

# Trayectorias de mujeres Educación técnico-profesional y trabajo Estudio de caso en México

---

REUNIÓN DE ESPECIALISTAS

EDUCACIÓN TÉCNICO-PROFESIONAL Y CIENCIA Y TECNOLOGÍA: CLAVES PARA LA AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES

FLACSO ARGENTINA, 17 Y 18 DE AGOSTO DE 2017

# Objetivo

---

*Desafíos, barreras y logros de las mujeres en espacios masculinos de la educación técnica y el mercado laboral*

# Ejes de análisis

---

## Egresadas

- Formación académica
- Trayectoria laboral
- Vida personal

# Marco metodológico

---

✧ Estudio de carácter cualitativo

✧ Entrevistas:

- ✧ Egresadas recientes de la educación profesional técnica
- ✧ Egresadas con más de 10 años de la educación profesional técnica
- ✧ Directivos(as) de instituciones de educación profesional técnica
- ✧ Directivos de empresas

✧ Instituciones:

- ✧ Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP), nivel medio superior (bachillerato)
- ✧ Instituto Politécnico Nacional (IPN), nivel superior (licenciatura)

✧ Empresas:

- ✧ ARICOLOR, RAMSOL, GENTRY

# Planteles y entrevistas

---

Las entrevistas realizadas a las egresadas recientes y a directivos(as), proceden de tres planteles del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP).

Plantel	Carreras impartidas	Matrícula	Entrevistas
Iztapalapa II	Contabilidad, Autotrónica y Construcción	70% hombres y 30% mujeres	Egresadas de Autotrónica y Contabilidad; Director
Álvaro Obregón I	Hospitalidad Turística (sin datos), Electromecánica Industrial, Refrigeración y Climatización, y Escenotecnia	71% hombres y 29% mujeres	Egresadas de Escenotecnia; Directora
Álvaro Obregón II	Asistente Directivo y Contabilidad e Informática	*Sin cifras oficiales	Director

# Planteles y entrevistas

Las entrevistas realizadas a las egresadas con más de 10 años provienen de tres planteles del Instituto Politécnico Nacional (IPN).

Cuadro 3. Matrícula de entidades académicas seleccionadas del Instituto Politécnico Nacional (IPN) en México, por sexo				Entrevistas
Entidad Académica	Hombres	Mujeres	Total	
Escuela Nacional de Ciencias Biológicas (ENCB)	1 544	2 123 (57,89%)	3 667	Egresada en Ingeniería Bioquímica
Unidad Profesional Interdisciplinaria de Ingeniería y Ciencias Sociales y Administrativas (UPIICSA)	8 343	5 444 (39,48%)	13 787	Egresada en Administración Industrial
Escuela Superior de Ingeniería y Arquitectura (ESIA) Tecamachalco	2 038	1 570 (43,51%)	3 608	Egresada en Ingeniero Arquitecto

# Empresas y entrevistas

---

Empresa	Ramo	Entrevistas
ARICOLOR. Adhesivos y representaciones industriales	Industria de pigmentación del plástico	Director Comercial
RAMSOL	Industria de muebles para exteriores	Director
Gentry Bienes Raíces	Industria de la construcción	Encargado de recursos humanos

# Educación técnica, empleo y género

---

LA SEGREGACIÓN ADQUIERE UNA FORMA CONDESCENDIENTE QUE SE REFUERZA A PARTIR DE UNA PARTICULAR VISIÓN ESTEREOTIPADA DE LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO QUE ESTABLECE DOS DIFERENCIAS FUNDAMENTALES ENTRE HOMBRES Y MUJERES: LA FUERZA FÍSICA DE LOS PRIMEROS Y LA MAYOR DEDICACIÓN DE LAS SEGUNDAS.



