

# Desafíos para las políticas de Educación Técnico Profesional y recomendaciones para la igualdad de género



**Carolina Muñoz Rojas**

Consultora División de Asuntos de Género, CEPAL

*Taller de construcción del Plan Nacional de Educación y Formación Técnico – Profesional  
18 y 19 de diciembre de 2018, Quito – Ecuador.*

# Temas

La Educación Técnico Profesional en América Latina: ¿por qué es necesaria una perspectiva de género?

Nudos críticos para la autonomía económica de las mujeres en ETP

Recomendaciones para la igualdad de género en de ETP

# 1. ETP en América Latina: ¿Por qué desde una perspectiva de género?

Las mujeres y las niñas de AL durante los últimos años **alcanzan mayor acceso a los distintos niveles educativos.**

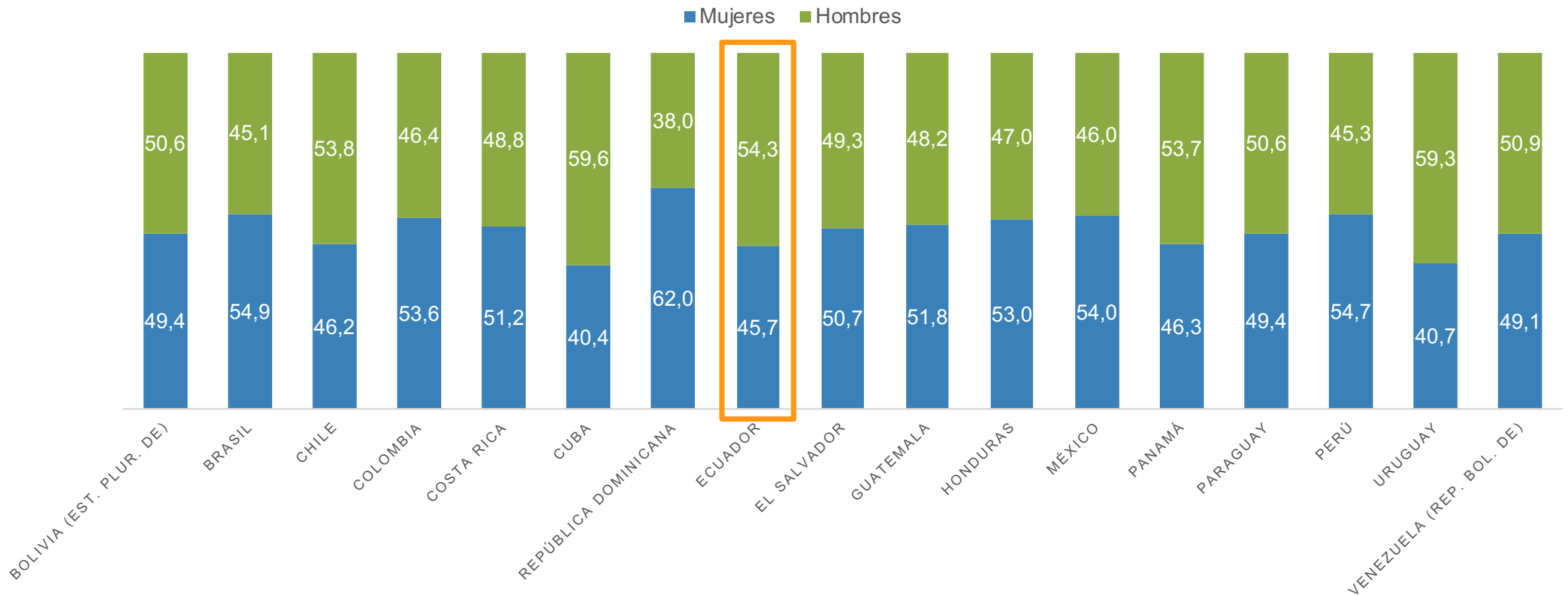
No obstante su mayor participación, en el ámbito educativo no sólo se expresa la **desigualdad de género** sino que se **refuerza y reproduce.**

En ETP, la participación de las mujeres alcanza altos niveles, sin embargo persisten igualmente estereotipos, sesgos y desigualdades de género.

