

# Trayectorias de mujeres. Educación técnico-profesional y trabajo en la Argentina

Dra. Cristina Bloj

Universidad Nacional de Rosario, Argentina,  
Consultora de la CEPAL

«Reunión de especialistas: Educación Técnico-Profesional y Ciencia y Tecnología: claves para la autonomía económica de las mujeres»

CEPAL/FLACSO

Argentina 17 y 18 de agosto sede FLACSO Argentina



NACIONES UNIDAS

CEPAL

# EL ESTUDIO

- **OBJETIVOS**

- Historia e institucionalidad de la ETP en el país
- Preferencias educativas de las mujeres y relación entre expectativas y experiencias transitadas
- Estereotipos que circulan y brechas de género en la formación y el empleo
- Desafíos, barreras y logros de las mujeres en el sistema educativo y nexos con el mundo del trabajo
- Recomendaciones de políticas públicas

- **METODOLOGÍA**

- Estudio cualitativo: Entrevistas en profundidad
  - Mujeres entre 20 y 50 años (nivel secundario y/o técnico superior no universitario y trabajadoras con más de 10 años en el mercado laboral)
  - Responsables de la gestión de políticas públicas ETP
  - Directivas/os de instituciones educativas de ETP



NACIONES UNIDAS

CEPAL

# Hitos en la ETP en Argentina

- 1930-1940: Expansión
  - La oferta de ET, hasta 1943, se organizó en las siguientes instituciones: Escuelas de Artes y Oficios; Escuelas Técnicas de Oficios; Escuelas Industriales de la Nación; Escuelas Profesionales para Mujeres
- Instituto Nacional de Educación Tecnológica (INET) se crea en 1995
- Ley de Educación Técnico Profesional (LETP) N° 26.058/2005
- Ley de financiamiento Educativo N° 26.075/2006
- Ley Nacional de Educación N° 26.206 /2006 (Vigente):
  - Establece obligatoriedad de la educación hasta el final de la escolaridad secundaria y homogeniza el sistema educativo
  - Define ocho modalidades educativas. Art. 38 : «La Educación Técnico Profesional es la modalidad de la Educación Secundaria y la Educación Superior responsable de la formación de técnicos medios y técnicos superiores **en áreas ocupacionales específicas y de la formación profesional...**»



NACIONES UNIDAS

CEPAL

# Panorama de las mujeres en la ETP

- El % sigue siendo muy bajo: nivel secundario 2 mujeres / 20 varones; 7mujeres/40 varones
- Las mujeres exhiben trayectorias más regulares que los varones. De acuerdo con datos del 2013:
  - 84% no repitió ni desertó y 89% egresó (frente al 86% de los varones)
  - 63 % de egresados/as continúa estudios a nivel superior: el 71,7% son mujeres frente al 59,2% de varones (7 de cada 10)
    - 33% de egresadas concilia estudio y trabajo
    - El mayor % de las que están insertas en el mercado laboral concilia trabajo y cuidado comprometiendo sus autonomías
- Las mujeres estudian más que los hombres pero “los trabajos de las mujeres no serían el inicio de una carrera profesional sino el complemento con sus estudios postsecundarios” (INET, 2015, pág. 42).
- Los hombres trabajan en tareas afines a la formación recibida en mayor proporción que las mujeres.



NACIONES UNIDAS

CEPAL

# Ejes de trabajo de campo

## Representaciones y prácticas en torno a:

1. Performatividad de la comunicación de la oferta educativa y sesgos sexistas
2. Elecciones y condicionantes
3. Valoraciones que rodean a la ETP
4. Expectativas en torno a la formación y a la inserción laboral
5. Discriminaciones en el cotidiano escolar y laboral



NACIONES UNIDAS

CEPAL

# I. Performatividad de la comunicación de la oferta educativa y sesgos sexistas

- Los nombres de las titulaciones como lenguaje supuestamente “neutro” (Técnico en....)
- Los contenidos curriculares con ausencia de las palabras “mujer” y/o “género”
- El lenguaje visual y la iconografía sexistas reproduce y refuerza los estereotipos de género y la creencia que existen elecciones para mujeres y para hombres (habilidades naturales)

*“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.”*  
(Director de Centro Educativo)



