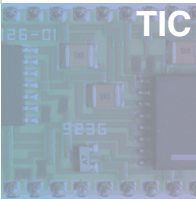
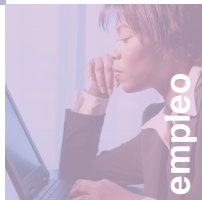


# TEKL@

notas para el  
**EMPODERAMIENTO  
DIGITAL CON MUJERES**







# TEKL@

notas para el  
EMPODERAMIENTO  
DIGITAL CON MUJERES



1	¿Qué vas a encontrar en esta Guía?.....	5
2	El proyecto Tekl@: contexto, objetivos y metodología .....	7
3	Las mujeres y las TIC <sup>1</sup> .....	15
4	Mercado de trabajo, Itinerarios de Inserción y TIC.....	21
5	Interculturalidad y TIC .....	25
6	Aprendizajes y cuestiones prácticas para el desarrollo de proyectos de capacitación digital de mujeres.....	29
	▶ La importancia del trabajo previo de Motivación Personal (Sara).....	29
	▶ Perspectiva de género .....	30
	▶ El trabajo grupal.....	32
	▶ Aprendizaje entre iguales y trabajo colaborativo .....	34
	▶ Contenidos digitales de interés para las mujeres.....	36
	▶ Confianza y seguridad en la red.....	38
	▶ Apoyos y ayudas complementarias.....	39
	▶ Recursos humanos y técnicos necesarios .....	39
7	Empoderamiento de las mujeres a través de las TIC. Testimonios.....	41
8	Cuadro resumen .....	49
9	Recursos y documentos de referencia.....	51
10	ANEXOS: datos participantes y modelos de cuestionarios .....	55

1.- Tecnologías de la Información y la Comunicación

**Edita.** Fundación Cepaim

**Redacción de Contenidos.** Bakea Alonso Fernández de Avilés, Coordinadora Área de Igualdad, gestión de la diversidad y no discriminación de la Fundación Cepaim.

**Colaboran.** Nelly Hurtado (Cruz Roja), Miriam Muñoz (Fundación Cepaim) y Laura Schettino (Fundación Cepaim).

**Financian.** El Mecanismo Financiero del Espacio Económico Europeo en acuerdo suscrito entre el Reino de Noruega, Islandia y el Principado de Liechtenstein con el Reino de España (EEA Grants) y en colaboración con el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad Servicios Sociales e Igualdad.

**Asesoría técnica del proyecto.** **LIK4DI**

**Diseña y maqueta.** Pardedós Artes Gráficas

**Depósito legal.** M-34553-2015

# PRESENTACIÓN

La FUNDACIÓN CEPAIM ([www.cepaim.org](http://www.cepaim.org)) se propone promover un modelo de sociedad inclusiva e intercultural que facilite el acceso pleno a los derechos de ciudadanía de las personas más vulnerables de nuestra sociedad y, de forma especial, de las personas migrantes, desarrollando políticas de lucha contra cualquier forma de exclusión social y colaborando en el desarrollo de los territorios locales y de los países de origen de los/as migrantes.

Desde este posicionamiento, e impulsado por el Área de Igualdad de Oportunidades, Gestión de la Diversidad y No Discriminación, el **Proyecto Tekl@** supone un paso más hacia una verdadera equiparación entre hombres y mujeres, en un ámbito, el de las nuevas tecnologías, en el que resulta evidente el predominio masculino.

Pero el proyecto contempla, además de la perspectiva de género, también la intercultural, no solo por la diversidad de orígenes del colectivo al que se ha dirigido, sino también por la metodología empleada, por la creación de un espacio de encuentro que sea en sí mismo diverso y en el que se pueda establecer una comunicación horizontal, desde el respeto y el reconocimiento.

Como muy bien se recoge y afirma en esta guía, “la novedad que aporta el Proyecto Tekl@, entre otras, es la de haber tenido en cuenta y de manera combinada, desde su diseño hasta la implementación de las actividades, la perspectiva de género y la intercultural”. Con un objetivo común de romper la brecha digital de género, facilitando

el acceso de las mujeres a las TIC, facilitando de esta forma su empleabilidad y promoviendo su empoderamiento.

Otro valor añadido del proyecto ha sido la colaboración entre diversas entidades y administraciones, en este caso, de Cruz Roja y la Diputación de Teruel, que ha permitido una vez más poner en práctica la cultura de la cooperación, que desde la Fundación Cepaim impulsamos y defendemos, y que tan buenos resultados da cuando somos capaces de superar las particularidades y aportar lo mejor de cada uno en un proyecto común.

Con esta publicación se pretende, además de dar a conocer una experiencia innovadora, motivar a otras personas y organizaciones a llevar a cabo proyectos y actuaciones que, inspirados en estos tres principios, ayuden a construir una sociedad más igualitaria justa y cohesionada.

FUNDACION CEPAIM

# 1.

## ¿QUÉ VAS A ENCONTRAR EN ESTA GUÍA?



- Una presentación de los principales objetivos y resultados del proyecto Tekl@, financiado por el EEA Grants en colaboración con el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad Servicios Sociales e Igualdad.
- Un breve resumen de las actividades de capacitación digital con mujeres llevadas a cabo en el marco del proyecto Tekl@
- Algunas reflexiones acerca de la brecha digital de género que ponen en evidencian los obstáculos y dificultades añadidas que tiene muchas mujeres a la hora de participar en el campo de las TIC
- Orientaciones y consejos prácticos para los Servicios/Dispositivos de orientación socio-laboral que quieran incorporar la capacitación en TIC para mujeres como parte de los Itinerarios de Inserción





# 2.



## EL PROYECTO TEKL@: CONTEXTO, OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

La idea del Proyecto Tekl@ surge desde los Servicios de orientación laboral de la Fundación Cepaim y de Cruz Roja Española. Entre la Fundación Cepaim y el Plan de Empleo de Cruz Roja se atienden, cada año, a más de 50.000 mujeres, cifra que avalan la dilatada experiencia, de ambas entidades, en el desarrollo de proyectos de inclusión social con mujeres pertenecientes a grupos vulnerables.

En el desarrollo de los proyectos y actividades de orientación laboral con mujeres se ha venido detectando que existe una necesidad imperiosa de continuar implementando medidas que promuevan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral, y en especial en lo que tiene que ver con las exigencias tecnológicas actuales del mismo. Este hecho viene determinado, entre otros aspectos por el siguiente panorama:

- ▶ **Baja tasas de actividad de las mujeres y en especial de aquellas pertenecientes a grupos vulnerables y en particular en sectores relacionados con las TIC**
- ▶ **Altas tasas de desempleo en mujeres pertenecientes a grupos vulnerables.**
- ▶ **Dificultades para la diversificación profesional de estos grupos de mujeres, insertándose (cuando lo hacen) en nichos laborales, como el servicio doméstico, atención a la dependencia u hostelería.**

- ▶ Falta de formación en TIC de las mujeres que las está alejando del mercado laboral 2.0 y, por tanto, dificultándoles enormemente sus posibilidades de inserción laboral.
- ▶ Baja empleabilidad de las mujeres que requiere seguir trabajando todos aquellos aspectos motivacionales y personales dirigidos a mejorar las estrategias en la búsqueda de empleo

Desde las dos entidades observamos la necesidad de trabajar con estos colectivos de mujeres dado que en el diseño de Itinerarios de Inserción socio-laboral y en las actividades de inclusión social con las mismas ya no es posible hacerlo de espaldas a las nuevas realidades económicas y tecnológicas entre las que se encuentra la aparición del denominado mercado laboral 2.0. Y con esto nos queremos referir a dos aspectos:

- a) Lo que significa actualmente Internet y sobre todo la Web 2.0, con su nueva mentalidad basada en la interactividad y la participación, elementos claramente aplicables a la Búsqueda Activa de Empleo y cuyo desconocimiento son un factor de exclusión no solo laboral sino también social.
- b) El abanico de nuevos empleos vinculados a las TIC que pueden ser oportunidades profesionales para las mujeres desempleadas.

El Proyecto Tekl@ se ha diseñado como una iniciativa innovadora que persigue mejorar la posición de mujeres de grupos vulnerables en el acceso al mercado laboral 2.0 y al sector tecnológico y digital, mediante una capacitación en TIC de diferentes niveles y contenidos de acuerdo al punto de partida de cada una de ellas según su competencia tecnológica. El proyecto Tekl@ se ha desarrollado a lo largo del año 2015 por la Fundación Cepaim, Cruz Roja Española y la Diputación de Teruel en las localidades de Madrid, Sabadell y Teruel.

Los objetivos y actividades de Tekl@ están en plena consonancia con los objetivos marcados tanto desde la **Agenda Digital**<sup>1</sup> de España, el **Plan de Inclusión digital y Empleabilidad**, El **Plan de Acción para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Sociedad de la Información**<sup>2</sup>, así como desde la **Estrategia Europa 2020**<sup>3</sup> Veamos:

- **Agenda Digital para España:** “para la modernización de nuestra economía es vital disponer de un sistema eficaz de formación para el empleo que permita dotar a las personas ocupadas y a las demandantes de empleo de las capacidades necesarias para un uso eficiente de las TIC en su entorno profesional así como adecuar el sistema formativo para atender las demandas de nuevas profesiones TIC y vincular las medidas de formación con la generación de empleo de calidad”. Pero además, la Agenda Digital para España establece la elaboración de un **Plan de Inclusión Digital y Empleabilidad** que integre al mayor número de agentes posible, sirva de paraguas a sus iniciativas, aúne esfuerzos y multiplique el efecto de las medidas que se adopten. Este Plan incluye 4 Ejes: Accesibilidad, Alfabetización, Igualdad y Empleabilidad. Tal y como mostraremos más adelante el Proyecto Tekl@ se encuentra en perfecta sintonía y vinculado a estos 4 ejes de intervención.
- **El Plan de Acción para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Sociedad de la Información (2014-2017):** Este Plan responde a la necesidad de garantizar la plena igualdad de género en las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. Tiene como meta fundamental contribuir a mejorar la inclusión digital de las mujeres en el ámbito de las TIC, y pretende, a través de la ejecución de las 121 actuaciones incluidas, aumentar la presencia y la participación de las mujeres en las TIC, mejorar los contenidos digitales específicos de interés para mujeres, potenciar el uso de los servicios públicos digitales, y acentuar la confianza y seguridad de las mujeres en el ámbito digital.

1.- <http://www.agendadigital.gob.es/Paginas/Index.aspx>

2.- <http://www.lamoncloa.gob.es/espana/eh15/politicassocial/Documents/PlanAccionSocInformacion.pdf>

3.- [http://ec.europa.eu/europe2020/index\\_es.htm](http://ec.europa.eu/europe2020/index_es.htm)

- **La Estrategia 2020 de la Unión Europea** se basa en un crecimiento inteligente, sostenible e integrador. De las iniciativas emblemáticas previstas, destacamos particularmente la siguiente, por estar relacionada de forma directa con la propuesta de intervención del Proyecto Tekl@: “la creación de un sistema de cualificaciones y empleos en el sector tecnológico, convirtiendo en prioridades la alfabetización y capacitación digital”.

El proyecto Tekl@ se ha dirigido a dos tipos de perfiles de mujeres:

- Uno compuesto por mujeres, pertenecientes a grupos de inmigrantes, personas en riesgo de exclusión social y/o que habitan territorios rurales, con algunos conocimientos previos en el manejo de TIC.
- Otro grupo compuesto por mujeres de los colectivos anteriores pero que están muy alejadas del ámbito de la tecnología de la comunicación y de la ofimática.