Los cambios en la estructura productiva en la región y el cambio tecnológico son ¿obstáculo o una oportunidad para la inclusión social, laboral y la autonomía de las mujeres de América Latina?

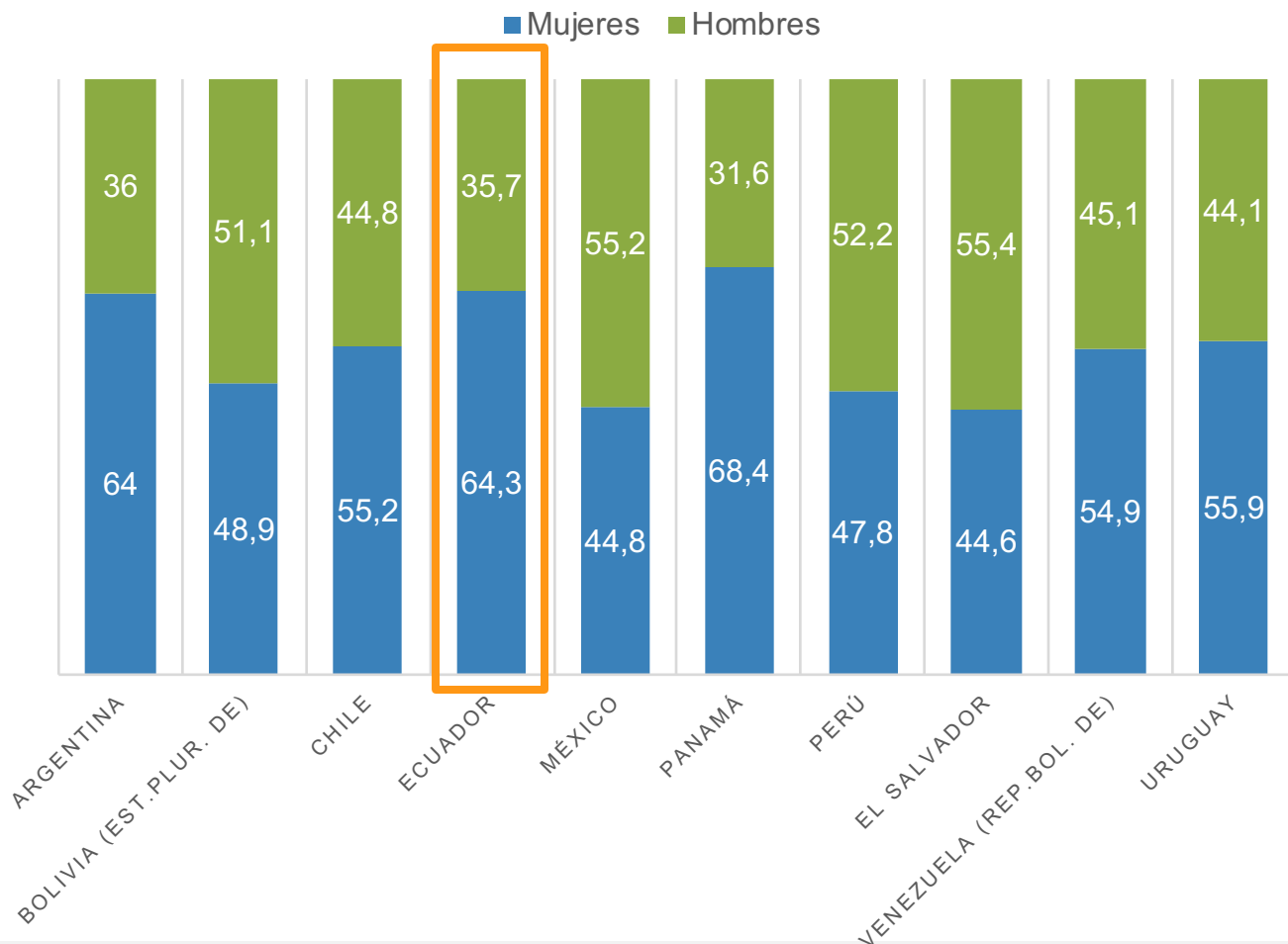
# LOGRO: Altas tasas de participación de las mujeres en ETP

AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (17 países): Matrícula de estudiantes de ETP nivel secundario o medio por sexo al 2016 (en porcentajes)



Fuente: UNESCO Institute of Statistics, Indicador: Percentage of students in secondary vocational education

## AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (10 países): Matrícula de educación superior no universitaria por sexo, estudiantes entre 20 y 24 años, alrededor de 2014 (en porcentajes)



Si bien existe un mayor acceso de las mujeres y las niñas a la educación, esta es una “promesa incumplida” ya que **persisten obstáculos para acceder al trabajo remunerado y las brechas salariales se acentúan a mayores años de estudio** (CEPAL, 2016).

**Fuente:** CEPAL sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los respectivos países (en Sepúlveda, 2017)

# **DESAFIO: Cercanía de la ETP con el mundo del trabajo ¿oportunidad de inclusión social y laboral para las mujeres?**

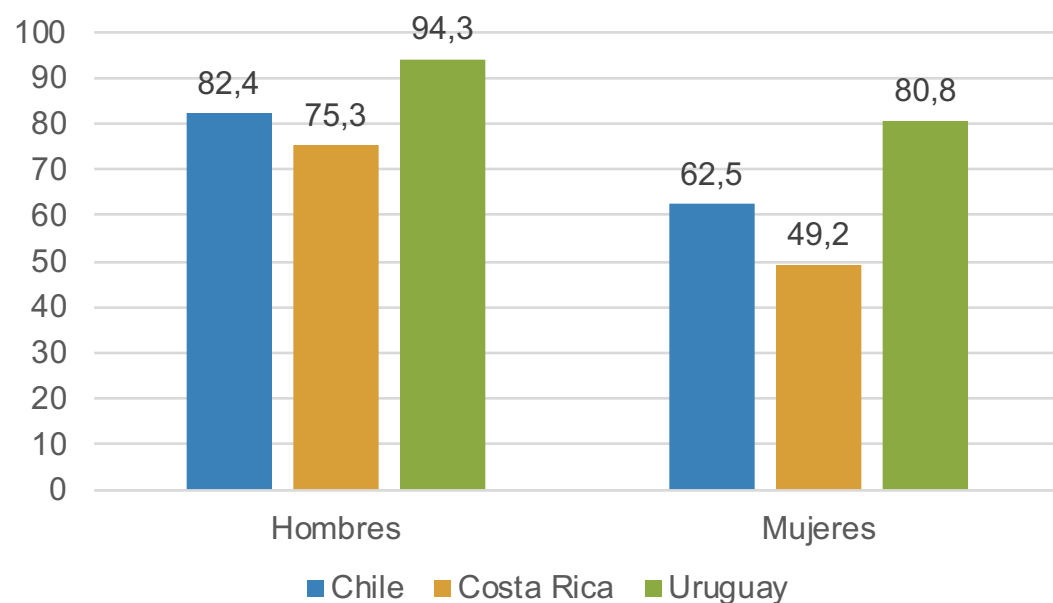
“Preeminencia de una oferta educativa que **refuerza la segmentación de género** existente en el mercado laboral, constituye el principal problema evidenciado a partir de la revisión de fuentes secundarias y estudios nacionales disponibles”  
(Sepúlveda, 2017)

Las desigualdades de género en ETP son “un **reflejo de lo que sucede en el mercado laboral**. Así, la educación técnica se alimentaría y a su vez reforzaría los estereotipos de género existentes”  
(Tomaselli, 2018).

