

Los resultados de las primeras investigaciones identifican algunas buenas prácticas que permiten la inserción de las mujeres en las áreas STEM

La Universidad Católica Boliviana San Pablo regional Santa Cruz, en el marco del Proyecto de representaciones sociales de la mujer en la ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM), para tener una mirada más completa del contexto actual, entrevistó a más de 150 grupos focales en diferentes sectores educativos, familiares y laborales. En cada una de las comunidades estudiadas, se pudo identificar, además de las barreras y las condiciones posibles a superar, algunas buenas prácticas que permiten la inserción, ascenso o visibilización de las mujeres en las áreas STEM.



Comunidad escolar y familiar

En los grupos focales trabajados con la comunidad escolar (estudiantes de secundaria, padres y madres de familia y profesores/as de secundaria), si bien se reconoce que la familia es una fuerza fundamental para la proyección de las mujeres hacia su futuro educativo y mundo laboral, las condiciones fuertemente asentadas en la práctica que sostienen que el hombre en el área Stem es por naturaleza superior a la mujer, están cambiando poco a poco y esta condición se vincula con una mayor visibilización de las demandas de equidad y reivindicación de los

derechos de las mujeres en la sociedad.

Por otro lado, los roles productivo/reproductivo, ahora son compartidos entre los miembros de la familia. No quiere decir que desaparece la carga a la mujer, pero se reconoce que se está transitando, sobre todo en experiencias de unidades educativas privadas, hacia una práctica de distribución de tareas entre hombres y mujeres, y entre la mujer y el resto de la familia.

Se nota un aumento en la valoración, sobre todo en unidades educativas privadas donde padres y madres de familia y profesores/as tratan de resaltar aptitudes y competencias de las mujeres

(diferentes de las competencias masculinas) que favorecen al desarrollo del estudio y desempeño en materias vinculadas al área STEM.

Asimismo, existe un reconocimiento que el sistema educativo tiene mayores políticas de equidad. En el desarrollo de actividades extracurriculares se integra tanto a hombres como a mujeres estudiantes que destacan por su interés y gusto por las áreas STEM. Es interesante rescatar que existen testimonios estudiantiles sobre el rol de profesores/as como mentores de algunos/as jóvenes estudiantes en el área de matemáticas, tecnología, física, entre otras materias que fomentan y motivan

a los estudiantes sobre su futuro universitario y la elección de la carrera profesional.

A comparación de años precedentes, en la actualidad en el colegio existe menos discriminación por ser mujer, aunque aún no desaparecen las prácticas discriminatorias hacia el sexo femenino, las condiciones son menos tensas hacia las mujeres, lo reconocen algunos actores de esta comunidad estudiada.

Las buenas prácticas comentadas en la comunidad escolar, denotan condiciones menos duras o tensas en el ámbito escolar y un espacio donde la intervención de políticas puede mejorar dichas condiciones.

Comunidad universitaria



Foto de Educación creado por lookstudio - www.freepik.es

En esta área las buenas prácticas tienen como referencia el cambio de siglo. Desde el año 2000 el sistema universitario incorpora a las mujeres a las carreras como ingeniería Civil, ingeniería en Sistemas o ingeniería Química, luego fueron ingeniería Petrolera, ingeniería Industrial, las que cobijaron al interés femenino. Y se resquebraja, la idea de las carreras exclusivas para hombres y para mujeres.

La formación posgradual es fundamental para la formación de los cuadros de investigadoras en las universidades, pero muy poco apoyados institucionalmente, sino que se trata de esfuerzos más personales.

Si bien las universidades no favorecen al desarrollo de competencias y habilidades blandas, pues se concentran en las habilidades duras relativas al contenido y a la técnica de la especialidad, existe una valoración de habilidades finas o blandas que poseen las mujeres y que a veces innatamente y en otras, aprendidas en la etapa formativa de pregrado, las adquieren con mayor facilidad para enfrentar los retos del campo laboral.

Finalmente, una buena práctica vinculada con la convivencia de hombres y mujeres da cuenta que la relación en el nivel universitario, mejoró reduciendo situaciones de discriminación, crítica y cuestionamiento a mujeres por el solo hecho de ser mujer.



Comunidad laboral

En el ámbito de la comunidad vinculada al campo laboral para las mujeres, aún existen barreras sociales, culturales económicas y políticas, que limitan las condiciones de ingreso y ascenso en el trabajo.

Sin embargo, a pesar de las limitaciones también se destacan las buenas prácticas relacionadas al reconocimiento de la norma legal que presenta beneficios para las mujeres en el ámbito laboral y que, de hecho, es considerada como la representación de los derechos y las condiciones favorables, sin embargo, dicha norma también puede perjudicar su ingreso y aceptación en la empresa privada principalmente.

Por otro lado también se reconoce que la empresa privada valora más el esfuerzo y aporte de las mujeres en el campo laboral, reconociendo su trabajo detallado, organizado y meticulado, sobre todo en mandos medios.

Vemos que el ascenso y visibilización de mujeres en el campo laboral se da por esfuerzo personal. Afirman los participantes en los grupos focales realizados, que este reconocimiento del esfuerzo

personal permite poner atención al interés y dedicación de las mujeres a su desenvolvimiento de trabajo en sus áreas de especialidad y permiten el crecimiento profesional. En conclusión, se considera que el ascenso es más factible en empresa privada que en el espacio público laboral donde prima la condición política y las relaciones o capitales sociales alrededor de las mujeres en el país.

Entre otros aspectos, la inserción de mujeres como mano de obra se inició en Bolivia desde las últimas dos décadas, en ciudades como La Paz, Santa Cruz o Cochabamba donde las posibilidades de incorporación y mantenimiento de sus funciones obreras se mantienen con poco espacio para el crecimiento y ascenso laboral.

Un aspecto importante es que los colegios de profesionales cada vez apoyan a más mujeres, otorgándoles reconocimientos por su desarrollo en el campo laboral. Estas instituciones tradicionalmente dirigidas por hombres, hoy tienen a mujeres destacadas como parte de su directorio.



UNIVERSIDAD
CATÓLICA
BOLIVIANA
SANTA CRUZ