El proyecto Tekl@ contempla actividades de capacitación, empoderamiento y puesta en práctica de los aprendizajes adquiridos, dirigidas a diferentes grupos de mujeres de acuerdo a su nivel de acercamiento y conocimiento de las TIC. Con tal fin, se han diseñado los paquetes formativos y cuyo recorrido, tal como se muestra en el siguiente esquema, se inicia una vez se identifican, previamente, los puntos de partida o perfil competencial tecnológico de las mujeres (competencia tecnológica). La competencia tecnológica está considerada como una de las competencias clave en el entorno laboral actual y cada vez más demandada por el mercado laboral.

Los paquetes formativos y de capacitación que se han desarrollado en las localidades de Madrid, Sabadell y Teruel son:

## **KEY I: Capacitación digital:**

Dirigida a un grupo de 15 mujeres en cada territorio con un manejo básico de las TIC que desean iniciar un itinerario de capacitación tecnológica. Para la selección de las participantes en el KEY I se hizo

una prueba de nivel<sup>4</sup> y una entrevista personal para conocer el nivel de base sobre el uso de las TIC así como la motivación y disponibilidad para participar en la formación. Tiene una duración de 75 horas, de las cuales, al menos, 20 horas, han sido certificadas por una entidad externa al Proyecto. Los contenidos han sido:

- La tecnología como elemento favorecedor de la igualdad o de exclusión social. La interculturalidad como barrera o como oportunidad. 5 horas
- Internet, Entorno google y gestión de aplicaciones en gmail. 10 h
- Identidad digital y marca personal. Redes profesionales para la creación de una marca personal 10 horas
- Herramientas para la gestión de la información y conocimiento. 10 h
- Herramientas para la creación de contenidos: Iniciación a creación de blogs y páginas web. Blogspot y Wordpress.. Visualización de blog que empoderan a las mujeres. 20 h
- Dinamizando y compartiendo contenidos: Twitter, Facebook, Scoop.it. 20 horas

## KEY II: Dinamizadora TIC para la Igualdad:

Dirigida, en conjunto, a 14 mujeres provenientes del KEY I y cuya finalidad ha sido proporcionarles la formación necesaria para que se convirtieran en profesionales de la alfabetización digital de otras mujeres muy alejadas del uso de las TIC. Los criterios para seleccionar a estas mujeres han sido:

- ▶ que hubieran superado el KEY I obteniendo los certificados oportunos por parte de las Academias de Informática colaboradoras (*MB Formaciones* en Teruel, *Otro Tiempo* en Madrid y en *Sabadell Network Trying, S.L.*). En el caso de Sabadell además, las alumnas del KEY I obtuvieron el certificado oficial ACTIC- NI-

4.- Ver Anexos

VEL BÁSICO que otorga la Generalitat de Catalunya. La sigla ACTIC<sup>5</sup> corresponde a la denominación "acreditación de competencias en tecnologías de la información y la comunicación".

- ▶ que contestaran a un formulario on-line que se diseñó para conocer los aprendizajes adquiridos en el KEY I y la motivación por ser *Dinamizadoras*. El formulario on-line se hizo a través de la web [www.encuestas.com](http://www.encuestas.com).
- ▶ tener disponibilidad tanto para participar en la Formación de Formadoras que tuvo lugar en Madrid los días 11-14 de mayo como para impartir las 50 horas a los grupos de mujeres KEY BÁSICO durante mayo-junio.

EL KEY II incluye un total de 75 horas: 25 horas teóricas donde se forman como formadoras y 50 horas de prácticas en las propias entidades socias del proyecto impartiendo Alfabetización digital a otros grupos de mujeres. Los contenidos trabajados son los siguientes:

## Formación de formadoras (25 horas)

- **Perspectiva de género e intercultural**
- **La enseñanza de las TICs. Estrategias, contenidos y recursos didácticos**
- **Dinamización de grupos y estrategias de resolución de conflictos**
- **Elaboración de la programación de una acción de alfabetización digital**
- **Gestión del tiempo: organizando tareas**

5.- La ACTIC es la certificación acreditativa de la competencia digital, entendida como la combinación de conocimientos, habilidades y actitudes en el ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación que las personas desarrollan en situaciones reales para alcanzar objetivos determinados con eficacia y eficiencia. La ACTIC permite a cualquier persona mayor de 16 años demostrar sus competencias en TIC mediante una prueba por ordenador. La prueba es telemática, aunque debe hacerse en un centro colaborador autorizado por la Generalitat, el cual garantiza que se hace en las condiciones adecuadas. Las personas que superan satisfactoriamente la prueba obtienen un certificado (básico, medio o avanzado) que emite la Generalitat, y que les posibilita acreditar un determinado nivel (1, 2 o 3, respectivamente) de competencias en TIC ante cualquier empresa o administración. Para más información: [http://acticweb.gencat.cat/es/actic\\_informacio/actic\\_que\\_es\\_l\\_actic\\_/](http://acticweb.gencat.cat/es/actic_informacio/actic_que_es_l_actic_/)

## Prácticas en las entidades socias (50 horas)

Impartición de los contenidos del KEY BASICO a otros grupos de mujeres muy alejadas de las TIC

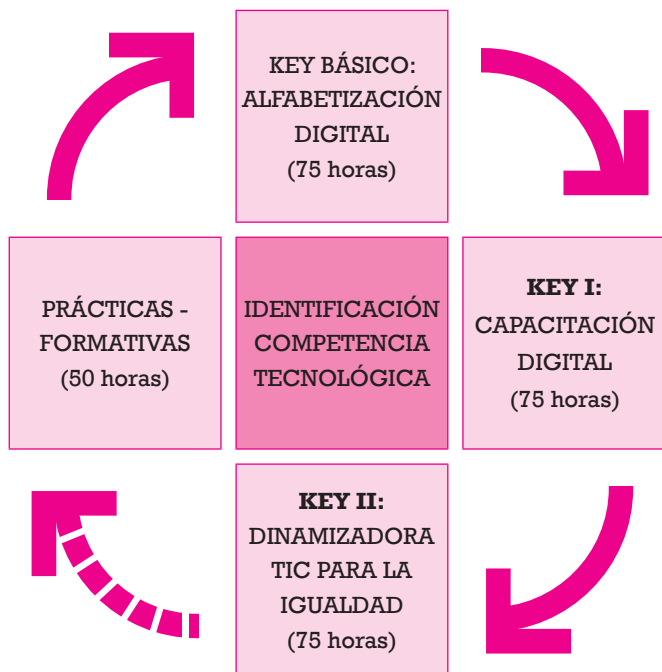
## KEY BÁSICO: Alfabetización digital para la Búsqueda de Empleo

Dirigida a un grupos de mujeres muy alejadas del uso de las TICS y que, en algunos casos, se colocan en posiciones cercanas al analfabetismo digital y/o a la *tecno-fobia*. Tiene una duración de 75 horas y permite a las participantes que establezcan una relación fluida con la tecnología de uso habitual en el entorno. De las 75 horas, 50 son impartidas por mujeres formadas en el KEY II y las 25 restantes por las dinamizadoras-formadoras contratadas para el desarrollo del Proyecto.

Los contenidos trabajados han sido:

- Yo y la tecnología.
- El PC, Ratón, Teclado, Software, Hardware. S.O Windows: escritorio, ventanas y carpetas. Introducción a Internet, pautas de seguridad en internet.
- Escribir, introducción a Word y editor de textos.
- Entorno multimedia. Ver videos, escuchar música, guardar y ver fotos..
- Comunicación 2.0: Herramientas de comunicación, correo electrónico y redes sociales y profesionales.
- Mi diversidad e Identidad digital. Mi seguridad en redes sociales.
- Búsqueda Activa de Empleo a través de las TIC.

En el siguiente esquema se puede ver de manera gráfica las fases del Proyecto donde queda patente su secuencia circular que facilita la sostenibilidad y viabilidad del mismo , así como su efecto multiplicador.



El esquema muestra cómo el proyecto se inicia con un primer grupo (KEY I) que ya parte de unos conocimientos mínimos y que se maneja con cierta fluidez con las TIC: sabe navegar por internet, utiliza de forma habitual el correo electrónico, maneja algún procesador de texto y sabe abrir y guardar archivos, entre otros. De éste grupo se seleccionan mujeres que deseen convertirse en *Dinamizadoras TIC para la Igualdad* (KEY II) que tras una formación de “formadoras” de 25 horas, realizan unas *prácticas* que consisten en formar durante 50 horas a otro grupo de mujeres que no poseen ningún conocimiento sobre TIC - o muy escaso- y que están cercanas al analfabetismo digital (KEY BÁSICO). El siguiente paso deseable, pero que no ha sido posible poner en marcha en el desarrollo del Proyecto Tekl@ por falta de presupuesto, es que el grupo de mujeres que ha adquirido unos conocimientos mínimos a través de su participación en el KEY BÁSICO, realicen el KEY I que las capacite todavía más para poder usar las TIC de manera habitual en su vida y/o aplicarlo a la búsqueda activa de empleo y un desempeño laboral más cualificado y con mayores opciones. Esta opción se tratará de desarrollar en futuras ediciones del proyecto Tekl@.



# 3.



## LAS MUJERES Y LAS TIC

La premisa de que la tecnología es neutra desde el punto de vista del género puede llevar a la exclusión de las mujeres que son más de la mitad de la población. Veamos porqué: Hay ejemplos de sistemas de reconocimiento de voz en inteligencia artificial, que son incapaces de reconocer las voces de las mujeres. Un enfoque “neutro” en tecnología puede implicar que quienes diseñan inconscientemente proyecten sus propias características, habilidades, conocimiento y estatus social en la definición de la persona usuaria “tipo”, un hecho que puede tener como consecuencia la exclusión tecnológica de ciertos grupos sociales<sup>6</sup>.

Por poner otro ejemplo, el desarrollo del software libre, tan deseable por una parte por ser considerado un paradigma de innovación tecnológica de carácter participativo y democrático, continúa reproduciendo marcadas desigualdades de género. La presencia de mujeres es limitada y se reproducen los sesgos de género del desarrollo del software convencional, como por ejemplo en la cultura de trabajo o en el uso de lenguaje sexista.

Los textos sobre las mujeres en la tecnología se centran en la exclusión de las mujeres de la misma y consideran que el cambio debe venir a través de un mayor acceso y más políticas de igualdad de oportunidades. Los primeros estudios sobre las mujeres y la ingeniería, la computación y la tecnología de la información señalan la poca presencia femenina en ocupaciones técnicas, concentrándose en ocupaciones

6.- [http://www.idi.mineco.gob.es/stfls/MICINN/Ministerio/FICHEROS/UMYC/Guia\\_practica\\_genero\\_en\\_las\\_investigaciones.pdf](http://www.idi.mineco.gob.es/stfls/MICINN/Ministerio/FICHEROS/UMYC/Guia_practica_genero_en_las_investigaciones.pdf)

administrativas. Aunque los estudios más recientes demuestran que las mujeres se están abriendo camino en el ámbito técnico y en las posiciones más importantes, existe una creciente feminización de algunos trabajos de menor nivel. Los datos sobre el ámbito educativo también muestran un comportamiento distintivo de género, con una importante segregación en las carreras más tecnológicas, donde la presencia de mujeres es mucho menor que la de hombres.

Y qué decir del sexismo que siempre ha sobrevolado el mundo de los videojuegos. Considerado por muchos un terreno masculino, desarrolladoras y creadoras siguen siendo minoría. También las jugadoras, si bien su porcentaje es mayor. En España, por ejemplo, de los 14 millones de usuarios que se cuentan, las mujeres representan el 46%, algo por encima del 44% de Reino Unido, según datos del Anuario de la Industria del Videojuego 2014<sup>7</sup> elaborado por la Asociación Española de Videojuegos (AEVI).