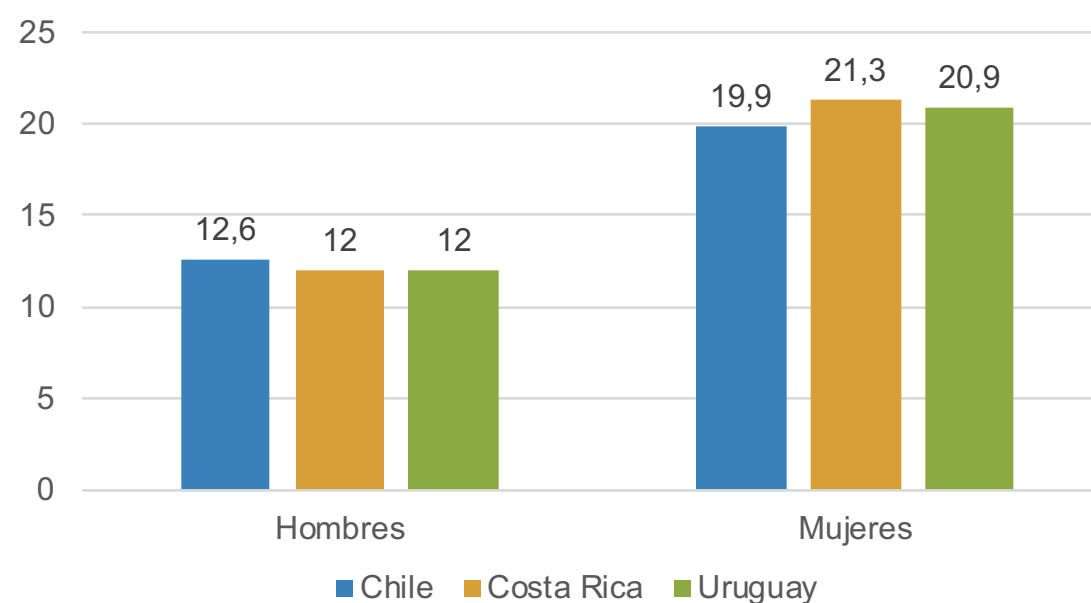
La ETP “adolece de todos aquellos problemas que caracterizan al orden de género, aunque también ofrece **oportunidades de desarrollo y formación de enorme potencial**”  
(Buquet, 2017)

La ETP tiene la potencialidad de atenuar estas brechas; sin embargo, en los tres países para los que se cuenta con datos, estas se mantienen o se acentúan (Sevilla, 2017)

Chile, Costa Rica y Uruguay: **tasa de participación laboral** de graduados de la ETP nivel secundario, según sexo, alrededor de 2014  
(En porcentajes)