# Condiciones del CONALEP

---

- Estudiantes que no eligieron la ETP, “quedaron”
- Bajo nivel socioeconómico del estudiantado
- Menos recursos institucionales / Salarios inferiores
- Ubicados en zonas inseguras
- Necesidad de modificar los horarios de salida

# Perspectiva de directivos/as

---

- ✧ La ETP otorga al alumnado herramientas indispensables para integrarse al sector productivo
- ✧ Los intercambios con las empresas son injustos:
  - ✧ no permiten a los y las estudiantes poner en práctica sus aprendizajes
  - ✧ son colocados/as en otro tipo de actividades (tareas pesadas, de mantenimiento)
  - ✧ sin remuneraciones
  - ✧ no le aporta nada a los y las jóvenes
- ✧ Dificultades que enfrentan estudiantes a causa de su condición socioeconómica
  - ✧ muchas veces reciben maltrato porque son muy humildes o por cómo se visten
  - ✧ las empresas les exigen que vayan de traje y no tienen los medios para presentarse

**“yo te puedo decir que van limpios, pero pues con su ropa viejita o con ropa prestada”**

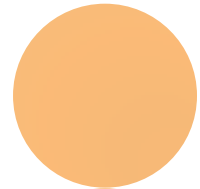
# Perspectiva de los empleadores

---

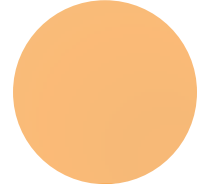
- No preparan a los estudiantes para la realidad de las empresas
- Pueden pretender salarios por encima de lo que se paga en el mercado
- Le quita oportunidades a quienes no tuvieron la posibilidad de formarse en alguna de estas instituciones
- Prefieren capacitar a sus trabajadores
- Contratan por referencia de sus propios trabajadores

# Formación académica

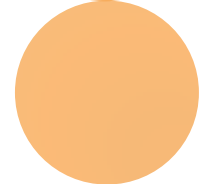
---



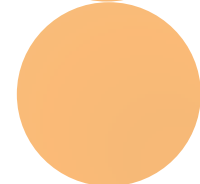
La ETP como "castigo"



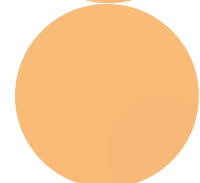
Segregación disciplinaria



¿Vocación?



Ambiente institucional



Embarazo y matrimonio

# La educación técnica como castigo

---

La jerarquización entre escuelas está presente ya en la solicitud de inscripción en preparatorias o CCH de la UNAM, seguida por vocacionales del IPN, donde figuran como últimas opciones las del sistema de educación media superior técnica o tecnológica; a estas escuelas se accede como en una especie de “castigo” por el bajo puntaje en el examen.

La maestra Claudia Castillo, directora del plantel Álvaro Obregón I del CONALEP, corrobora que las alumnas se sienten “castigadas” por la carrera en la que quedan.

# Segregación

---

**Cuadro 1. Participación de mujeres en las carreras del Plantel Iztapalapa II del CONALEP**

Turno	Autotrónica	Construcción	Contabilidad
Matutino	10%	26%	61,8%
Vespertino	10%	33%	65,1%

**Cuadro 2. Participación de mujeres en las carreras del Plantel Álvaro Obregón I del CONALEP**

Turno	Electromecánica	Refrigeración	Escenotecnia
Matutino	9,5%	20,7%	57%
Vespertino	16,7%	23,1%	67%

“Esto no es lo mío,  
no me gusta. Lo estudié  
porque mi papá me dijo”

“Mi papá me dijo:  
‘no hija, ¿cómo vas a escoger eso?  
[...]. 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’”

“pero es que tú que eres tan  
femenina cómo te vas a mezclar  
con los albañiles y cómo les vas  
a dar órdenes [...], no, te vas a  
morir de hambre es un mundo  
de hombres”

**¿Vocación?**  
fuerte  
influencia  
paterna

“Cuando yo entré la verdad sí  
muchos me dijeron ‘no vas a  
poder’, entonces dije ‘¡ah, ok!’  
[...]. ‘Sí, sí voy a poder’, porque  
inclusive así me lo dijeron mis  
tíos: ‘sí tú terminas la carrera, me  
restriegas el diploma en la cara’  
[...]. Y lo hice, sirvió”

“No, pues en realidad [mi padre]  
me metió...”