NACIONES UNIDAS

CEPAL

# I. Lenguaje visual: especialidades «duras» y «blandas»



NACIONES UNIDAS

CEPAL

## 2. Las elecciones y los condicionantes

- **Variable generacional y entorno familiar ( mandatos de género y «clima educativo»)**
- Mujeres entre 20-35 años
  - Reciben mayor apoyo familiar (generalmente por línea masculina)
  - Existe algún antecedente familiar de hermanos o padres en el área que facilita la elección
  - Participan de un período de revalorización de la ETP en el país
  - Cuentan con la motivación de profesores/as
  - Contexto con mayores derechos consagrados en materia de equidad de género
- Mujeres entre 35-50 años
  - Son muy pocas las que han optado por esta modalidad educativa
  - Han debido sortear la resistencia familiar incluso cuando están ligados a la actividad técnica
  - Han sufrido con mayor rigor los estereotipos de género que definen estas elecciones como propias de varones

Existe un vínculo directo entre la ocupación del entorno familiar y las preferencias de las mujeres, independientemente de haber recibido o no apoyo

- **Sector social y situación socioeconómica**
  - Necesidad de una salida laboral más inmediata
- **Elecciones «racionales»**
  - La creencia de que se opta por carreras de “futuro” que garantizan inserción laboral



NACIONES UNIDAS

CEPAL



### 3. Valoraciones de la ETP

- Formación de mayor nivel que las escuelas comunes
- Exigencia y capacitación para la vida laboral
- Preparación para el nivel postsecundario (técnico o universitario)
- Combinación de formación teórica y práctica
- Conocimientos que permiten rendir más en el trabajo
- Tratamiento igualitario (jóvenes)



NACIONES UNIDAS

CEPAL

## 4. Expectativas en torno a la formación y a la inserción laboral

La pregunta por las expectativas de las mujeres está unida a las expectativas que se tienen sobre ellas y a la reflexión sobre cómo se imaginan y son imaginadas a partir de estas elecciones.

- Continuar la formación postsecundaria en la universidad
- Se espera facilite el ingreso a carreras como Arquitectura o Ingeniería
- *«Aumentar los conocimientos para alcanzar una formación integral que permita la adaptación a diferentes situaciones de estudio y laborales»*
- Alcanzar autonomía económica en función de salidas laborales más inmediatas

La ausencia de expectativa para acceder al mercado de trabajo contribuye ampliamente a la deserción educativa



NACIONES UNIDAS

CEPAL

## 5. Discriminaciones en el proceso educativo

- **Las mujeres se «adaptan»**
  - «Códigos Masculinos»: en las relaciones entre hombres y mujeres se les impone “adaptarse a esos códigos”
- **Segregación sexual de habilidades**
  - “Cualidades innatas/naturales” de las mujeres (prolijidad, detalle, organización) y las atribuidas a los hombres (fuerza física, competitividad, racionalidad) son diacríticos de la discriminación de género
- **Primer escalón hacia el trabajo**
  - Prácticas profesionalizantes: se les asignan actividades que poco tienen que ver con la especialidad elegida (fotocopias, organización de papelería, etc) siguiendo la lógica de las cualidades naturales
- En el discurso de directivos escolares y de un % de mujeres, las discriminaciones pasan “inadvertidas” como tales, cuando no son negadas
- Pero el enunciado del trato igualitario de hombres y mujeres (“*las chicas liján, levantan paredes, revocan, igual que los hombres*”,) se contradice con la práctica cotidiana



NACIONES UNIDAS

CEPAL

## 4. Escenas del cotidiano de la formación



NACIONES UNIDAS

CEPAL

# 5. Discriminaciones en el campo laboral

- **Barreras en el reclutamiento**
  - Dificultades para competir con los hombres en el acceso al trabajo: desconfianza que recae sobre las aptitudes de las mujeres
  - Las habilidades cristalizadas que se les demanda siguiendo los estereotipos con que se identifica “lo femenino”
- **Interpelación del saber técnico según el sexo**
  - Exigencia de demostrar que se tienen las habilidades “duras” o tecnológicas
  - Representaciones en torno al trabajo en «obra» y en «gabinete»
  - Descrédito del rol de las mujeres en obra especialmente cuando tienen personal masculino a cargo
  - Brecha salarial en el mismo puesto
  - Techo de cristal para acceder a cargos de mayor jerarquía
- **Conciliación vida laboral, familiar y personal**
  - La maternidad o el cuidado familiar son obstáculos visibles desde el reclutamiento
  - Se les imponen restricciones para acceder, mantener o ascender en los puestos de trabajo exigiendo una “*dedicación plena*” (imposible de cumplir para mujeres madres, por ejemplo)