Los estudios sobre las condiciones de trabajo de las mujeres en el ámbito tecnológico, señalan también una brecha salarial importante a favor de los hombres. La solución a estos problemas, desde la perspectiva de las “mujeres en la tecnología”, pasaría por una mayor presencia de mujeres en las áreas de informática y de la tecnología de la información.<sup>8</sup>

Los últimos estudios realizados por el Instituto de la Mujer<sup>9</sup> y La Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de la Información y Comunicación en los Hogares<sup>10</sup> realizada por el INE, indican que, a pesar de los avances producidos en el uso de las nuevas tecnologías, resulta necesario mantener la acción para reducir brechas digitales tanto en intensidad, como en frecuencia y tipo de uso. La realidad es que la variable sexo interacciona con otras como la edad, la educación, la discapacidad, los ingresos, el origen rural-urbano o

7.- <http://www.aevi.org.es/docs/documentacion/el-anuario-del-videojuego>

8.- <http://www.apcwomen.org/gemkit/pdf/GEMEspañol.pdf>

9.- <http://www.inmujer.gob.es/>

10.- [http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t25/p450/base\\_2011/a2014/&file=pcaxis](http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t25/p450/base_2011/a2014/&file=pcaxis)

migratorio, agravando la situación y posición de las mujeres respecto a las mismas.

La **BRECHA DIGITAL DE GÉNERO (BDG)** es una medida que nos muestra la distancia entre los niveles de mujeres y hombres en el acceso, uso y creación de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC). Para las mujeres, es evidente que las diferencias con los hombres no son sólo de conocimientos ni de capacidades sino también de oportunidades: dado el actual reparto de las responsabilidades de cuidado, que siguen recayendo mayoritariamente en las mujeres, los hombres disponen de más tiempo para el uso y conocimiento de las TIC; esta situación influye también en el tipo de recursos a los que acceden hombres y mujeres. Además, se ofrecen más productos y servicios a través de las TIC para hombres que para mujeres.

En el estudio realizado por la Universidad Complutense de Madrid en el año 2011 sobre la BDG (con financiación del Instituto de la Mujer y FSE) se señala que analizar la situación de la incorporación de las mujeres a las TIC desde una perspectiva de género conlleva la necesidad de diferenciar la existencia de varias brechas digitales que coexisten:

- 1- **Acceso a la tecnología:** aquella que impide que las mujeres se incorporen y participen en la Sociedad de la Información en igualdad de condiciones.
- 2- **Utilización que se hace de ella:** las diferencias en la intensidad y las pautas de uso (conectadas a su vez con las de acceso, formación y habilidades)
- 3- **Uso de los servicios TIC más avanzados:** el grado de aprovechamiento de las aplicaciones más innovadoras de Internet advierten de la presencia de una nueva brecha cuyas implicaciones se proyectan hacia el futuro, en la medida en que están relacionadas con los entornos en los que se diseñan y construyen las aplicaciones tecnológicas.

Es importante remarcar que, como venimos diciendo, la llamada “brecha digital” entre hombres y mujeres se entrecruza con otras variables

(edad, nivel educativo, situación económica y social) reforzando estereotipos y prácticas sociales que obstaculizan su plena incorporación a la Sociedad de la Información. Además del género, son múltiples los factores que inciden en la brecha digital. Hay estudios que ponen de manifiesto la importancia de los ingresos. El acceso a los ordenadores e Internet depende en gran medida del nivel de ingresos, seguido por el nivel educativo, edad y género. La brecha digital de género se ve agravada por otras formas de desigualdad, aunque el género sigue siendo significativa. Tal y como indica Castaño (2008)<sup>11</sup> algunos análisis de la brecha de género tienen importantes limitaciones a la hora de analizar las desigualdades de género en España, señalando especialmente la falta de información sobre las condiciones de vida y trabajo. Por ello, es fundamental realizar análisis multivariable de la brecha digital de género.

Tal y como indica Castaño (2008), la segunda brecha digital de género “no es un problema de acceso y uso de Internet y tampoco de habilidades informáticas y navegadoras consideradas de forma aislada. 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”.

Es necesaria una mayor inversión en educación, en el conocimiento básico de las TIC, de modo que las mujeres destierren las percepciones de estas herramientas extrañas a su realidad cotidiana, aprendan su manejo y sepan usarlas en función de sus intereses y necesidades. Para ello hace falta educar desde la motivación, concienciando y sensibilizando sobre el papel importante que las nuevas tecnologías juegan en todas las esferas de lo cotidiano.

---

11.- Catedrática de Economía Aplicada de la Universidad Complutense que recoge un estudio reflexivo fundamentado en datos empíricos de las causas, consecuencias y posibles soluciones de la situación de la mujer en la Sociedad de la Información, las oportunidades o barreras que dificultan o favorecen la superación de las desigualdades de género, así como su incorporación como creadoras de tecnologías y contenidos en la Sociedad de la Información.

En definitiva, podríamos decir que las TIC tienen la virtud potencial de favorecer la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y ello se lograría con mayor probabilidad en función de:

- ▶ La progresiva democratización del acceso a las mismas.
- ▶ La ampliación de su uso y aplicaciones en los distintos ámbitos de la vida personal y profesional.
- ▶ La mayor valoración de su importancia y de su reconocimiento como instrumentos de máxima utilidad (Instituto de la Mujer, 2008)



# 4.



## MERCADO DE TRABAJO, ITINERARIOS DE INSERCCIÓN Y TIC

En un primer acercamiento a la relación entre el mercado laboral y las TIC, en el marco de los Itinerarios de Inserción sociolaboral, podemos encontrar dos líneas diferenciadas:

- por un lado, aquella vinculada con el hecho de que la búsqueda de empleo se hace, cada vez más, a través de la Red. Actualmente, Internet y sobre todo la Web 2.0, con su nueva mentalidad basada en la interactividad y la participación, son elementos claramente aplicables a la Búsqueda Activa de Empleo.
- por otro, el hecho de que la formación y capacitación especializada en profesiones vinculadas a las TIC pueden ser una oportunidad laboral para las personas a las que orientamos. Ahora bien, habrá que tener siempre en cuenta que el abanico de nuevos empleos vinculados a las TIC si bien pueden ser oportunidades profesionales para las mujeres desempleadas sin embargo, el desconocimiento de sus dinámicas y el alejamiento del mismo son factores de exclusión no sólo laboral sino también social.

Veamos algunos de los obstáculos específicos en la inserción sociolaboral de mujeres pertenecientes a grupos vulnerables con relación al acceso y uso de las TIC:

- ▶ Falta de infraestructura (en particular en las zonas rurales).
- ▶ Falta de conocimientos de informática y habilidades necesarias para participar en la sociedad de la información.

- ▶ Reducido interés/motivación en lo que la sociedad de la información puede ofrecer.
- ▶ Escasez de recursos económicos para iniciar procesos de capacitación/formación.
- ▶ Dificultades para la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

El impacto de las TIC en todos los ámbitos de nuestra vida es tan notable que nos exige adoptar un cambio absoluto de perspectiva para afrontar casi cualquier actividad, incluida la búsqueda de empleo. En este sentido, las ventajas que ofrece el uso de las TIC y, en concreto, la llamada tecnología Web 2.0, son numerosas (portales de empleo, portafolios digital para trabajar el proyecto profesional, posibilidad de actualizar el CV instantáneamente, redes de contacto, foros profesionales, recepción de ofertas en el correo electrónico, reclutamiento de candidatos/as a través de redes sociales, etc.).

La Red se ha consolidado como la herramienta de búsqueda de trabajo más utilizada<sup>12</sup>. Conocer y dominar las TIC, por tanto, en un requisito indispensable para acceder y/o mantenerse en el mercado de trabajo (el 80% de las empresas reconocen valorar la competencia digital casi tanto como la formación reglada). Por tanto, hoy en día es vital para cualquier persona conocer, familiarizarse, utilizar y mantenerse, en la medida de lo posible, actualizada en todo lo referente al uso de las nuevas tecnologías, especialmente en el ámbito laboral, donde su presencia está aumentando exponencialmente, hasta convertirse en una competencia básica requerida para desarrollar casi cualquier ocupación.

Las posibilidades de aumentar y mejorar el empleo femenino están relacionadas, en gran medida, con la mejora de las cualificaciones educativas generales y, muy específicamente, con la adquisición por parte de las mujeres de habilidades TIC que superen las de *usuaria pasiva*, alcancen, al menos, las de *usuaria avanzada* y se adentren progresivamente en las de *usuaria diseñadora* TIC. La *fluidez tecnológica* resulta imprescindible para la empleabilidad de las mujeres.

12.- Fuente: [http://www.adecco.es/\\_data/NotasPrensa/pdf/643.pdf](http://www.adecco.es/_data/NotasPrensa/pdf/643.pdf)



El estudio realizado por el ONTSI<sup>13</sup> (Observatorio Nacional de Telecomunicaciones) sobre la *Oferta y demanda de profesionales en contenidos digitales*, publicado en febrero de 2013, concluye de forma clara que no se está dando respuesta adecuada a los requerimientos de las empresas del sector, lo que hace necesario el desarrollo de medidas para adaptar la oferta de formación, de prácticas y de cualificación, a la realidad demandada por las empresas.

La Red ha modificado la percepción y el funcionamiento de los servicios de orientación laboral, el perfil de las y los profesionales de dichos servicios y el acceso a la información. A pesar del potencial de la tecnología, una de las dificultades principales que pueden frenar el avance de la orientación laboral a través de las TIC es la falta de competencias de los equipos profesionales de la orientación y un deficiente desarrollo formativo de las mismas.

En cuanto a las competencias técnicas o instrumentales, resultan imprescindibles los conocimientos sobre el sistema informático, los procesadores de textos, la navegación por Internet, el manejo del correo electrónico, el tratamiento de la imagen digital, desarrollo de webs, blogs y presentaciones multimedia, bases de datos, pizarra digital, etc. Todos estos conocimientos implican una alfabetización digital de los y las profesionales de la orientación laboral. Este personal debe ser capaz de utilizar de forma adecuada y pedagógica las TIC y combinar las acciones de orientación tradicionales con nuevas metodologías más innovadoras.

Por último, no olvidemos, el **teletrabajo** como una de las realidades que favorece la inclusión de las nuevas tecnologías en los espacios laborales. Existe consenso en cuanto a las ventajas que aporta, en términos de flexibilización de horarios, conciliación de la vida personal y laboral; pero también se reconocen los aspectos negativos: mayor aislamiento, peligro de perpetuación del modelo de mujer asociado al cuidado de la familia a la vez que teletrabaja, no cumplimiento de las normas de seguridad en el puesto de trabajo, etc...

---

13.- <http://www.ontsi.red.es/ontsi/>



## 5.



## INTERCULTURALIDAD Y TIC

Uno de los grupos a los que el Proyecto Tekl@ se ha dirigido de manera prioritaria ha sido el de mujeres inmigrantes, grupo con especiales dificultades de acceso a las TIC tanto económicas como de oportunidad. Las TIC, sin embargo, representan para ellas un ámbito de comunicación imprescindible en sus vidas y también de posibilidad de mejorar su formación y situación en el mercado laboral.