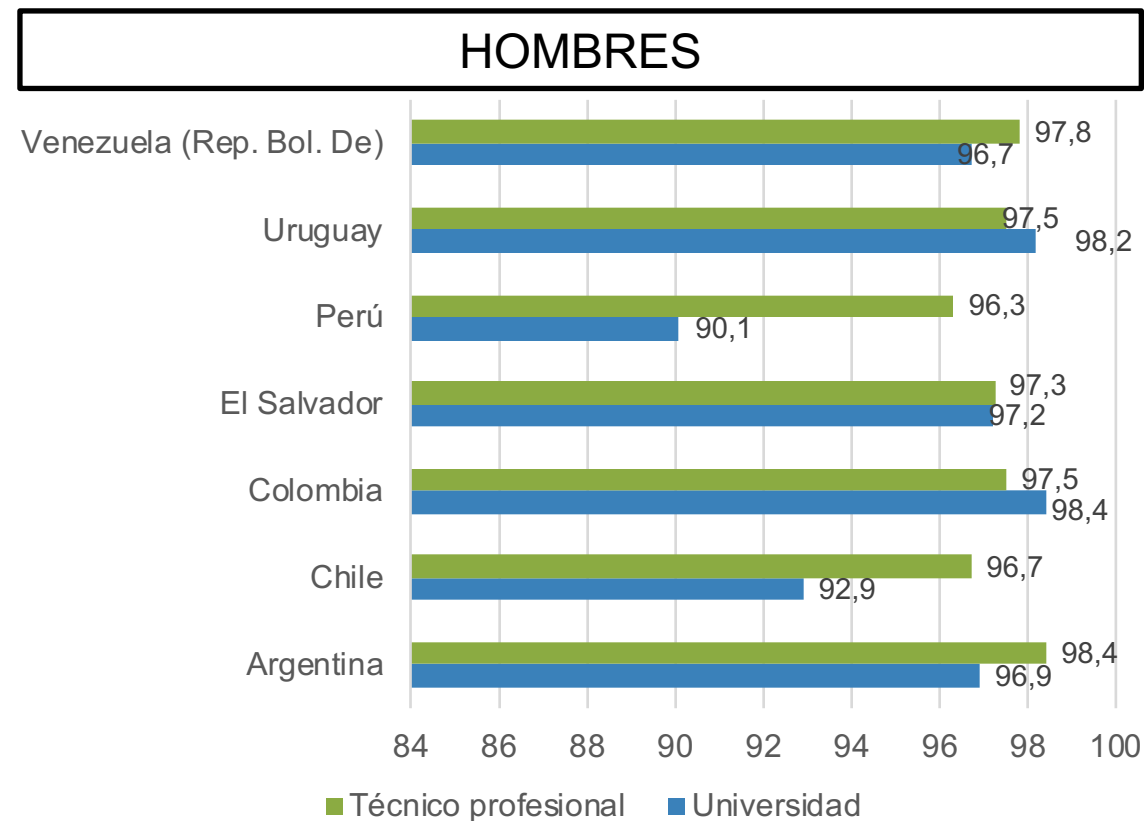
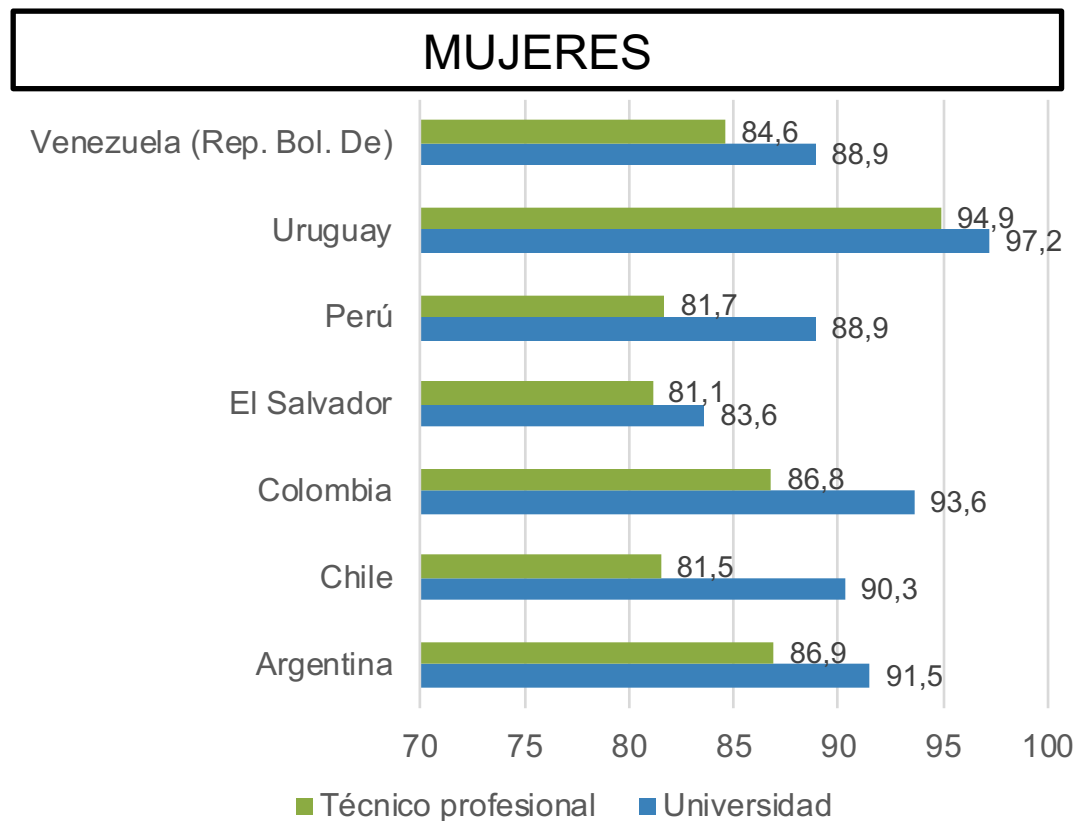
Chile, Costa Rica y Uruguay: **tasa de desocupación** de graduados de la ETP nivel secundario, según sexo, alrededor de 2014  
(En porcentajes)



Fuente: Sevilla (2017)

En base a datos de 7 países se observa que “las mujeres graduadas de la ETP participan en menor medida en la fuerza de trabajo que sus pares con credencial universitaria. Las brechas más acentuadas se observan en Chile y el Perú, países donde por el contrario, los egresados de sexo masculino de la ETP exhiben mayores niveles de participación que los universitarios” (Sevilla, 2017)

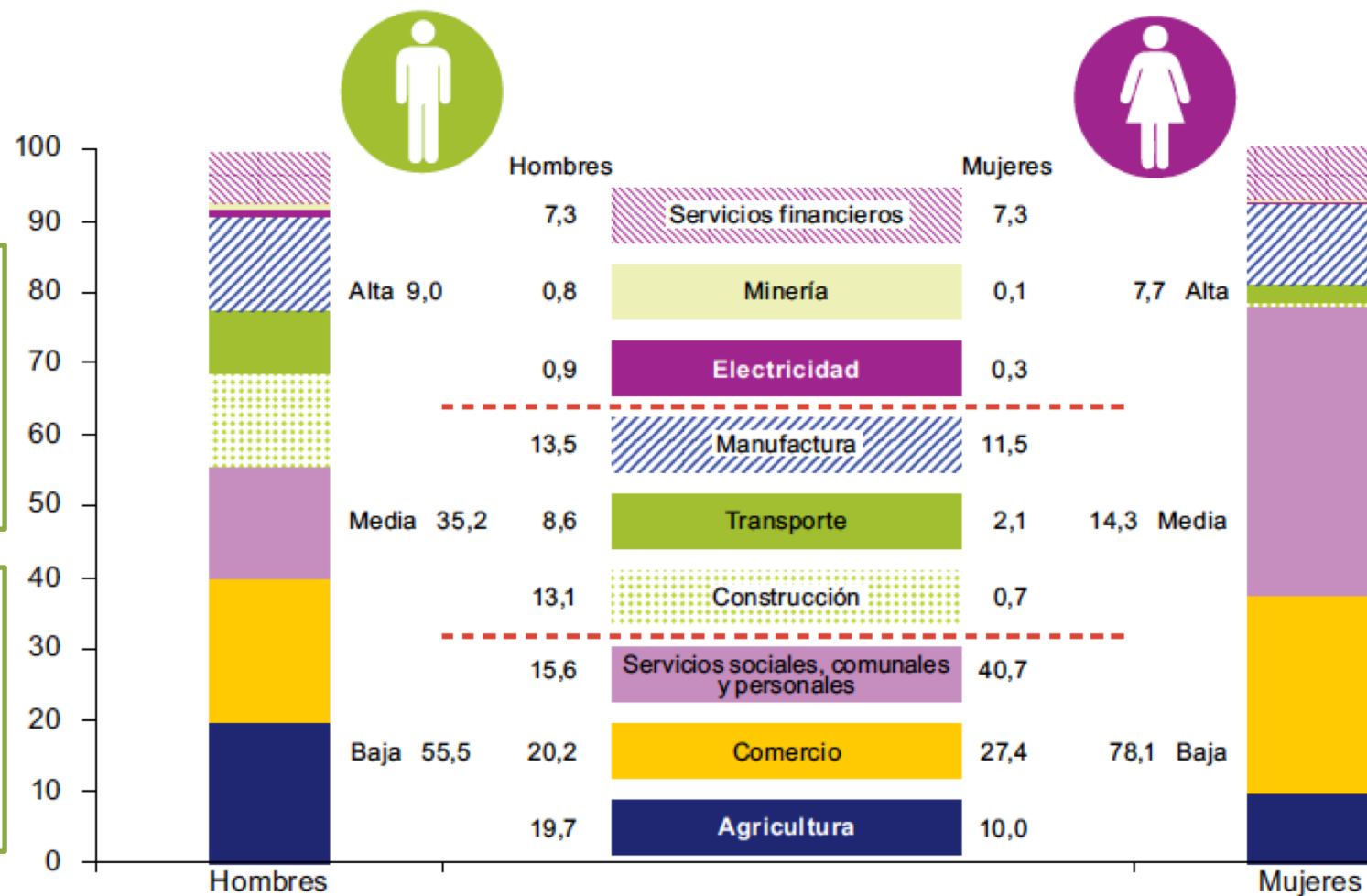
**América Latina (7 países):** tasas de participación laboral de graduados de educación superior entre 25 y 34 años según sexo, alrededor de 2014 (en porcentajes)



