

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

Dra. Cristina Bloj

Universidad Nacional de Rosario, Argentina, Consultora de la
CEPAL

Panel sobre educación técnico-profesional e inserción laboral de
mujeres jóvenes

55ª Reunión Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre la
Mujer de América Latina y el Caribe

26 de mayo 2017



NACIONES UNIDAS

CEPAL

El Estudio

OBJETIVOS:

- Desafíos, barreras y logros de las mujeres en el sistema educativo y nexos con el mundo del trabajo
- Estereotipos que circulan y brechas de género en el sistema educativo formal y en el empleo
- Situación y preferencias educativas de las mujeres: relación entre expectativas y experiencias transitadas en el mercado de trabajo
- Recomendaciones de políticas públicas

METODOLOGÍA:

- Estudio cualitativo
- Entrevistadas/os
 - 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

Panorama actual de las Mujeres en ETP

- El % sigue siendo muy bajo
 - Nivel secundario: 2 / 20 varones
 - Nivel superior no universitario: se amplía esta brecha
- Exhiben trayectorias más regulares que los varones
 - 2013: 84% no repitió ni desertó y 89% egresó (frente al 86% de los varones)
- Los indicadores favorables en la matrícula y en las trayectorias educativas no se traduce en equidad de oportunidades en el empleo
- La inclusión en el mercado laboral no ha reducido significativamente la segregación y las inequidades de género
 - La segregación se construye socialmente, en el ámbito familiar y en la etapa formativa
 - Y desalienta la preferencia por la ETP

Lenguaje visual de la oferta educativa y de la FP: especialidades «duras» y «blandas»



Escenas del cotidiano de la formación



Desafíos para la ETP y el empleo

- Aumento de la presencia femenina y en cargos directivos y docentes
- Mayor acceso de mujeres de bajos recursos: empleabilidad inmediata
- Desarrollo de capacidades acordes con la demanda laboral y de habilidades “duras” y “blandas”
- 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

Un tránsito más fluido entre formación y el 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 las problemáticas que atraviesan las mujeres y avanzar en la inclusión del enfoque de género en las políticas públicas para la ETP y el empleo

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»
- Asociación mecánica entre la elección de ETP y la orientación sexual
- Trabas para 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 la transversalidad del enfoque de género en la formación, en el empleo, y en las políticas para el sector

Recomendaciones

- Reforzar la institucionalidad del INET:
 - Retención de alumnas, egreso y titulación;
 - 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 rever los lenguajes 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 de género 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

Recomendaciones

- Impulsar políticas que pongan el foco en: calidad educativa, desarrollo de habilidades, prácticas profesionalizantes, marcos legales y políticas de igualdad de oportunidades
- Atender a los requerimientos regionales de la oferta educativa (terminalidades/especialidades) achicando la brecha con los perfiles demandados (Informe Capacidades 2020 del INET, 2016)
- Promover 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)



MUCHAS GRACIAS!



NACIONES UNIDAS

CEPAL