El informe *Impactos de la crisis sobre la población inmigrante* del Colectivo IOE<sup>14</sup>, promovido por la Organización Internacional para las Migraciones, confirma el efecto demoledor de la crisis sobre la población inmigrante: la tasa de desempleo es del 39%. Además se incrementa el número de personas que trabajan a jornada parcial porque no encuentran empleo a tiempo completo. Esta situación afecta especialmente a las mujeres: por cada 100 personas asalariadas que trabajan a tiempo parcial porque no encuentran ocupación de jornada completa, un 29 % son mujeres inmigradas frente a 12 % autóctonas; entre los hombres la diferencia es 9,5% los inmigrantes/ 3,6% los autóctonos.

En España contamos con pocos estudios o investigaciones que ofrezcan datos sobre la “cultura digital de las personas migrantes”. Apenas *la Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de Información y Comunicación en los Hogares*<sup>15</sup> del INE, hace una aproxima-

14.- <http://www.colectivoioe.org/uploads/0bae582aa3b0842a9eaf50cde16f4f97d9527bcb.pdf>

15.- <http://www.ine.es/prensa/np864.pdf>

ción a las prácticas con las TIC por las personas inmigradas indicando que el principal uso que hacen las y los inmigrantes de las TIC tiene que ver con la comunicación. También son más asiduos a foros, y posiblemente a Redes Sociales, que les mantienen en contacto con la comunidad de origen y la diáspora. En relación a la utilización de bienes y servicios, sus usos mayoritariamente están relacionados con su condición de inmigrante; información de vuelos, prensa, tramitaciones específicas... Y sorprendentemente también superan a la población española en la compra on-line.

Tenemos pocos datos globales de cuáles son los usos y las prácticas que hacen las mujeres inmigrantes de las TIC más allá de la experiencia directa a través de los proyectos que desarrollamos dirigidos a Mujeres en la Fundación Cepaim y en Cruz Roja.

A partir de nuestra experiencia, vemos que una de las cuestiones prácticas que puede favorecer el acercamiento de mujeres inmigrantes al uso del ordenador, es el hecho de que en los telecentros o aulas de formación en TIC, los teclados e interfaces pantalla-contenido estén adaptados a otras lenguas como árabe, eslavo, etc. Para aprovechar el potencial de las mujeres se debe tener en cuenta el origen étnico o cultural, la clase social, la religión y la edad.

Por otro lado, es evidente que el analfabetismo en sus propios idiomas, el poco conocimiento de la lengua de la sociedad de acogida- en el caso del Proyecto Tekl@, el español o catalán- o el desconocimiento del inglés (lengua más usada en las TIC) dificulta enormemente el aprendizaje y capacitación en TIC.

El Proyecto Tekl@ ha tratado de tener en cuenta, en todo momento, una **perspectiva intercultural** que se sustenta en tres principios básicos: una visión dinámica de las culturas, el convencimiento de que los vínculos cercanos sólo son posibles por medio de la comunicación, y la conformación de una amplia ciudadanía donde exista la igualdad de derechos. En el proyecto Tekl@ se ha tratado de tener en cuenta una perspectiva a través de:

- ▶ Promover una composición heterogénea de los grupos con presencia de diferentes nacionalidades y orígenes culturales
- ▶ Respetar y tratar con dignidad, como sujetos-activos, a todas las participantes. Escucha respetuosa y libre expresión de percepciones y creencias. Reconocimiento de la otredad (existencia de otros modelos de percepción de la realidad). Manejar diferentes modos de comprensión de la realidad.
- ▶ Promover un diálogo horizontal: interacciones con igualdad de oportunidades. Reconocimiento de que no hay una verdad única. Promover el empoderamiento.
- ▶ Insistir en la necesidad de la comprensión mutua: entendimiento del(os) otro(s). Enriquecimiento mutuo, sintonía, resonancia y empatía.
- ▶ Establecer sinergias: obtención de resultados que son difíciles de obtener desde una sola perspectiva y de forma independiente. Valor de la diversidad, donde 1+1, son más que 2.
- ▶ Formar en interculturalidad a las formadoras.
- ▶ Introducir contenidos sobre diversidad cultural de manera transversal en los diferentes paquetes formativos (KEY I, KEY II y KEY BASICO).
- ▶ Manejar códigos, vocabularios y lenguajes comunes.
- ▶ Usar, por parte de las formadoras, formas apropiadas para establecer la comunicación. Respeto a las diferencias.

Las relaciones interculturales se basan en el respeto a la diversidad y el enriquecimiento mutuo. Sin embargo, no es un proceso exento de conflictos, éstos pueden resolverse mediante el respeto, la generación de contextos de horizontalidad para la comunicación, el diálogo y la escucha mutua, el acceso equitativo y oportuno a la información pertinente, la búsqueda de la concertación y la sinergia. Es importan-

te aclarar que la interculturalidad no se refiere tan solo a la interacción que ocurre a nivel geográfico sino, más bien, en cada una de las situaciones en las que se presentan diferencias.

El concepto de interculturalidad apunta a describir la interacción entre dos o más culturas de un modo horizontal y sinérgico. Parte de un reconocimiento de la diversidad cultural como una característica, un hecho de la sociedad global en la que vivimos y como algo que la enriquece. Si trabajamos desde una óptica intercultural, estamos diciendo que queremos favorecer y potenciar el intercambio y aprendizaje mutuo al tiempo que buscamos erradicar las desigualdades sin suprimir las diferencias ni las identidades culturales.

De todas formas conviene no olvidar algunas reflexiones de Vandana Shiva<sup>16</sup>, una voz importante en la literatura sobre género y tecnología que nos llega desde el Sur, que plantea lo poco apropiados que resultan los conocimientos y las tecnologías occidentales aplicadas al tercer mundo. Su razonamiento se basa en la idea de que el enfoque que dio el Norte a la ciencia y la tecnología, originó sistemas occidentales de conocimientos y tecnología (basados en una cultura, una clase y un género determinados) que ahora se están tratando de imponer en el Sur. Shiva cuestiona la afirmación de que esos sistemas son universales: “viniendo de una cultura dominante y colonizadora, los sistemas de conocimiento modernos son en sí mismos colonizadores”.

---

16.- Filósofa y escritora india. Activista en favor del ecofeminismo, recibió el Premio Nobel Alternativo en 1993. Para más información ver: [https://es.wikipedia.org/wiki/Vandana\\_Shiva](https://es.wikipedia.org/wiki/Vandana_Shiva)

# 6.

## APRENDIZAJES Y CUESTIONES PRÁCTICAS PARA EL DESARROLLO DE PROYECTOS DE CAPACITACIÓN DIGITAL DE MUJERES



### 6.1 La importancia del trabajo previo de Motivación Personal (El Programa Sara)

Las causas y factores que dificultan o favorecen la participación de las mujeres en la tecnología son múltiples y responden a aspectos que van desde cuestiones estructurales del contexto social, político y económico hasta motivaciones personales. En el ámbito de lo “personal”, la baja autoestima y la falta de confianza en las propias capacidades merman, sin duda, el interés, la motivación y las posibilidades participación de las mujeres en el terreno de las TIC. Es por ello que desde la Fundación Cepaim y desde Cruz Roja, vemos tan importante y fundamental el trabajo de motivación personal hacia el empleo previo al inicio de un itinerario de inserción al uso.

La experiencia del Programa Sara, financiado por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades y el Fondo Social Europeo, que interviene con mujeres desde el año 2006 nos ha demostrado la eficacia de este tipo de iniciativas donde trabajamos la mejora de la empleabilidad a través de un trabajo grupal para mejorar la autoestima, la autoconfianza, las habilidades sociales y donde las cuestiones relacionadas con el rol de género asignado socialmente a las mujeres es un eje fundamental de toda la intervención.

Los años nos han demostrado que las mujeres que han pasado por este tipo de trabajo previo al Itinerario están mejor posicionadas a la hora de mejorar sus posibilidades laborales. No todas se insertan en el corto plazo en el mercado laboral pero muchas retoman sus estudios, toman decisiones personales o familiares importantes o mejoran su salud y calidad de vida. En el Proyecto Tekl@ muchas de las mujeres participantes habían sido, previamente, beneficiarias del programa Sara por lo que habían pasado ya por un trabajo personal y grupal que les ha colocado en una mejor disposición de cara a las capacitaciones ofrecidas por el Proyecto Tekl@.

## 6.2 Perspectiva de género

El Proyecto Tekl@ no ha sido sólo un proyecto de formación en TIC para mujeres. Esto no hubiera presentado ninguna novedad en la batería de iniciativas que han proliferado en los últimos tiempos que han visto la necesidad imperiosa de acercar a las mujeres al mundo de las TIC. La novedad que aporta el Proyecto Tekl@, entre otras, es la de haber tenido en cuenta y de manera combinada, desde su diseño hasta la implementación de las actividades, la perspectiva de género y la intercultural.

Una de las primeras cosas que se debe tener en cuenta es que se observan importantes deficiencias en los métodos de capacitación en TIC para mujeres. Está demostrado que hombres y mujeres tienen diferentes formas de aprender: las mujeres prefieren utilizar una rutina metódica que las ayude a comprender la razón de cada paso, mientras que a los hombres (y a los niños) se los alienta a aprender a través de la experimentación, la prueba y el error. Las mujeres se arriesgan menos que los hombres quienes, además, prefieren probar diferentes entornos. Esto, sumado a la enseñanza poco sistemática y diseñada para hombres, representa una desventaja para las mujeres.

Un estudio llevado a cabo por Maureen Ebben y Cheris Kramarai<sup>17</sup> señala que, muchas veces, los programas de capacitación en TIC

17:- <http://pages.uoregon.edu/cheris/vitae.html>



para mujeres son alienantes y no responden a las necesidades, experiencias e in experiencias de las participantes. Por tanto, los programas de aprendizaje deben estar diseñados para las mujeres en tanto usuarias, técnicas, formuladoras de políticas y agentes de cambio. Por otra parte, también se las debería alentar a participar en los aspectos técnicos y de diseño de las TIC. Los cursos de capacitación para mujeres no tendrían que concentrarse únicamente en cómo utilizar la tecnología o un programa, sino también en el modo de encontrar, administrar, producir y difundir información y en cómo desarrollar políticas y estrategias para el uso y la intervención efectiva de las TIC.

Hablar de la perspectiva de género suele asociarse con un asunto de mujeres. Sin embargo, es un concepto mucho más amplio que alude a la necesidad de acabar con las desigualdades de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, poniéndolos en el centro de nuestras intervenciones, desde el conocimiento de sus diferencias y de las desigualdades que actualmente persisten. La *perspectiva de género* es un marco de interpretación que acoge a todas aquellas metodologías y mecanismos destinados al estudio de las construcciones culturales y sociales propias para los hombres y las mujeres, lo que identifica lo femenino y lo masculino.

Por otro lado, el denominado *mainstreaming de género* se remonta al documento emanado de la Cuarta Conferencia sobre la Mujer celebrada en Pekín<sup>18</sup> en 1995, instancia en la que se utilizó por primera vez como elemento estratégico para promover la igualdad entre mujeres y hombre y creado para referirse a un nuevo enfoque de desarrollo de las Políticas de Igualdad que proporciona un lugar central a la integración del factor de Igualdad entre los sexos, en el conjunto de las Políticas Generales. Este enfoque nos permite abordar la Igualdad entre mujeres y hombres incorporando de forma sistemática la Perspectiva de Género en los diversos ámbitos (social, económico y político) de la vida humana, tanto en las esferas públicas como en las privadas.(LIKaDI)

---

18.- <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf>

Cuando nos acercamos al mundo de las TIC, la perspectiva de género permite darnos cuenta que la situación y posición de las mujeres y de los hombres frente a las TIC no es la misma. Un correcto análisis de género nos hace percatarnos de las evidentes *brechas de género* de las que ya hemos hablado anteriormente en esta publicación.