NACIONES UNIDAS

CEPAL

# Desafíos para la formación y el empleo

- Aumento de la presencia femenina y en cargos directivos y docentes
- Mayor acceso de mujeres de bajos recursos
- Desarrollo de capacidades y habilidades “duras” y “blandas” a fin de sortear los estereotipos instalados en la formación y en el empleo
- Incorporación de la perspectiva de género en las currículas, en los procesos de enseñanza-aprendizaje y en las políticas educativas en general
- Cumplimiento de normativas vigentes: para no obstaculizar el recorrido educativo de mujeres madres, embarazadas o con responsabilidades de cuidado
- Tránsito más fluido entre formación y primer empleo
- Mayor equidad de género en la demanda de empleo y reducción de brechas salariales
- Sanción de la Ley de Conciliación Trabajo-Familia
- Participación más activa de las mujeres en el diseño de las políticas de empleo
- Visibilizar estas problemáticas y avanzar en la inclusión del enfoque de género en las políticas públicas para la ETP y el empleo



NACIONES UNIDAS

CEPAL

# Barreras

- Estereotipos sexistas y expectativas familiares y sociales acordes
- Tipificación de las carreras técnicas como «de y para varones» (masculinas y «masculinizantes») y cristalización de habilidades «naturales»
- Estímulo a las tareas de «gabinete» y desaliento a las tareas de «obra»
- Sub-representación de mujeres en el nivel directivo y de enseñanza
- Exigencias de adaptación a los «códigos masculinos»
- Embarazo temprano
- Asociación mecánica entre la elección de ETP y la orientación sexual
- Necesidad de conciliar vida laboral/familiar/personal
- «Techo de cristal» : barreras que impiden el avance de las mujeres
- Y «suelo pegajoso» : fuerzas que mantienen a las mujeres en la base de la pirámide económica
- Estas barreras se ponen en juego en la formación, en la etapa de reclutamiento del empleo y a lo largo de toda la historia laboral
- No se ha logrado hasta el presente transversalizar el enfoque de género en la formación, en el empleo, y en las políticas para el sector



NACIONES UNIDAS

CEPAL

# Recomendaciones

- Reforzar la institucionalidad del INET:
  - Información y políticas para la incorporación, retención, egreso y titulación de alumnas
  - Supervisión del cumplimiento de leyes/derechos de las mujeres (Ej. embarazo adolescente)
  - Apertura de nuevas sedes regionales y adecuación de las políticas nacionales a las realidades regionales
- Romper con el lenguaje neutro y visual de la oferta educativa
- Adecuar las infraestructuras a las necesidades de las mujeres: Planes de Mejora
- Promover una oferta educativa flexible para la inclusión de embarazadas y madres
- Mejorar los sistemas de becas para que acompañen toda la trayectoria educativa
- Generar instancias de sensibilización con perspectiva de género a fin de visibilizar y problematizar las barreras en los contextos educativos
- Implementar sistemas de evaluación continua de los planes de estudios y de las competencias de títulos con especificidades regionales y de género.
- Favorecer nexos más fluidos entre la ETP y la formación universitaria de modo de favorecer la continuidad de la formación
- Atender a los requerimientos regionales de la oferta educativa (terminalidades/especialidades)
- Insistir en la sanción de la Ley de Conciliación Trabajo-Familia
- Producir información actualizada para la toma de decisiones (seguimiento de egresadas/os, estudios cuantitativos y cualitativos de trayectorias/historias educativas y laborales)



NACIONES UNIDAS

CEPAL



# Logros obtenidos: autonomía de las mujeres

- Superación relativa de las resistencias familiares y sociales frente a la elección de ETP
- Aumento de la matrícula a nivel secundario, técnico superior y formación profesional
- Mayor permanencia y egreso de las instituciones educativas
- Continuidad de la formación a nivel superior técnico y/o universitario
- Avances en materia de inserción laboral en áreas específicas y en empleo calificado
- Emprendimientos autónomos vinculados a la formación técnica
- Negociación en el campo laboral de los términos de la conciliación vida laboral/familiar



NACIONES UNIDAS

CEPAL

# Apuntes finales

- Los indicadores favorables en la matrícula y en las trayectorias educativas no se traducen forzosamente en equidad de oportunidades en el empleo
- La inclusión masiva de las mujeres en el mercado laboral de las últimas décadas no ha reducido significativamente la segregación y las inequidades de género en el acceso y en el cotidiano laboral
- La segregación se construye socialmente, en el ámbito familiar y en la etapa formativa y cumple un rol central en la reproducción de los estereotipos:
  - Las expectativas familiares son relevantes para estimular las preferencias o levantar barreras
  - Y los mandatos cristalizados desalientan las preferencias por la ETP generando círculos viciosos



NACIONES UNIDAS

CEPAL

# Muchas Gracias!!!!



NACIONES UNIDAS

CEPAL