

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

---

55 REUNIÓN DE LA MESA DIRECTIVA DE LA CONFERENCIA REGIONAL SOBRE LA MUJER DE AMÉRICA LATINA  
Y EL CARIBE

COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE / CEPAL

SANTIAGO, 26 DE MAYO 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

# Condiciones de la Educación Técnica Profesional – CONALEP (medio superior)

---

Estudiantes que no eligieron la ETP, “quedaron”

Menos recursos

Salarios inferiores

Ubicadas en zonas inseguras

Necesidad de modificar los horarios de salida

# 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

# Perspectiva de directivos

---

- ❑ 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”

# Educación técnica, empleo y género

---

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

# 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%          |

“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’”

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

“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”

**Vocación:**  
fuerte  
influencia  
paterna

“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”

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

## 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

---

Jocelyn (autotrófica) relata que formó parte de un grupo mayoritariamente masculino donde había nada más cinco mujeres, de las cuales terminaron solo dos:

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

# 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”

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’”

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”

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”

## 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”

# Percepciones sobre capacidades

---

FUERZA FÍSICA

VS

DEDICACIÓN

Los empresarios y directores de planteles entrevistados en este estudio, plantean que las mujeres son: más organizadas, más responsables, más ordenadas, más entregadas a sus tareas, etcétera. Estas características se pueden analizar a través de los significados asociados a lo femenino y lo que se espera del comportamiento de las mujeres.

“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 relajación, 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”.

“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”.

“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

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”.

“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

**Percepción  
sobre  
capacidades  
diferenciales  
entre mujeres y  
hombres**

“hay muchas actividades que son demasiado pesadas” para las mujeres. 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.

“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”

## Conciliación 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 para el 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?

---