El tipo de capacitación que propone el Proyecto Tekl@ va encaminado a acercar a las mujeres al universo de las nuevas tecnologías y al descubrimiento de sus posibilidades, lo que reduce el miedo y la desconfianza que estos instrumentos aún generan. Para ello es necesario realizar un esfuerzo formativo que muestre el lado más amable y más útil de las nuevas tecnologías, tratando de reducir la imagen de elementos complejos y destinados a un público muy específico, y normalmente masculino, en favor de una concepción práctica de las mismas que permita avanzar en el empoderamiento de las mujeres.

### 6.3 El trabajo grupal

La metodología llevada a cabo en el Proyecto Tekl@ se ha basado en la idea de construir colectivamente el conocimiento e ir aprendiendo la forma de apropiarse de contenidos capaces de empoderar a las mujeres, convirtiendo las TICS y sus aplicaciones en un soporte, en un medio más que en un fin. Este planteamiento metodológico redundará asimismo en la obtención por parte de las mujeres de un margen de maniobra para interactuar con un entorno en proceso de cambio permanente logrando así que en el futuro sean autónomas en su relación con la tecnología. La metodología se ha articulado en torno a la aplicación práctica de la dinámica de grupos y el análisis y obtención de conclusiones sobre las dinámicas grupales y su influencia en los aprendizajes. Se ha prestado especial atención a las peculiaridades que en el proceso de enseñanza-aprendizaje introduce tanto el soporte como el contenido tecnológico.

A lo largo de los años, las y los profesionales de la intervención social que han realizado experiencias grupales afirman que el trabajo grupal tiene un gran potencial y un impacto muy positivo sobre las

personas participantes. El grupo es mucho más que la suma de las partes. Una suma de personas en un vagón de metro durante un viaje regular no constituyen un grupo pero si el tren se para una hora en mitad de un túnel se empiezan a establecer interacciones y lo que era una suma de personas se habrá convertido en un grupo<sup>19</sup>.

Entendemos por grupo:

- Aquel conjunto de personas que se orientan a una tarea donde se tiende a una estructura horizontal en la que las personas puedan participar, decidir, trabajar y aprender.
- Que pone en marcha instrumentos, recursos y planteamientos que facilitan una interacción cooperativa y multiplicativa

Los efectos del trabajo grupal que se observan se pueden resumir en:

- ▶ Contribuyen a salir del aislamiento, a compartir experiencias, resolver dudas, adquirir conocimientos y habilidades básicas de autocuidado, aspectos que favorecen una mejora en su valoración personal.
- ▶ El grupo sirve para reflexionar sobre sí mismas, percibirse de manera diferente.
- ▶ El grupo es un espacio que hace sentirse bien, sirve para adquirir conocimientos, profundizar en temas que interesan, aprender y practicar conductas más autoafirmativas.
- ▶ Desarrollan actitudes más abiertas y tolerantes ante determinadas cuestiones.
- ▶ Las personas participantes descubren que escuchar, hablar y compartir es fuente de ayuda.
- ▶ Se mejora la empatía.
- ▶ Las personas participantes se sienten mejor al final que al principio.
- ▶ Mejora en la relación y comunicación
- ▶ Los abandonos son escasos y en la gran mayoría las mujeres expresaron el deseo de continuar.

---

19.- Ejemplo tomado del libro Cembranos, F, Medina J.A (2014). Grupos inteligentes. Teoría y práctica del trabajo en quipo

Estos efectos derivados del empleo de la metodología grupal, se convierten en herramientas de gran utilidad para las participantes. Junto a ello, la activación permanente de las experiencias y conocimientos previos, como punto de partida para abordar los conocimientos nuevos; de esta manera se propicia un aprendizaje significativo y funcional, que sea útil para sus vidas.

## 6.4 Aprendizaje entre iguales y trabajo colaborativo

Diversos estudios demostraron hace décadas, que el aprendizaje por observación de modelos o el aprendizaje vicario propuesto por Bandura (1987), es capaz de explicar en gran medida la forma en que aprendemos y nos comportamos las personas. Así, la mayoría de conductas básicas que el ser humano desarrolla, son adquiridas por observación directa de sus iguales. Esto nos permite desarrollar con gran rapidez y eficiencia, mecanismos cognitivos complejos y pautas de acción social diversas.

Según la teoría de aprendizaje social de Bandura, dicho aprendizaje se produce de forma más significativa cuando modelo y aprendiz tienen rasgos identificativos similares, por lo que destaca la relevancia de la interacción con los iguales en los procesos de aprendizaje.

En el Proyecto Tekl@ se ha tratado de fomentar un modelo de aprendizaje colaborativo, modelo que fue impulsado por el pedagogo Jonh Dewey donde las actividades son una experiencia social de aprendizaje y el trabajo en grupo permite afrontar las tareas de manera colectiva.

Aunque tiende a confundirse el aprendizaje colaborativo con el cooperativo, este primero hace que las alumnas sean las verdaderas protagonistas de su aprendizaje y puedan diseñar la metodología y tomar decisiones sobre su propio proceso de empoderamiento. Cuestión que se ve reflejada cuando las participantes pasan a la fase Key II. La colaboración en definitiva implica un proceso en el que to-

das las personas que participan en la experiencia, se sienten comprometidas con el aprendizaje de las demás y en situación de igualdad y no de competitividad. Tal y como se ha señalado en la descripción del Proyecto Tekl@, una de las fases del mismo (KEY II) ha consistido en capacitar como formadoras a un grupo de mujeres para que éstas, a su vez, impartieran 50 horas de alfabetización digital a otro grupo de mujeres sin apenas conocimientos previos en TIC.

De esta forma, el aprendizaje entre iguales y colaborativo ha estado presente dentro de las diferentes fases del Proyecto Tekl@ que se ha establecido a partir de dos hechos claves.

Por un lado, todas las usuarias del proyecto, ya sean formadoras, dinamizadoras o alumnas son mujeres. A pesar de la evidencia, este hecho resulta especialmente significativo en la medida en que las diferencias de género en el acceso y manejo de las TICS, han fomentado entre las mujeres la asunción de una falta de capacidad e interés hacia el aprendizaje en este campo. En este sentido, que los grupos estén formados por mujeres de manera íntegra, facilita posturas empáticas, de empoderamiento y cooperación, favoreciendo la motivación y autoestima de las participantes.

Por otro lado, tal y como se indicaba anteriormente, las dinamizadoras encargadas de impartir algunos de los contenidos del KEY Básico, fueron alumnas previamente. Este hecho, facilita el proceso de aprendizaje de forma bidireccional. Por una parte, las dinamizadoras ya conocen las dificultades, miedos, inquietudes, o intereses que a nivel general las personas a las que se dirigen pueden presentar. El hecho de haber pasado por una situación previa de aprendizaje similar, hace que tomen mayor conciencia del proceso que están viviendo, tratando de facilitar en lo posible las estrategias de enseñanza y aprendizaje. Por otro parte, del mismo modo, las participantes del KEY Básico, tienen presente la condición de alumnas de las dinamizadoras. Esto da lugar a una mayor proximidad en la interacción, que sin duda, facilita el aprendizaje. Asimismo, este aspecto no solo proporciona una mayor motivación hacia el aprendizaje sino que se convierte en un primer punto de referencia, ante la posibilidad de convertirse ellas también en *Dinamizadoras TIC de Igualdad*.

## 6.5 Contenidos digitales de interés para las mujeres

¿Qué contenido predominan en Internet? ¿Quién lo crea? ¿Cuál es su enfoque? ¿Están contemplados adecuadamente los puntos de vista, los conocimientos y los intereses de las mujeres? ¿Cómo se las representa?. Estas y otras preguntas debemos hacernos a la hora de analizar los contenidos digitales desde una perspectiva de género e intercultural.

Las desigualdades entre hombres y mujeres afectan tanto a la producción de contenidos, como a la pertinencia e interés de los mismos. Resulta necesario impulsar la presencia de mujeres como desarrolladoras de contenidos, de forma que se tengan en cuenta su experiencia y necesidades, y se favorezca la representación de la diversidad en los productos diseñados. Las iniciativas tecnológicas para el tratamiento de grandes datos o de desarrollo de ciudades inteligentes pueden derivar en grandes sesgos si no se toman en cuenta los diferentes intereses y necesidades de hombres y mujeres. Existen sectores con elevada presencia femenina (educación, sanidad, cuidados,...) que requieren del talento y experiencia de las mujeres para el desarrollo de soluciones tecnológicas. Como se ha señalado con anterioridad, las mujeres empresarias pueden requerir una oferta TIC en particular adaptada a sus necesidades, tanto por los sectores donde están más presentes como por las dobles jornadas ( triples!) que con frecuencia sufren. Hay que impulsar el desarrollo de una oferta de aplicaciones, servicios y sistemas empresariales adecuada a sus necesidades específicas, acompañándola con otras medidas que refuercen la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres.

Es especialmente preocupante la presencia de contenidos sexistas en la red, los que fomentan la violencia contra las mujeres, los contenidos pornográficos y de comercio sexual, el ciberacoso, etc.: los últimos informes de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, alertan sobre estos temas entre la juventud, siendo -en un elevado número de casos- escasa la percepción del riesgo frente a

conductas tales; no se sabe bien cómo responder a un mensaje en el que les insultan, quedan con alguien que han conocido por Internet o aceptan como amistad en la red a una persona desconocida.

Sin embargo, las TIC pueden constituir también una poderosa herramienta de empoderamiento para las mujeres y para luchar contra la violencia hacia ellas. Impulsar la producción y distribución de contenidos digitales que tengan en cuenta las diferentes realidades, significa evitar los sesgos de género en el análisis de necesidades, lo que contribuirá a aumentar la demanda pero también aportará mayor valor añadido a los productos.

Uno de los contenidos impartidos en el proyecto Tekl@, ha ido encaminado a mostrar la contribución histórica de las mujeres a la ciencia y la tecnología y su frecuente invisibilización. Las mujeres también han sido grandes pioneras en el mundo de la tecnología. Las mujeres usaron la rueda para hacer los trajes, el molino para moler el grano con el que hacer el pan y el martillo para construir sus muebles. La tecnología<sup>20</sup> – definida también como aquellos conocimientos técnicos, científicamente ordenados, que permiten diseñar, crear bienes, servicios que facilitan la adaptación al medio ambiente y satisfacer tanto las necesidades esenciales como los deseos de la humanidad o como la creación y desarrollo de cualquier artefacto, sistema o proceso puesto a disposición para la mejora de la calidad de vida- ha estado cerca de las mujeres y éstas se han servido de la misma desde tiempo inmemoriales.

Sin embargo, una de las primeras cosas que señalan los textos sobre género y tecnología es que las contribuciones de las mujeres en este campo han sido excluidas de la historia. La tarea de las primeras estudiosas feministas fue “descubrir y rescatar a las mujeres que habían sido ocultadas en la historia” y que habían contribuido al desarrollo tecnológico. Durante la revolución industrial, las mujeres inventaron y contribuyeron a la invención de máquinas cruciales como la limpiadora de algodón, la máquina de coser, el motor eléctrico pequeño y el telar. Asimismo, el trabajo que realizaron las

---

20.- <http://www.mujiereenred.net/>

feministas acerca de la historia de la computación y de la tecnología de la información demostró que las mujeres siempre se dedicaron a la computación.

Es importante que esta historia sea conocida por las mujeres que se están formando o capacitando en TIC, para desmontar los estereotipos relacionados con la falta de capacidad o de interés de las mujeres hacia las TIC.

## 6.6 Confianza y seguridad en la red

La privacidad, la seguridad y los derechos en internet es una de las áreas importantes que preocupan a las mujeres.