Fuente: Sevilla (2017)



**América Latina (promedio ponderado de 18 países): empleo según nivel de productividad de los sectores de actividad, alrededor de 2014**  
(En porcentajes)



**35,2%** de los hombres se emplea en sectores de **media** productividad

**55,5%** de los hombres se emplea en sectores de **baja** productividad

**14,3%** de las mujeres se emplea en sectores de **media** productividad

**78,1%** de las mujeres se emplea en sectores de **baja** productividad

**Fuente:** Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los respectivos países.

# Desigualdades que persisten

La **Estrategia de Montevideo** impulsada por la CEPAL y aprobada por sus estados miembros en la XIII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe en 2016, identifica **nudos críticos estructurales** constitutivos de las relaciones desiguales de poder:

Desigualdad socioeconómica y persistencia de la pobreza

Los patrones culturales patriarcales discriminatorios y violentos y el predominio de la cultura del privilegio

La división sexual del trabajo y la injusta organización social del cuidado

La concentración del poder y las relaciones de jerarquía en el ámbito público.

Estos nudos críticos “se refuerzan mutuamente y generan complejos sistemas socioeconómicos, culturales y de creencias que obstaculizan y reducen el alcance de las políticas y la autonomía de las mujeres” (CEPAL, 2017). **Estos nudos estructurales también se manifiestan en la educación técnico profesional.**

# Nudos críticos para la autonomía económica de las mujeres en ETP

## Antes de la formación

- Predominio de estereotipos en:
- Vocación y elección de carrera
- Formación de expectativas
- Apoyo familiar y del entorno
- Difusión de los programas

*La elección de carreras o especialidad formativa responde a bases socio-culturales profundas (...) una política educativa debe focalizar esfuerzos en la etapa previa (Sepúlveda, 2017)*

## Durante la formación

- Refuerzo a la segregación:
- Ambiente educativo y dinámicas institucionales
- Percepción de capacidades diferenciadas
- Prácticas docentes sexistas
- Ausencia de conciliación y corresponsabilidad en los cuidados

*Segregación adquiere una forma condescendiente, reforzada con una visión estereotipada de la división sexual del trabajo (Buquet, 2017)*

## Después de la formación

- Barreras en el mercado laboral,
- Oportunidades laborales desiguales
- Jerarquización de habilidades y valoración desigual de habilidades
- Ausencia de conciliación y corresponsabilidad en los cuidados

*La etapa del reclutamiento resulta hostil (...) las barreras se traducen en poner en duda las habilidades técnicas de las mujeres (Bloj, 2017)*

### **Segregación como protección**

“Sabemos que sí podemos, los dueños o los jefes, saben que una mujer sí puede, pero **sienten que se arriesgan mucho**, o sea, porque dicen ‘es que, **si le pasa algo...**’, hasta cierto punto siguen sintiendo que los hombres son más fuertes o van a aguantar más” (Egresada ETP, México)

### **Orden de género**

“Unas se salieron porque se casaron, otra porque estaba embarazada, unas porque ya **no aguantaban el ambiente**” (Egresada ETP, México)

### **Barreras en el ingreso**

“No lo había pensado, no sé, déjame ver en los folletos. A ver: diseño digital tiene un varón; seguridad en el trabajo tiene un chico; hotelería tiene una mujer...la verdad es que no sé si fue a propósito o no. **No lo pensé así pero ahora que lo veo sí**” (Directivo ETP, Argentina).

### **Barreras en el proceso**

“Los profesores eran todos varones” (Egresada ETP Argentina). “De las especialidades técnicas, tenemos solo a una mujer (como profesora)” (Directivo ETP, Argentina).