## Ambiente institucional

“Es muy feo convivir con puro hombre, bueno, a mí se me hizo muy feo porque como que te acosaban, y yo dije: ¡ah, eso no me gusta! [risas] [...]. No me gustaba sentarme ni hasta atrás porque todos, así como que te acosaban, te volteaban a ver y se iban acercando a ti y yo “¡nooo!”, y entonces decidí sentarme hasta enfrente y aun así es feo porque —como dicen ellos—, si eres mujer piensan que tú no puedes hacer las cosas o que eres “delicadita”; bueno, a mí me decían así, que yo era delicadita [...]. No me gustaba convivir con ellos porque eran muy groseros y porque los maestros tienen diferente trato hacia ellos [...], no me gustaba, o sea, la verdad sí fue una mala experiencia [...]; no sé cómo decirle, cómo explicarle... era una sensación muy fea de cuando me tocaba exponer [...]. Todos, así, me veían; pero no... no normal, me veían morbosamente, yo por más que me tapaba todos me volteaban a ver y yo así ¡nooo!”



# Embarazo y matrimonio

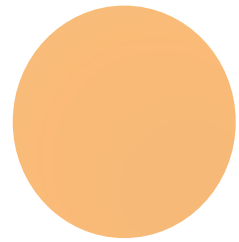
---

“unas se salieron porque se casaron, otra porque estaba embarazada, unas porque ya no aguantaban el ambiente”