Según la *Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de Información y Comunicación en los hogares 2010* (INE) hay una mayor proporción de mujeres que de hombres que muestran cierta preocupación por la seguridad en la red. La diferencia es aún mayor cuando se refiere a la preocupación por la intimidad, mostrándose muy preocupadas el 37,5% de mujeres frente al 30,3% de los hombres o al acceso de menores a contenidos inadecuados respondiendo estar muy preocupadas el 50% de mujeres frente al 42% de los hombres. Quizá en relación con lo anterior, las mujeres realizan con menos frecuencia actividades en Internet como la compra de bienes o servicios, o la utilización de la banca electrónica, aunque esta diferencia se reduce con la edad, la formación o el empleo. La mayor preocupación de las mujeres por la intimidad se puede relacionar con la presencia de contenidos sexistas en la red o las conductas de ciberacoso que contribuyen a una mayor sensación de vulnerabilidad de las mujeres en la red. Es por tanto necesario trabajar en aumentar la confianza y la seguridad de las mujeres en el ámbito digital. Por otra parte, a pesar de que los hombres se muestran menos preocupados que las mujeres por cuestiones de seguridad, son ellos los que hacen mayor uso de software de seguridad. Es posible que esta aparente contradicción tenga que ver con el menor uso y desarrollo de habilidades de las mujeres en las TIC.



Para incidir en este objetivo es fundamental desarrollar, principalmente, actuaciones de difusión y sensibilización, de fomento de contenidos que promuevan la igualdad (incluidas las de prevención de contenidos sexistas, de violencia contra las mujeres, o el ciberacoso), etc. por un lado, y de mayor difusión de las herramientas y software existente para asegurar unos mayores niveles de seguridad en la red por otro.

## 6.7 Apoyos y ayudas complementarias

Cuando se organiza un curso de capacitación en TIC se debe tener en cuenta las necesidades de las mujeres respecto de su capacidad de costearlos y de su disponibilidad para realizarlos. En el Proyecto Tekl@ se ha sido plenamente consciente, en todo momento, de esta realidad apoyando a las mujeres -que lo han necesitado-, con ayudas económicas para el pago del transporte público que les permitiera asistir a las sesiones formativas.

Para cualquier capacitación en TIC que se quiera diseñar con mujeres se debe tener en cuenta este hecho, así como disponer de recursos que facilitan la conciliación entre la vida personal y laboral de manera que no se obstaculice, a las mujeres con responsabilidades familiares, participar en este tipo de proyectos.

## 6.8 Recursos técnicos necesarios

Resulta evidente que para plantearse desarrollar iniciativas de capacitación en TIC, hay que contar con unos recursos técnicos mínimos. En este sentido, resulta fundamental contar con:

- ▶ **Sala de ordenadores:** lo deseable es un ordenador para cada usuaria pero si esto no es posible, que sean dos mujeres las que compartan un ordenador. Con objeto de que se puedan trabajar los aspectos multimedia es importante que cada ordenador cuente con auricular, micrófono y que tengan instalados

los software habituales para la realización de distintas tareas: Paquete Office Acrobat Reader, Navegador (preferentemente Mozilla o Chrome), Skype, reproductor de audio/video que puede ser el mismo Windows Media Player o VLC.

- ▶ **Profesionales con capacitación:** cada vez más patente la necesidad de que los equipos técnicos deben seguir sigan mejorando sus competencias, disponiendo de nuevos conocimientos y herramientas así como de protocolos y estrategias específicas para abordar las nuevas problemáticas y necesidades sociales. Los/as profesionales de la orientación laboral se enfrentan a menudo con nuevos desafíos que hacen necesaria una ampliación de sus conocimientos, dotándoles de herramientas que faciliten el desempeño de sus tareas. En este sentido desde el Proyecto Tekl@ hemos constatado la necesidad de que los/as profesionales que realizan labores de orientación laboral tengan formación y experiencia en el uso de TIC tanto para su propio desempeño laboral, como para poder impartir formación a la población con la que trabaja. Además, deben conocer los requerimientos del Mercado Laboral 2.0 y las nuevas modalidades de búsqueda de empleo a través de la Red.

# 7.



## EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES A TRAVÉS DE LAS TIC

La autoestima se alcanza desde la competencia y el conocimiento y dado que hoy la evolución tecnológica es muy rápida y exige un aprendizaje continuado de nuevas herramientas o programas es muy importante dotar a las mujeres, de capacidades cognitivas y recursos propios para mantener autónomamente su formación, alcanzar un nivel de fluidez técnica y cambiar la tecnofobia inicial por el tecnointerés.

Sin lugar a duda, cabe preguntarse si un proyecto que difunde información acerca de las cuestiones de género y TIC o que imparte formación a mujeres además, contribuye al proceso de empoderamiento de las mismas. Pero ¿qué entendemos realmente por empoderamiento?, ¿podemos suponer que las mujeres son “empoderadas automáticamente” por el solo hecho de estar mejor informadas/formadas?

Empoderamiento viene del término inglés *empowerment* que fue acuñado en la Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijing (Pekin) en 1995 para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. Actualmente esta expresión conlleva también otra dimensión: la toma de conciencia del poder que individual y colectivamente ostentan las mujeres y que tiene que ver con la recuperación de la propia dignidad de las mujeres como personas.<sup>21</sup>

21.- <http://www.mujiereenred.net/>

Mejorar la situación de las mujeres requiere un proceso de empoderamiento por medio del cual ellas logran un mayor control sobre las decisiones. El empoderamiento de las mujeres pasa por un cambio en las costumbres y leyes que las discriminan. Por lo tanto, es evidente que necesitamos unas lentes que nos ayuden a ver el proceso de empoderamiento como una forma de acción de las mujeres. Los siguientes 5 niveles del ‘Marco de Empoderamiento de las Mujeres’<sup>22</sup> pueden ayudarnos a comprender mejor este proceso:

- 1 nivel: **Asistencia social:** es considerada aquí como el nivel más bajo en que una intervención para el desarrollo puede intentar cerrar una brecha de género. Se trata de una mejora en la situación socio-económica en términos de nutrición, vivienda o ingreso. Sin embargo, si una intervención se detiene en este nivel, entonces estamos hablando de mujeres que reciben este tipo de beneficios en lugar de producirlos o adquirirlos por sus propios medios. Por lo tanto este es el nivel cero del empoderamiento, en el que las mujeres son ‘receptoras’ pasivas.
- 2 Nivel: **Acceso:** El acceso representa el primer nivel de empoderamiento. Las mujeres consiguen mejorar su propia posición respecto de los hombres en el acceso a bienes y servicios.
- 3 nivel: **Concienciación:** es el proceso mediante el cual las mujeres comprenden que su carencia de bienestar y la posición inferior en la que se encuentran respecto de los hombres no se debe a su propia incapacidad ni a su falta de organización o esfuerzo. Implica tomar conciencia de que, en realidad, la imposibilidad de acceder a los recursos surge de las prácticas y reglas discriminatorias.
- 4 nivel: **Mobilización:** la movilización es el nivel de acción que complementa a la toma de conciencia. En primer lugar, implica que las mujeres se reúnen, reconocen y analizan sus problemas. Comienzan a identificar las estrategias para superar las

---

22.- <https://www.apc.org/es/system/files/gemesp.pdf>

prácticas discriminatorias y organizan acciones colectivas para eliminarlas. A esta altura, probablemente la comunicación y el uso de TIC no es simplemente una herramienta para movilizar al grupo, sino también un medio para contactarse con movimientos más importantes de mujeres, para aprender de los resultados de estrategias de acción similares en otras partes y para conectarse con una lucha más amplia. Aquí, comunicarse significa unirse a la hermandad global en la lucha por los derechos de la mujer.

- 5 nivel: **Control:** es el nivel que se alcanza cuando las mujeres actúan y logran la igualdad de género en las decisiones acerca del acceso a los recursos. Toman lo que les pertenece por derecho y no siguen esperando eternamente que los recursos 'lleguen' a ellas.

Para utilizar las nuevas tecnologías como instrumento para la transformación, es importante observar los problemas de género que se presentan en el uso y desarrollo de las TIC para formular e implementar estrategias que promuevan el empoderamiento real de las mujeres.

**Naila Kaaber**<sup>23</sup> (1997) señaló 3 niveles que son necesarios para lograr el empoderamiento:

- 1) el "**empoderamiento desde dentro**" permitiendo un trabajo de deconstrucción y autoconocimiento
- 2) "**el poder con**" mediante el apoyo de los/as iguales, poniendo el énfasis en las redes, la conexión, el aprendizaje a través de otros/as y la potencialidad de la acción colectiva
- 3) "**el poder para**" pues se basa en compartir recursos por parte de las formadoras, dinamizadoras que están en una posición más "privilegiada", a favor de otras para quienes son valiosos.

23.- <https://www.ids.ac.uk/person/naila-kabeer>

En cuanto al empoderamiento de las mujeres participantes en el Proyecto Tekl@ hemos observado lo siguiente. Hay un primer momento de empoderamiento en las fases iniciales del proyecto donde se desarrollan competencias para autoconocimiento, motivación por el desarrollo personal y, lo más importante, la recuperación de la autoconfianza y el reconocimiento de su valor como mujeres en la sociedad actual y dentro del mundo de la tecnología.

Otro de los aspectos fundamentales para contribuir al empoderamiento de las participantes fue la participación e implicación de las mismas de una manera corresponsable y proactiva, siendo éstos, los pilares metodológicos fundamentales del proceso de capacitación/formación. En el caso del KEY II – Dinamizadoras TIC para la Igualdad, las mujeres fueron las protagonistas y participantes activas en todo el desarrollo del proyecto desde el diseño de contenido hasta la impartición de las clases. El resultado fue un éxito compartido, en el cual ellas vieron el reflejo de sus aportaciones llevados a la práctica y sintieron e identificaron lo importante que eran sus opiniones.

Se fomentó desde el primer día el trabajo en equipo, lo cual generó sinergias y dinámicas orientadas a visualizar el alcance de sus metas a través del esfuerzo y la constancia. De esta manera los grupos se consolidaron y se apoyaron mutuamente durante y fuera de la formación.

A través de su participación en el proyecto, las mujeres se han posicionado en un nuevo estadio que les permite tener mayor acceso a la información y alguna de ellas son ahora gestoras y creadoras de contenidos. En este sentido, el proceso de empoderamiento se puede ver reflejado en la elaboración de blogs cuyo hilo conductor común es la perspectiva de género y la igualdad. A través de este recurso, las participantes se han nutrido de conocimientos e información albergada en la red sobre ésta y otras temáticas, al tiempo que ellas mismas aportan y comparten nuevas propuestas, ideas y opiniones. De este modo, siguiendo los niveles de empoderamiento descrito anteriormente, podríamos situar a las participantes en los niveles 2 y 3, en tanto que se empoderan, por un lado, a través del aprendizaje y la conexión con sus iguales; y por otro, mediante la exposición y

muestra de sus propios recursos al resto de la comunidad o a otras participantes que se encuentran en el primer nivel.

Por otra parte, también es destacable, la relación observada entre lo que podríamos denominar “labores administrativas” propias del día a día y el proceso de empoderamiento. Así, gracias a su participación en el Tekl@, las mujeres son capaces de llevar a cabo por sí solas y de forma telemática, acciones como: renovar la tarjeta de demanda de empleo, tramitar becas escolares o cumplimentar solicitudes de cursos de formación.

Más allá del hecho en sí, estos logros resultan de gran importancia, en la medida en que algunos casos, van a asociados a la toma directa de decisiones.