“No, pues ustedes son las chaparritas del salón, entonces pues **las cuidamos**’, y pues sí, nos cuidaban cuando hacíamos prácticas, así: ‘hazlo, pero yo te veo, no se te vaya a caer’. Igual con los profesores, los profesores que a mí me tocaron todos los semestres pues igual siempre nos tendieron la mano, siempre nos dijeron, este... ‘**pues aquí estamos, no están solas**’” (Egresada ETP, México)

“Pero mi papá me dijo: ‘no hija, ¿cómo vas a escoger eso? Tú estás aquí y ni siquiera metes las manos’ (...). Bueno, sí, tal vez tienen razón (...); ya aplicarlo es diferente y sí me he dado cuenta (...), como dice mi papá yo no meto las manos (...). Me **dijo mi papá que yo era de otra cosa** y dije ‘bueno, tal vez es cierto’, y dije ‘bueno... **me voy a la carrera de Contaduría**’” (Egresada ETP, México)

### **Barreras en el egreso**

“Nos dicen es que mejor que no sea una chica, porque la empresa está muy lejos; ‘**entonces mándame mejor chicos**’. Entonces sí hay una desventaja en esta parte de que sí siguen prefiriendo a los chicos que a las chicas”. (Directiva ETP, México).



*El sector educativo es **clave** para generar transformaciones.*

*La cercanía de la ETP con el mundo del trabajo representa una **oportunidad** para incidir en los cambios y promover una mayor autonomía de las mujeres e **igualdad de género**.*

Generación de conocimiento  
e información sobre ETP y  
género

Articulación y debate  
nacionales

**RECOMENDACIONES  
PARA LA IGUALDAD DE  
GÉNERO EN LA ETP**

Procesos de formación en ETP  
y rol de los actores

Gestión y evaluación de las  
políticas y programas de ETP

## Generación de conocimiento e información

- Realizar **estudios de casos** para identificar factores claves en la reproducción de sesgos de género en contextos específicos.
- Promover **estudios y análisis de trayectorias educativas y laborales** de personas egresadas de ETP, especialmente mujeres, para apoyar las decisiones de política pública.
- Desarrollo de **estadísticas de género** en el sector.

## Articulación y debate nacionales

- Impulsar **iniciativas de discusión nacionales** sobre ETP y género, ampliando el marco del debate.
- Profundizar la **articulación de actores públicos y privados** avanzando hacia la eliminación de sesgos de género en sectores productivos.
- Promover **diálogos intersectoriales público-privados** entre las empresas, sindicatos, organizaciones sociales, y sistema educativo de ETP para generar estrategias educativas y de inserción laboral con perspectiva de género.

## Procesos de formación en ETP y rol de los actores

- **Identificar desigualdades de género, representaciones y prácticas discriminatorias** en la dinámica institucional y en los actores que intervienen en el proceso educativo.
- Desarrollar procesos de **sensibilización/transformación orientadas a deconstruir los estereotipos y eliminar sesgos de género** en las profesiones y oficios de hombres y mujeres.
- Promover **trayectorias formativas** que consideren las barreras de género que enfrentan las mujeres previo y posterior a su inserción.

## Gestión y evaluación de las políticas y programas de ETP

- Género como una **dimensión integral** en las políticas de ETP (planificación, diseño, implementación, monitoreo y evaluación). Esto requiere el **desarrollo de capacidades institucionales** de las instituciones gubernamentales y educativas.
- **Sistemas de seguimiento** para ETP aplicando indicadores específicos de género para el ámbito educativo, con foco en las trayectorias educativas y laborales para realizar análisis de género y diseñar estrategias.
- Eliminar **estereotipos de género** en la publicidad, el currículum, las titulaciones y el lenguaje que utiliza el personal educativo, directivo, administrativo y estudiantil.
- **Incorporar mujeres en las áreas donde la ETP está masculinizada**, pero acompañar las trayectorias educativas y laborales (orientación vocacional, generación de proyecto profesional/laboral e implementar dispositivos que faciliten la corresponsabilidad)