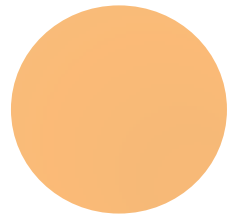
Jocelyn, egresada de Autotrónica

# Empleo

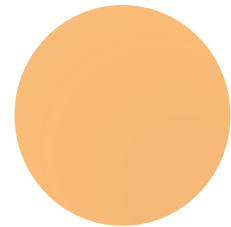
---



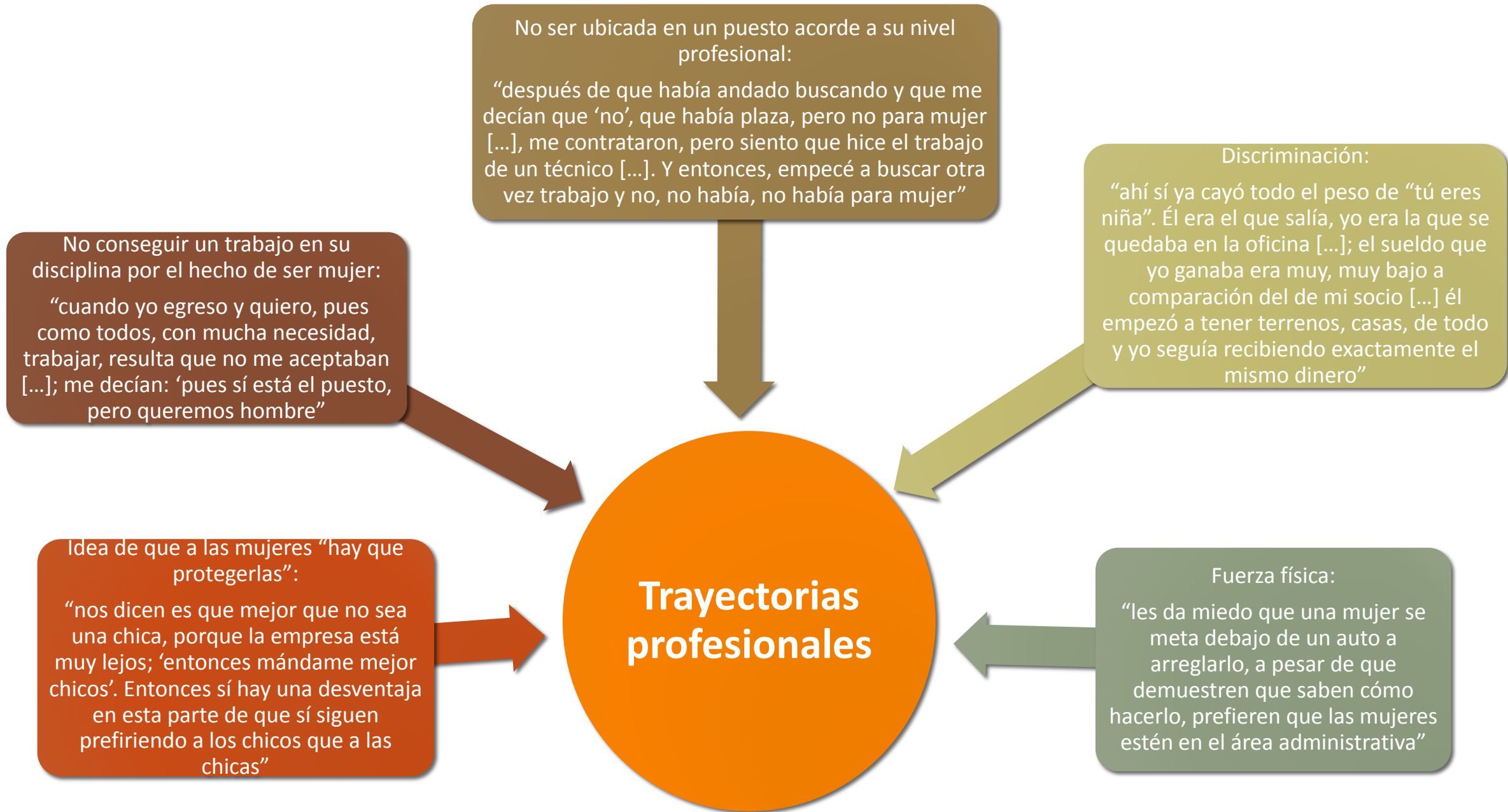
Trayectorias profesionales



Percepción sobre capacidades



Conciliación familia-trabajo



No ser ubicada en un puesto acorde a su nivel profesional:

“después de que había andado buscando y que me decían que ‘no’, que había plaza, pero no para mujer [...], me contrataron, pero siento que hice el trabajo de un técnico [...]. Y entonces, empecé a buscar otra vez trabajo y no, no había, no había para mujer”

Discriminación:

“ahí sí ya cayó todo el peso de “tú eres niña”. Él era el que salía, yo era la que se quedaba en la oficina [...]; el sueldo que yo ganaba era muy, muy bajo a comparación del de mi socio [...] él empezó a tener terrenos, casas, de todo y yo seguía recibiendo exactamente el mismo dinero”

**Trayectorias profesionales**

Fuerza física:

“les da miedo que una mujer se meta debajo de un auto a arreglarlo, a pesar de que demuestren que saben cómo hacerlo, prefieren que las mujeres estén en el área administrativa”

Idea de que a las mujeres “hay que protegerlas”:

“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”

No conseguir un trabajo en su disciplina por el hecho de ser mujer:

“cuando yo egreso y quiero, pues como todos, con mucha necesidad, trabajar, resulta que no me aceptaban [...]; me decían: ‘pues sí está el puesto, pero queremos hombre”

# Percepciones sobre capacidades

---

FUERZA FÍSICA

VS

DEDICACIÓN

# “La fuerza de los hombres”

---

“Hay muchas actividades que son demasiado pesadas para las mujeres”

“No por demeritar que sean mujeres como tal, pero incluso por la misma seguridad física que implica tener un rango de operador. Por ejemplo, no voy a poner a una mujer a cargar un saco de 25 kilos [...]. O a operar una máquina que corre ciertos riesgos a la integridad humana”.

“En la instalación sí se necesita bastante fuerza [...]; estamos tratando cada vez de llevar más grúas y de tener herramientas que ayuden a la instalación [...]. No solamente necesitamos gente hábil sino también gente fuerte y joven porque sí, sí es fuerte el trabajo


# “Más organizadas, más responsables, más ordenadas, más entregadas a sus tareas”

---


“Son más dedicadas las mujeres [...] tienen más paciencia, son más comprometidas”



“Siento yo que tenemos más desventajas los hombres en cuestión de... ¿cómo podríamos llamarlo? ¡Somos más flojos!”



“Cuando el chavo a lo mejor se desvía en una condición de relajo, llega la señorita: ‘a ver vamos a hacer esto’ [...]; pero sí, son las que organizan, son las que andan... haciendo muchas cosas, y la verdad me agrada su entusiasmo”



“Para la parte administrativa, nunca he pensado siquiera en un hombre [...]; yo creo que las mujeres son mucho mejor, o sea, para lo administrativo, de hablarle a los proveedores, de hablarle a los clientes, de entrega, para la parte de atención en las tiendas”

Tuvieron mujeres:

“estuvieron en algún tiempo, ahora el problema que se armó ahí fue que, este... pues como que hubo parejitas y se armó un relajo”

de modo que se optó por prescindir de ellas.

El informante pone como ejemplo el de una obra en la que los trabajadores se quedaba a dormir:

“una muchachita pues es difícil que se quede ahí, ¿no?, pues estos cuates tienen su baño, ellos ahí se bañan, ahí todo, ahí todo es improvisado”

Sexualidad  
y trabajo

“Tú tienes un patrón de una ama de casa, de esperar al marido, de ya llegó, de llega cansado por favor no lo molesten. Y ahora tú tienes que ser profesionista, pero cuando nadie te enseñó a ser profesionista”

“De siete a dos [la escuela] y ya nada más llegaba yo a mi casa, hacía algo rápido para que comiéramos, iba por mi niña, ella salía a las cuatro, regresaba, comía con ella, hacíamos sus tareas y ya... la bañaba para el día siguiente, preparábamos sus cosas y ya que se dormía era cuando yo empezaba a hacer mis trabajos”

# Trabajo - familia

“La ventaja que yo tengo es que pues no soy casada, no tengo hijos, vivo sola, entonces digamos que yo tengo mi tiempo, mi ritmo y yo marco todo lo que quiero hacer, ¿no?, entonces yo creo que para mí esa es una gran ventaja”

“Es que tengo que atender a mi hermano’. ‘¿Atender a tu hermano?, ¿por qué?’ ‘Pues es que yo tengo que preparar la comida y le tengo que servir’. ‘Pues es que mi mamá me obliga, tengo que hacerlo, ¡estoy enojada!’



# Recomendaciones para la ETP

---

- Incorporar una materia sobre perspectiva de género en el nivel medio superior y superior
- Actividades de sensibilización
  - A padres y madres: no forzar la elección de carrera de sus hijas
  - Alumnado: no percibir a las compañeras como intrusas
  - Profesorado: no reproducir ideas tradicionales
  - Personal administrativo: sumarse al cambio cultural de la comunidad
- Estadísticas / indicadores sobre la ETP
  - Seguimiento específico de egresadas/os: tipo de trabajo, tiempo en conseguirlos, salario, movilidad, obstáculos, etc.
- Protocolo para atender la violencia de género

# Recomendaciones sector productivo

---

Las maneras de incidir en el ámbito empresarial son menos claras

- Trabajar con las organizaciones empresariales (CANACINTRA, CONCAMIN, ETC.)
- Promover la implementación de la NMX-R-025-SCFI-2015
- Firma de convenios entre ETP y empresas:
  - Adquirir verdadera experiencia laboral en el área en la que se están formando
  - Promover la participación de las mujeres en áreas masculinas

# ¿Qué hacer con las familias?

---