Desde hace tiempo, se viene observando, que el hecho de acceder a la información a través de terceros, implica que en muchas ocasiones la información pueda llegar sesgada o incluso no llegar.

Así, el empoderamiento personal y digital de estas mujeres ha supuesto, por ejemplo, que puedan acceder a ofertas de empleo, cursos de formación o sencillamente información de su interés, sin verse limitadas o coartadas por otros. Además, tal y como venimos señalando, se han aumentado las posibilidades de encontrar un empleo o de emprender así como la correcta participación en espacios y redes sociales, la producción libre de contenidos y la toma de decisiones en diferentes aspectos de la vida.

El concepto de empoderamiento enfatiza la idea de una mujer con *agencia*<sup>24</sup> (Sen<sup>25</sup>, 1985) y, con eso, como agente activo para el cambio social.

---

24.-“aquello que una persona tiene la libertad de hacer y lograr en búsqueda de las metas o valores que ella considere importantes”

25.- Amartya Sen, economista y filósofo de origen indio

## TESTIMONIOS DE MUJERES PARTICIPANTES EN TEKL@

“Me ha gustado entrar en todas las redes sociales y abrir mis cuentas; así yo estaré más cerca de mundo exterior y me va facilitar buscar trabajo”



“Me va servir para buscar trabajo.  
El Drive para compartir y el blogger”



“Me ha gustado aprender el uso del maps para trazar planos, también el drive para compartir documentos”



“El Blog... Magnífica experiencia... queda mucho por definir, pero es una herramienta Fantástica”



“Las herramientas que nos habéis proporcionado, desarrollan nuestras habilidades”



“Trabajar en grupo... considero que fomenta las relaciones y ayuda a la autoestima”



“Me ha gustado mucho los métodos aplicados para la búsqueda de empleo y la orientación que recibimos”



“Me ha gustado conocer la red social LinkedIn y he corregido mi perfil de Facebook para resaltar mis cualidades y preservar mi privacidad”



“He creado un Blog de cine”



“Me gustó mucho el análisis que se hace antes de efectuar una acción”



“La idea de marca personal: en el futuro todas las personas tendremos una marca personal en las redes y hay que saber hacer un buen uso de ellas, conocer sus alcances y sus límites...”



“Internet tiene recursos infinitos y se puede encontrar de todo; eso incluye encontrar un trabajo”



Aprender a hacer un blog. Al apuntarme en el linkedin he descubierto cosas de mi de las que no era consciente. Familiarizarme más con e la tecnología.



“Si tengo que pensar en la que me va a ser de más utilidad serían: Gmail, sus herramientas, drive, youtube, maps, LinkedIn, Blog, Facebook...”



“Gracias a organizaciones como éstas, personas con problemas de autoestima e integración encuentran una salida, ayuda y apoyo”



“Este ha sido un sitio ideal para aprender cosas con tranquilidad y con gusto”



“Particularmente me hubiera gustado que el curso durara más tiempo”

“Que se den más a conocer estos proyectos,  
que se promocione...”



¡“Aprender es muy bueno pero para aprender tenemos que  
estar bien”



“Creo que si bien hemos aprendido, y en ese sentido  
el curso es un éxito, creo que tenemos carencias afectivas  
que nos impiden desarrollarnos. El coaching es una  
herramienta que combina la búsqueda de empleo  
(de vocación, de talento) con un enfoque centrado  
en la psicología de la persona”



“Los ordenadores deben de funcionar un poquito mejor”

## 8.



## CUADRO RESUMEN

Para concluir este acercamiento inicial al tema de las Mujeres y las TIC en el marco de los Itinerarios de Inserción queremos destacar las siguientes ideas que pueden servir de guía a los equipos profesionales y entidades.

Existe una brecha digital de género pero las TIC también pueden ser una oportunidad para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres

El impacto de las TIC en todos los ámbitos de nuestra vida es tan notable que nos exige adoptar un cambio absoluto de perspectiva para afrontar casi cualquier actividad, incluida la búsqueda de empleo. En este sentido, debemos ser conscientes de las ventajas que ofrece el uso de las TIC y, en concreto, la llamada tecnología Web 2.0

Las posibilidades de mejorar el empleo femenino están relacionadas, en gran medida, con la mejora de las cualificaciones educativas generales y, muy específicamente, con la adquisición por parte de las mujeres de habilidades TIC. La fluidez tecnológica resulta imprescindible para la empleabilidad de las mujeres

La Red ha modificado la percepción y el funcionamiento de los servicios de orientación laboral, el perfil de las y los profesionales de orientación laboral y el acceso a la información. Es fundamental la formación de los equipos de orientación laboral en la materia

Las mujeres inmigrantes pueden tener dificultades añadidas: el analfabetismo en sus propios idiomas, el poco conocimiento de la lengua de la sociedad de acogida o el desconocimiento del inglés (lengua más usada en las TIC) dificulta enormemente el aprendizaje y capacitación en TIC

Incorporación de la Perspectivas de género e intercultural: No se trata de hacer cursos de informáticas, al uso, sino de acercar a las mujeres al universo de las nuevas tecnologías y al descubrimiento de sus posibilidades, lo que reduce el miedo y la desconfianza que estos instrumentos aún generan en muchas de ellas

Los años nos han demostrado que las mujeres que han pasado por el trabajo grupal de motivación personal -trabajo previo a las fases típicas del Itinerario de Inserción- están mejor posicionadas a la hora de mejorar sus posibilidades laborales

La privacidad, la seguridad y los derechos en internet es una de las áreas importantes que preocupan a las mujeres

Cuando diseñemos capacitación en TIC para mujeres debemos tener en cuenta cuáles son los contenidos de interés para las mujeres. La tecnología no es nuestra en cuanto al género

El aprendizaje entre iguales pueda ser una buena metodología para las capacitaciones en TIC, tal y como ha demostrado el Proyecto Tekl@

Hagamos proyectos, desarrollemos intervenciones que realmente favorezcan el empoderamiento de las personas con las que intervenimos. No todo lo que se hace con mujeres favorece, necesariamente, el empoderamiento de éstas.

Para el desarrollo de acciones de capacitación en TIC para mujeres es necesario contemplar apoyos económicos para facilitar la asistencia así como recursos para la conciliación de la vida personal y laboral

# 9.



## RECURSOS BIBLIOGRÁFICOS Y DOCUMENTOS DE REFERENCIA

No hemos querido incluir en esta publicación el detalle de todos los contenidos trabajados ni de las dinámicas grupales puestas en juego. Consideramos que existen ya numerosos manuales y guías en esta línea además de bibliografía de referencia en la materia. Señalamos más abajo algunas de las más significativas y bibliografía sobre la materia con el objeto de que puedan ser utilizadas por profesionales que deseen adentrarse -o perfeccionar sus competencias- en el apasionante mundo de la alfabetización y capacitación digital de mujeres.

**GUÍA PROGRAMA SARA: DINAMIZACIÓN DE ESPACIOS DE CRECIMIENTO PERSONAL Y PROFESIONAL PARA MUJERES INMIGRANTES**, Fundación Cepaim y Cre, 2007.

**GUÍA METODOLÓGICA PARA EL DESARROLLO DE PROGRAMAS DIRIGIDOS A MEJORAR LA PARTICIPACIÓN SOCIAL Y LABORAL DE MUJERES EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD**. Volumen 3A: Mujeres Inmigrantes, Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, 2014).

**GUÍA BÁSICA SOBRE INTERNET Y LA BÚSQUDA DE EMPLEO (2009)**. Cruz Roja.

**GUIA PARA LA ORIENTACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS INMIGRANTES.** Cruz Roja Española.

**LIKaDI (2008) CREACIÓN DE WEBS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.** Edita Unidad de Igualdad de Género del Instituto Andaluz de la Mujer.

Disponible en: [http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/ugen/sites/default/files/documentos/Cuaderno\\_Webs\\_12.pdf](http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/ugen/sites/default/files/documentos/Cuaderno_Webs_12.pdf)

**LIKADI (2015). EL RINCÓN AUTODIDACTA “LAS TICS Y LA IGUALDAD DE GÉNERO”.** Edita: Unidad de Igualdad de Género del Instituto Andaluz de la Mujer.

Disponible en: <http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/ugen/modulos/TICs/index.html>

**MANUAL WEB 2.0 ENREDADAS.**

Disponible en: <http://www.mujeresenred.net/spip.php?article1913>

**CASTELLS, MANUEL. LA ERA DE LA INFORMACIÓN. VOL. I: LA SOCIEDAD RED.** México, Distrito Federal: Siglo XXI Editores. 2002.

## BIBLIOGRAFIA UTILIZADA

Castaño, C. (dir). 2008, La Segunda Brecha Digital. Ediciones Cátedra, Madrid.

Asociación para el Progreso de las Comunicaciones (APC) (2005) Metodología de evaluación con perspectiva de género para proyectos de tecnología de la información y la comunicación. Una herramienta de aprendizaje para el cambio y el empoderamiento. Disponible en: <https://www.apc.org/es/system/files/gemesp.pdf>

Bandura, Albert (1987) Teoría del Aprendizaje Social. Editorial S.L.U. Espasa Libros.

Cembrados, F., Medida J.A (2014) Grupos Inteligentes. Teoría y práctica del trabajo en equipo. Editorial Popular.

Graciela Natansohn-coord (2013). Internet en código femenino. Teorías y prácticas. La Crujía, Ediciones Colección Futuribles - Nuevas tecnologías, Buenos Aires. Disponible en: <http://www.mujiresenred.net/IMG/pdf/trataAWID.pdf>

Dewey, J ( 1995). Democracia y educación: una introducción a la filosofía de la educación. Madrid: Ediciones Morata

Instituto de la Mujer (2012) Los Grupos de Mujeres. Metodología y contenido para el trabajo grupal de la autoestima. Sexta reimpresión. Disponible en: <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/salud/publicaciones/Seriesalud/docs/1Gruposmujeres.pdf>

Instituto de la Mujer (2008). Mujeres y nuevas tecnologías de la Información y la Comunicación Elaborado por Red2Red Consultores. Disponible en: <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/estudios/serieEstudios/docs/mujeresNuevasTecnologias.pdf>

LIKaDI (1999). Tecnología se escribe en femenino: guía para incorporar las nuevas tecnologías de la información en el proyecto profesional. Edita: Instituto Andaluz de la Mujer.

LIKaDI. Mainstreaming o Enfoque Integrado de Género. Manual de Aplicación en Proyectos de Empleo. Disponible en: [http://www.likadi.com/docs/Guia\\_completa.pdf](http://www.likadi.com/docs/Guia_completa.pdf)

Moruno Torres, P.; Sánchez Reula, M.; Zariquiey Biondi, F. La cultura de la cooperación. El aprendizaje cooperativo como herramienta de diferenciación curricular. Capítulo 6.

Grupo de Género en la Sociedad de la Información (OSSIC). PSOE. Sociedad de la Información: una oportunidad para la igualdad.

Sen, A. (1985). Well-Being, Agency and Freedom: The Dewey Lectures 1984. *The Journal of Philosophy*, 82(4), 169-221.

Tremosa, Laura (1986). La mujer ante el desafío tecnológico. Editorial Icaria en colaboración del Instituto de la Mujer, Ministerio de Cultura.



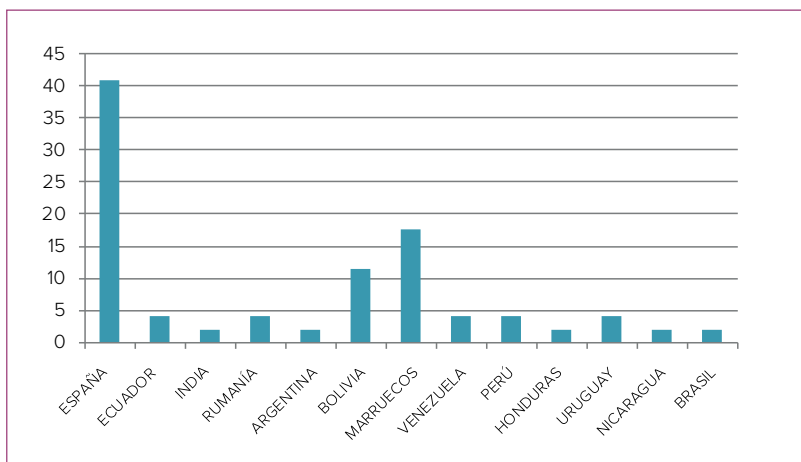
# 10.



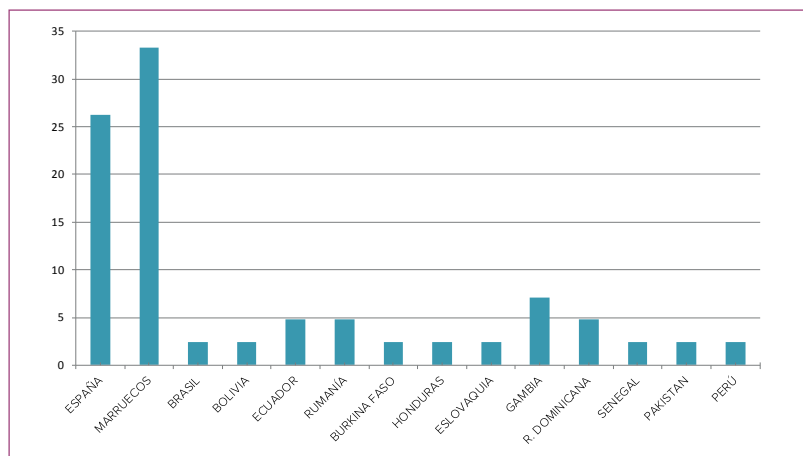
## ANEXOS: DATOS DE PARTICIPANTES Y MODELOS DE CUESTIONARIOS

### 10.1 PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DE LAS 105 PARTICIPANTES EN EL PROYECTO

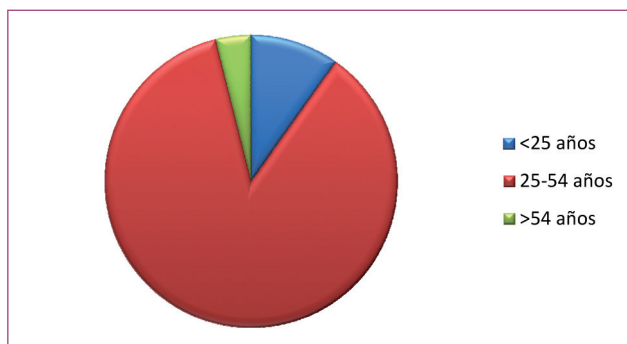
#### PERFILES KEY I: Nacionalidades



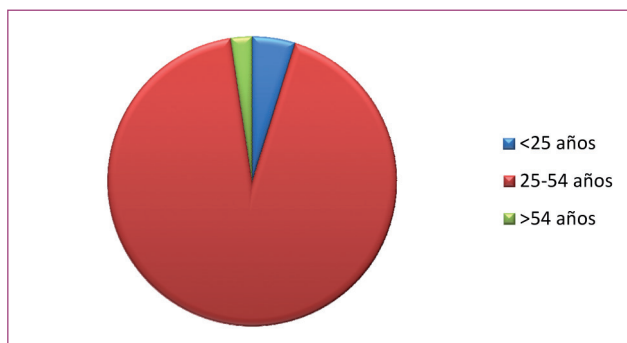
## PERFILES KEY BÁSICO: Nacionalidades



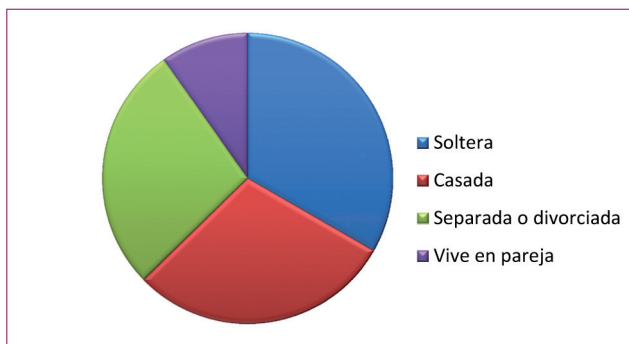
## KEY I: Edad



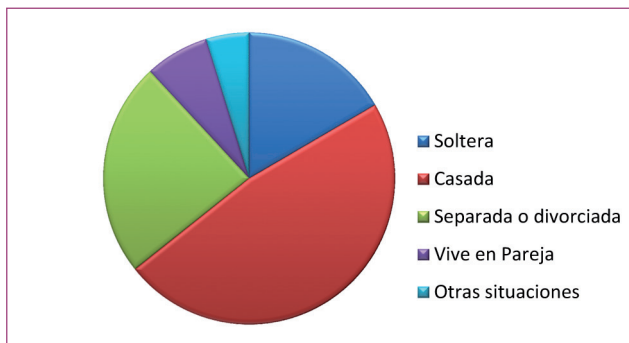
## KEY BÁSICO: Edad



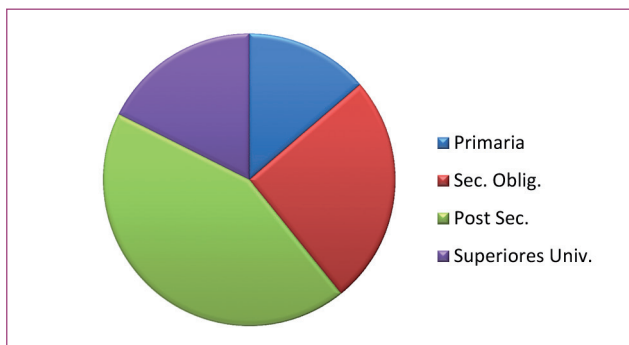
### KEY I: Estado Civil



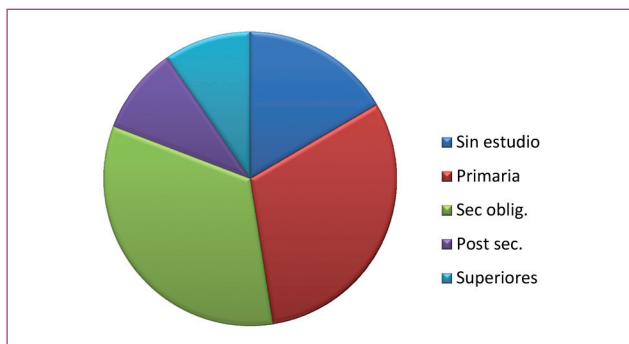
### KEY BÁSICO: Estado Civil



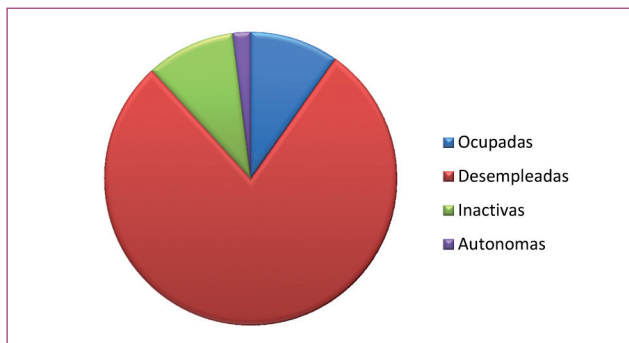
### KEY I: Nivel de Estudios



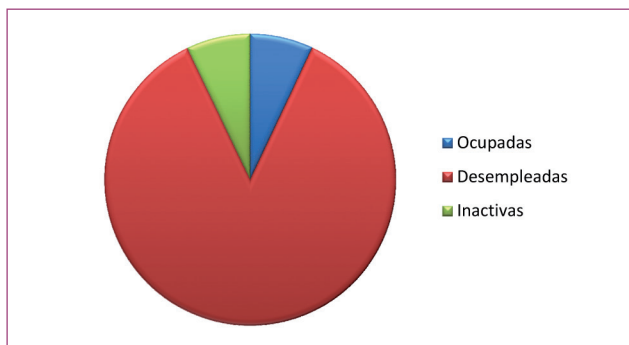
## KEY BÁSICO: Nivel de Estudios



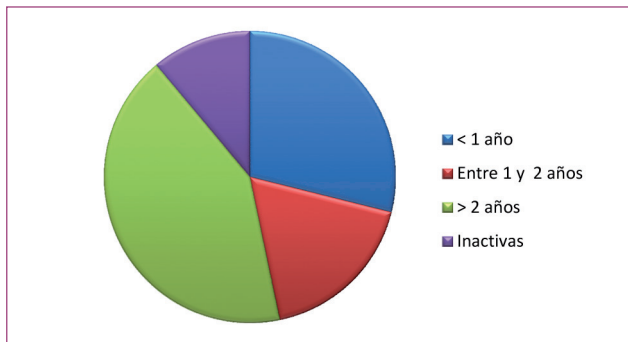
## KEY I: Situación Laboral



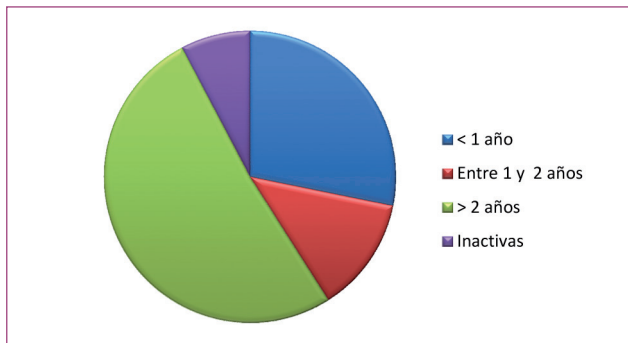
## KEY BÁSICO: Situación Laboral



## KEY I: Datos Antigüedad Desempleo



## KEY BÁSICO: Datos Antigüedad Desempleo



## 10.2 PRUEBA DE NIVEL PARA LA SELECCIÓN DE PARTICIPANTES- PARA LA CAPACITACIÓN KEY I

### TEST DE CONOCIMIENTOS PRÁCTICOS. PROGRAMA TEKL@

Nombre y apellidos: \_\_\_\_\_

DNI/NIE/PASAPORTE \_\_\_\_\_

Teléfono: \_\_\_\_\_

Realiza el siguiente ejercicio práctico:

- 1) Sitúate en el escritorio y crea una carpeta con tu nombre.
- 2) Abre un explorador y en el servicio de Búsqueda de Google trata de encontrar información sobre uno de los siguientes temas:
  - a. Brecha digital de género
  - b. Igualdad de género
- 3) Selecciona uno de los artículos y léelo con atención.
- 4) Abre el programa Microsoft Word y escribe un resumen (aproximadamente 5 líneas) sobre el contenido del artículo. Añádele un título y pon tu nombre al final. Incluye también el enlace al artículo.
- 5) Vuelve a la Búsqueda de Google y en el apartado de imágenes busca una imagen que ilustre tu resumen. Añádela en el documento de Word.
- 6) Guarda este archivo que has creado con Microsoft Word en la carpeta que has creado.
- 7) Entra en tu correo electrónico y envía el documento que has hecho al e-mail de tu formadora/orientadora.






**PROYECTO TEKL@**  
 LLAVES PARA EL EMPLEO

Financia:



Coordina:



Socios:

