

Estudio de caso sobre trayectoria de mujeres en educación técnica, formación técnica, tecnológica y profesional en el Ecuador

CEPAL

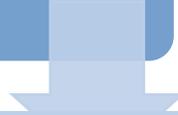
MINEDUC

SENESCYT

Objetivo: contribuir a la generación de estrategias para apoyar la transversalización del enfoque de género en la EFTP, con la finalidad de eliminar las brechas de género en este ámbito, e incrementar el impacto sobre el acceso y la retención de mujeres en carreras no tradicionales y espacios laborales.



Metodología: estudio exploratorio con un componente cualitativo mediante entrevistas semi estructuradas y a profundidad a 27 informantes: estudiantes, egresadas, autoridades de planteles educativos y empresarios/as.



Componente cuantitativo: análisis y procesamiento de información de los registros administrativos de MINEDUC y SENESCYT



Estudio de caso aplicado en UE (colegios-BT y BTP) e ISTT de tres provincias: Esmeraldas, Manabí y Tungurahua.

EJES DE LA INVESTIGACIÓN

Las barreras para el acceso de las mujeres a carreras técnicas o tecnológicas consideradas tradicionalmente masculinas, así como la decisión vocacional.

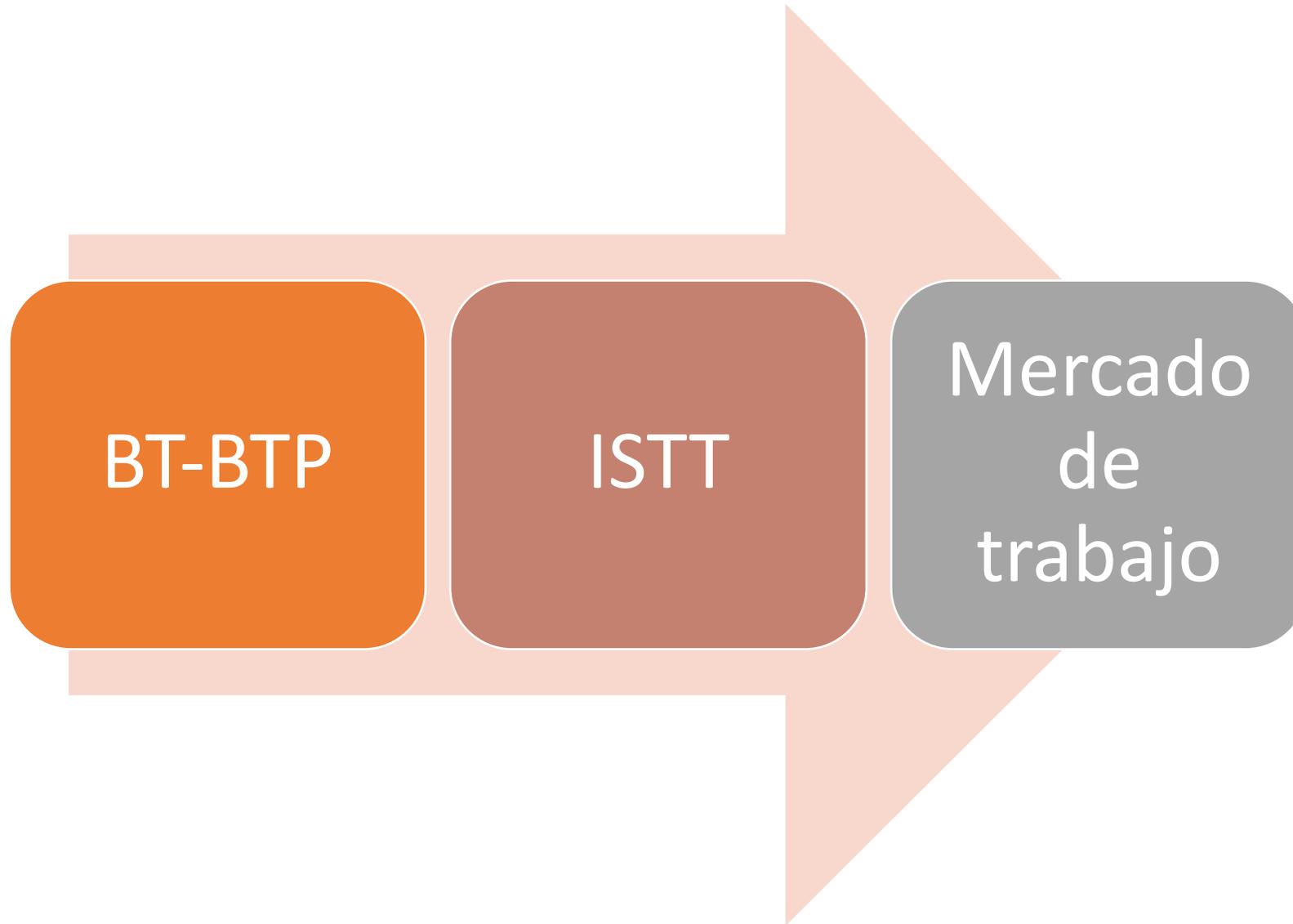
La mediación de agentes educativos, familiares y otros actores en la reproducción o ruptura de los estereotipos y roles asignados a los géneros

Los obstáculos que enfrentan las mujeres en su trayectoria educativa y las estrategias que desarrollan para la eficiencia terminal en carreras pre eminentemente masculinas

La división sexual del trabajo durante el proceso de formación técnica, que determina una segregación horizontal, es decir, la separación de actividades, responsabilidades, espacios y estatus entre mujeres y hombres.

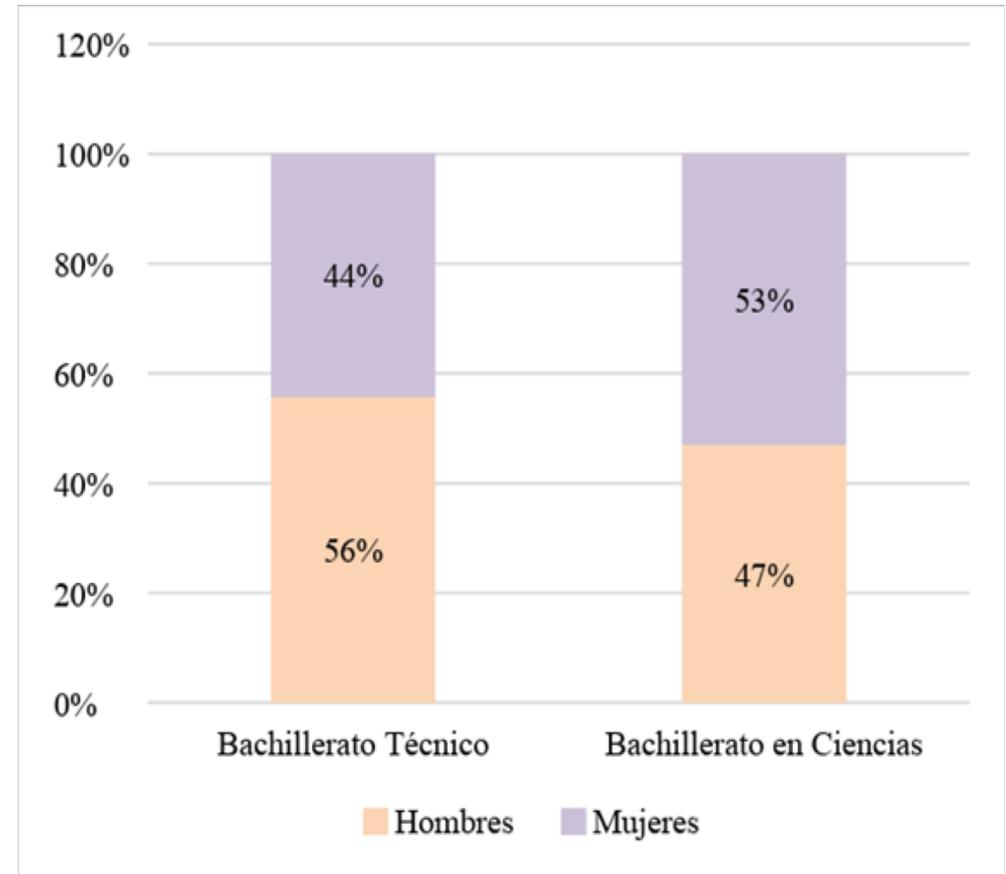
Los obstáculos y oportunidades que enfrentan las mujeres técnicas o tecnólogas para su inserción y promoción en el mercado de trabajo.

TRAYECTORIA DE MUJERES EN EFTP



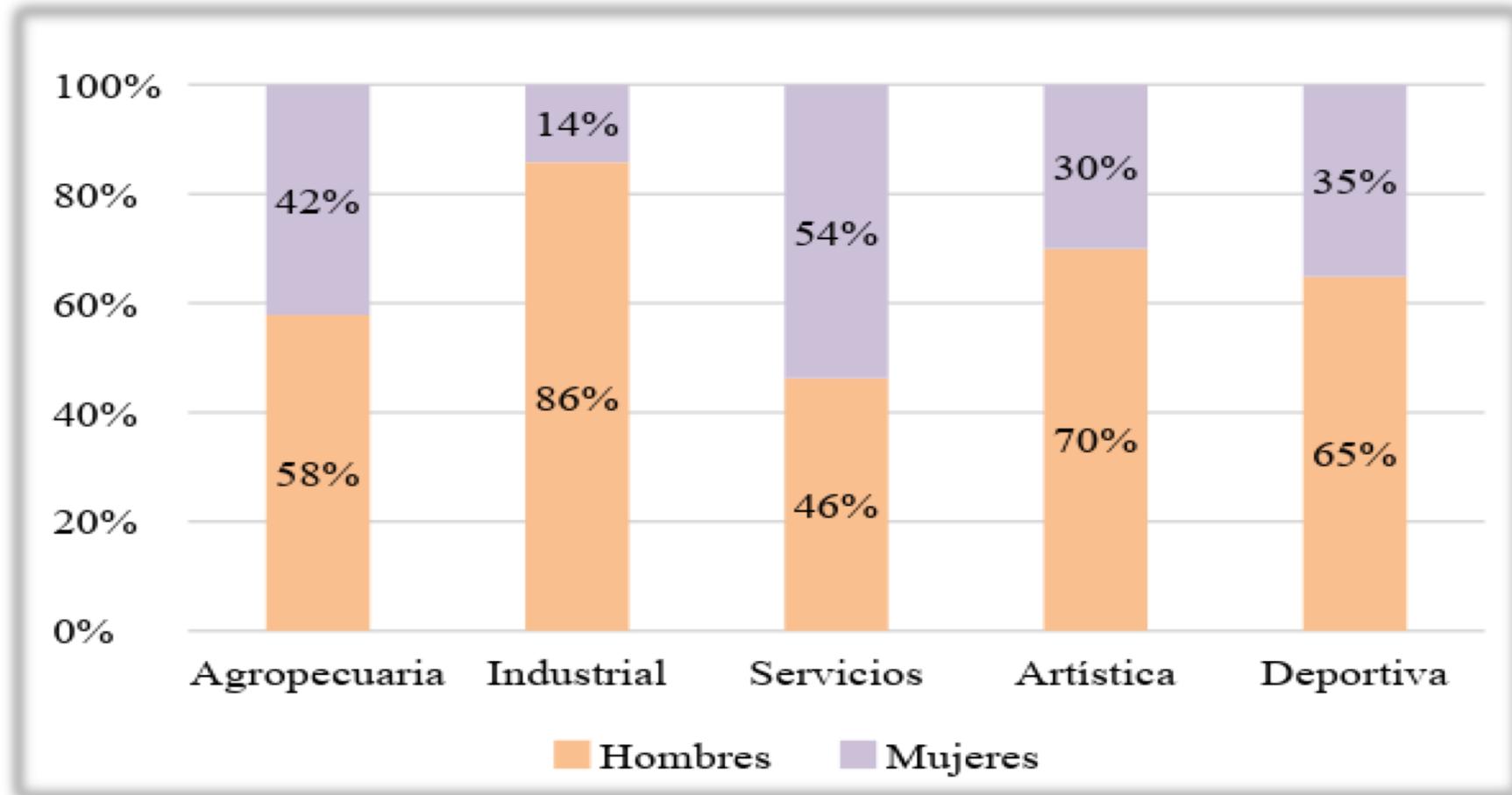
EL PUNTO DE PARTIDA

- En general, información de MINEDUC y SENESCYT y estudios dan cuenta que tanto en nivel básico, bachillerato y educación superior las brechas de acceso de las mujeres se han cerrado y hoy en día superan a los hombres.
- Salvo en EFTP: menor participación de mujeres y segregación
- La tasa de participación de las mujeres ecuatorianas en la educación técnica de nivel medio era la tercera más baja de América Latina (45,7%), entre 17 países considerados (UNESCO, 2016)



SEGREGACION DE CARRERAS

Ecuador: estudiantes matriculados en BT, por área técnica, según sexo, año lectivo 2017-2018 *(En porcentajes)*

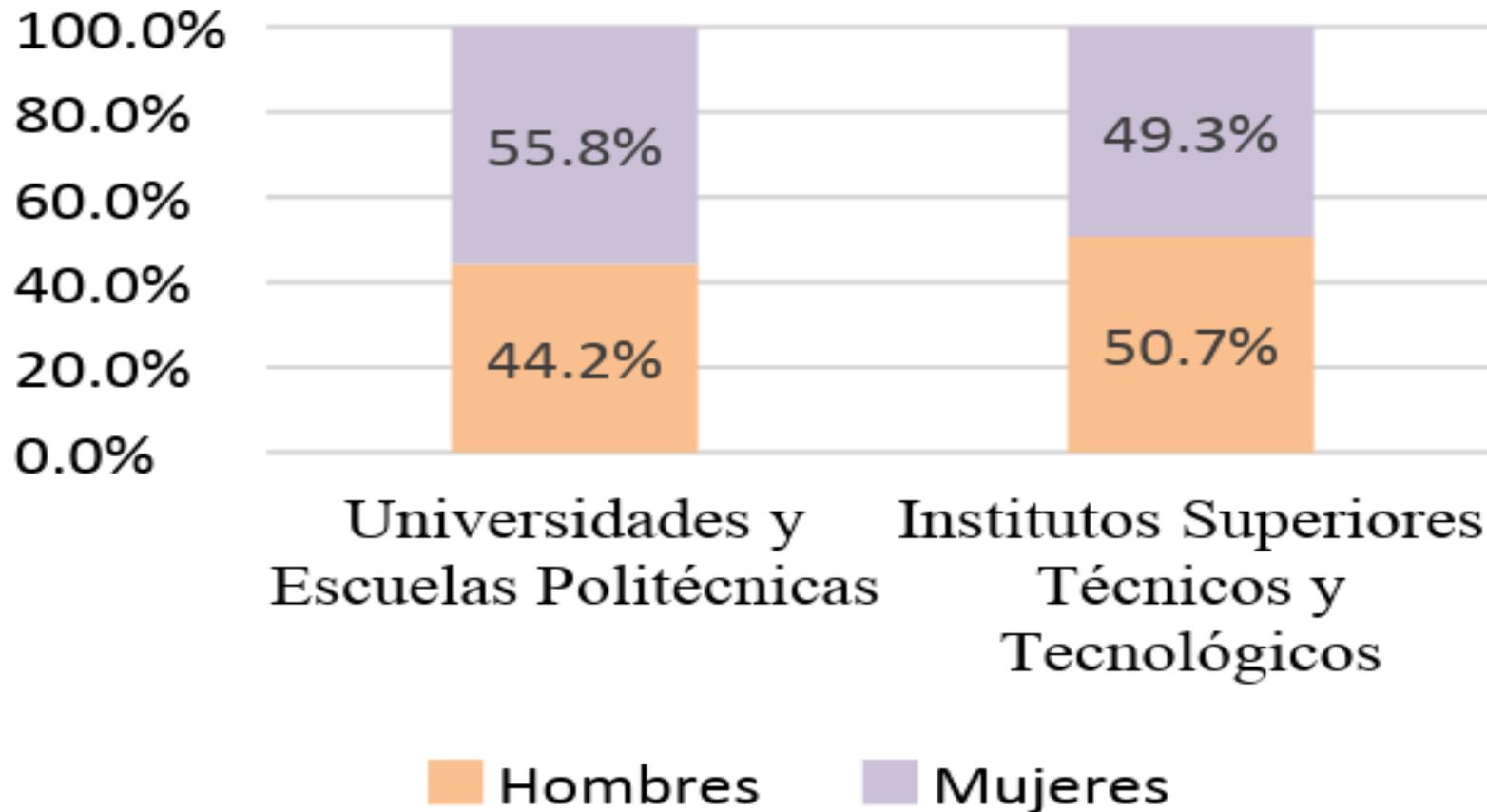


Número de hombres y mujeres asistiendo a BT y BTP, por figura profesional

⊕

Nombre de la UE	Carreras profesionales	Número	
		Hombres	Mujeres
Luis Tello (Esmeraldas)	Electromecánica Automotriz	232	10
	Instalaciones, Equipos y Maquinas Eléctricas	142	16
	Mecanizado y Construcciones Metálicas	286	49
	Procesos de Soldadura	18	4
	Seguridad Industrial	14	13
Paulo E. Macías (Manabí)	Mecanizado y Construcciones Metálicas	121	6
	Equipo y Maquinarias Eléctricas	94	13
	Producción Agropecuaria	24	18
	Aplicación en Proyectos de Construcción	27	12
	Bachillerato Técnico en Obras Civiles	16	8
UE Hispano América	Bachillerato General Unificado	70	60
	Contabilidad	42	64
	Informática	95	15
	BGU/Internacional	272	272
Total		1 453	563

Ecuador: estudiantes matriculados en IES, por tipo, según sexo, 2017-2018
(En porcentaje)



Ecuador: registro de matrícula en ISTT en las 15 carreras con mayor número de estudiantes, según sexo, 2º semestre de 2017



Nº	Nombre de las 15 carreras con mayor número de estudiantes mujeres matriculadas	Porcentaje de Mujeres	Nº	Nombre de las 15 carreras con mayor número de estudiantes hombres matriculados	Porcentaje de hombres
1	Tecnología en Desarrollo Infantil Integral	9,1%	1	Técnico Superior en Seguridad Ciudadana y Orden Público	6,6%
2	Enfermería	8,4%	2	Análisis de Sistemas	6,3%
3	Administración de Empresas	8,2%	3	Administración de Empresas	5,3%
4	Análisis de Sistemas	3,0%	4	Mecánica Automotriz	2,5%
5	Contabilidad y Auditoría	2,7%	5	Electromecánica	2,2%
6	Desarrollo del Talento Infantil	2,7%	6	Diseño Grafico	2,2%
7	Parvulario	2,1%	7	Tecnología Superior en Desarrollo de Software	2,2%
8	Administración de Centros Infantiles	2,0%	8	Electricidad	2,0%
9	Diseño de Modas	1,8%	9	Tecnología Superior en Mecánica Automotriz	1,9%
10	Administración Bancaria y Financiera	1,8%	10	Electrónica	1,7%
11	Tecnología Superior en Contabilidad	1,8%	11	Mecánica Industrial	1,6%
12	Administración de Recursos Humanos-Personal	1,7%	12	Enfermería	1,5%
13	Técnico Superior en Seguridad Ciudadana y Orden Público	1,6%	13	Tecnología Superior en Electromecánica	1,4%
14	Administración de Empresas Mención Contabilidad y Auditoría	1,4%	14	Tecnología Superior en Electricidad	1,2%
15	Gastronomía	1,3%	15	Gastronomía	1,2%

Número de hombres y mujeres asistiendo a ISTT por figura profesional

Nombre del ISTT	Figuras profesionales	Número	
		Hombres	Mujeres
ISTT Luis Tello (Esmeraldas)	Desarrollo Integral Infantil	4	131
	Mecánica Industrial	124	11
	Electricidad	145	13
	Mecánica Automotriz	74	6
	Medición y Monitoreo Ambiental	40	34
	Automatización e Instrumentación	31	19
	Entrenamiento Deportivo	24	8
ISTT Paulo E. Macías (Manabí)	Agropecuaria	36	53
	Producción Agropecuaria	30	34
	Electromecánica	341	18
	Tributación	11	63
	Construcción	15	5
	Desarrollo Infantil	6	205
	Seguridad Ciudadana y Orden Público	555	123
ISTT Luis A. Martínez (Tungurahua)	Administración de Empresas	116	123
	Administración Financiera		
	Análisis de Sistemas, Redes y Telecomunicaciones	47	33
Total		1 599	879

Fuente: Elaboración propia sobre la base de los registros de las UE Paulo E. Macías, Luis Tello y

NO SE CUENTA CON SISTEMA DE INFORMACIÓN PARA EL SEGUIMIENTO A LOS EGRESADOS Y SU INCORPORACIÓN AL MERCADO DE TRABAJO

Ecuador: medias salariales (mensuales) por sexo, según título obtenido, mayo de 2015

Título	Número de trabajadores y trabajadoras	Hombres			Mujeres		
		%	Media	SD*	%	Media	SD
Técnico	73 402	47,53%	1 004	848	52,47%	801	550
Tercer nivel	442 231	40,69%	1 485	1 262	59,31%	1 105	786
Cuarto nivel	77 046	47,94%	2 364	1 948	52,06%	1 767	1 283
Sin título	1 567 353	69,40%	675	818	30,60%	628	573
Título nacional	576 789	42,04%	1 512	1 354	57,96%	1 132	851
Título extranjero	15 890	58,41%	2 472	1 928	41,59%	1 998	1 408
Total	2.160.032	62,10%	839	1.011	37,99	845	758

* Desviación estándar

Fuente: Diego Benítez y Boris Espinoza (2018), “Discriminación salarial por género en el sector formal en Ecuador usando registros administrativos”, *Cuadernos de Trabajo*, N° 6, marzo, Quito, INEC, con base en datos del Laboratorio de Dinámica Laboral y Empresarial (LDLE) del INEC¹².

EFECTOS DE LA SEGREGACIÓN.

- Se desvaloriza el trabajo productivo de las mujeres en tanto se ubican en áreas disciplinarias con menor reconocimiento social y científica, como la salud, la educación, los cuidados, etc. (SENESCYT, 2015, pág. 54).
- A medida que los trabajos son mejores, hay más barreras de entrada para las mujeres y en las empresas grandes, y en el de las siguientes ramas de actividades: explotación de minas y canteras; industrias manufactureras; suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado; construcción; información y comunicaciones (Benítez y Espinoza, 2018, pág. 6).
- La brecha en la remuneración de las mujeres se mantiene debido a que las carreras que eligen tienen menor valoración económica y baja productividad, como las de agricultura, comercio o cuidado infantil (Rico y Truco, 2014).
- En el estudio de Vascones (2014) se muestra que las mayores brechas se encuentran al momento de ingresar al mercado de trabajo, con un 60% de diferencia entre la probabilidad de que un hombre oferte su trabajo frente a que lo haga una mujer debido entre otros factores a la educación que posea y las condiciones familiares específicas. Una vez en el mercado laboral, la brecha de empleo es de 9 puntos porcentuales, de los cuales la mayor parte es explicada por factores de discriminación: es decir, si un hombre y una mujer con iguales características y formación buscan trabajo, el hombre tiene mayor posibilidad de conseguirlo.
- La brecha de acceso de las mujeres al mercado de trabajo se mantiene en gran parte porque las mujeres siguen con la carga de las tareas no remuneradas de la vida doméstica diaria, como el cuidado de niños y las tareas del hogar (OCDE, 2013).
- Las dificultades para el acceso a un trabajo formal y justo orilla a las mujeres al subempleo, a la informalidad y a carreras breves y con interrupciones, e inciden negativamente en su capacidad de consolidar derechos jubilatorios en el régimen contributivo de pensiones (OIT, 2018).

Barreras estructurales



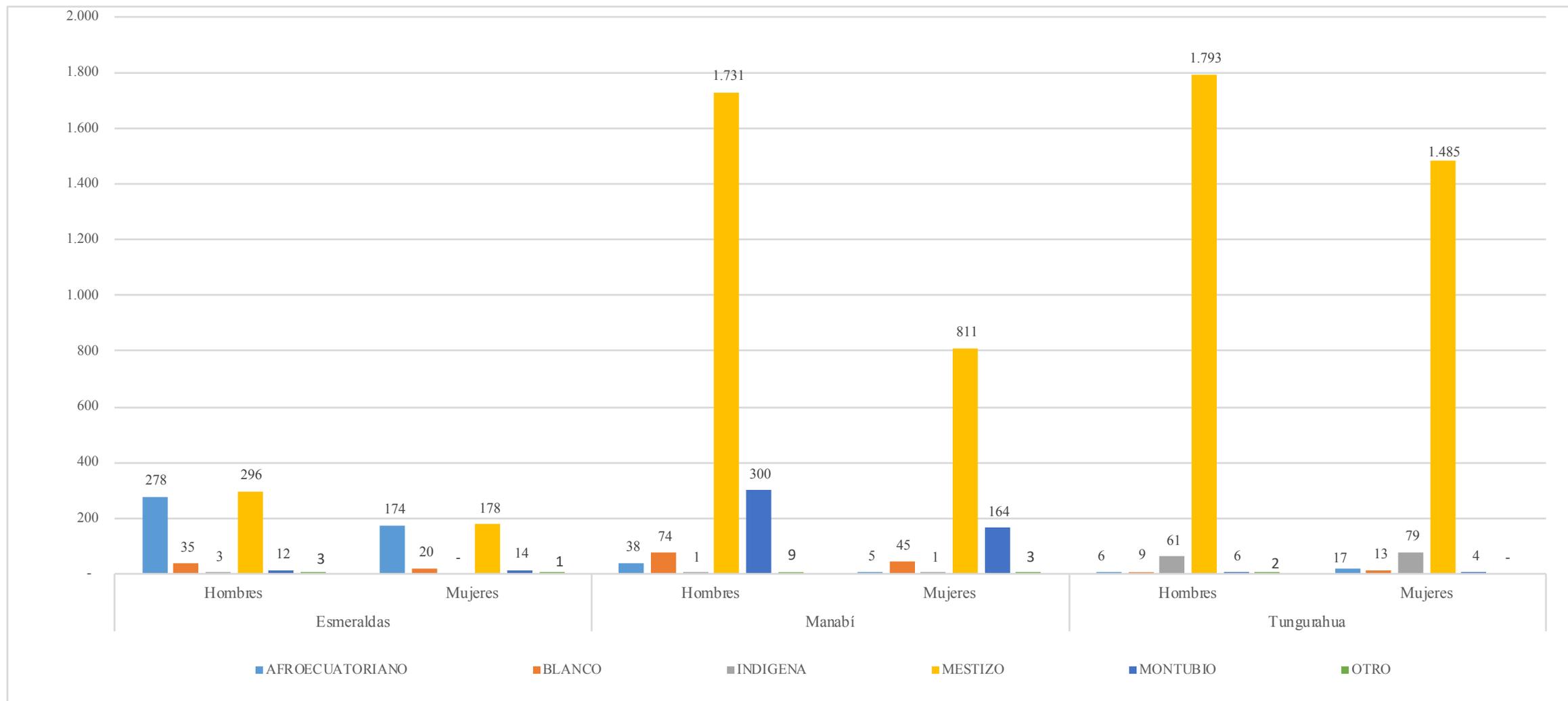
- Pobreza: insumos, materiales..
- Inseguridad: entorno y ambientes masculinos.
- Orden de género: rol de cuidado y estereotipos (barreras subjetivas).

Barreras de Política P.



- Contenidos educativos refuerzan roles y estereotipos (currículo oculto).
- Sectorización es contraria a la elección vocacional.
- Ser Bachiller...castiga a BT.

Número de estudiantes matriculados en ISTT en las provincias de Esmeraldas, Tungurahua y Manabí, por sexo y autoidentificación étnica, 2° semestre de 2017



DECISIÓN VOCACIONAL DE MUJERES EFTP CARRERAS MASCULINIZADAS.

Influencia del ambiente inmediato

- Línea masculina:padres, hermanos, parejas
- Imponen o fomentan (familia está en este campo).

Decisión propia

- Ejemplos exitosos o modelos a seguir...EMPODERAMIENTO
- Resultado de trayectorias educativas exitosas
- Decisiones prácticas.

AMBIENTE Y OBSTÁCULOS DE MUJERES EN CARRERAS MASCULINIZADAS

- Las estudiantes que han cruzado las barreras de acceso a la EFTP y se han incorporado a carreras con sobrerrepresentación de varones son la minoría, y desde esta posición se confrontan de forma permanente al canon masculino; constituyen la “otredad”, la diferencia en relación con el patrón normalizado del ser y actuar.
- Son la excepción a la regla.
- Los testimonios del grupo de informantes muestran que el ambiente educativo de las carreras consideradas tradicionalmente masculinas enfrenta a las mujeres a: i) percepciones sobre sus atributos y capacidades por parte de compañeros; ii) la segregación de tareas y responsabilidades, y iii) la hostilidad y violencia de género.

Rachel : *Al principio fue duro. Me decían que para qué estaba perdiendo el tiempo estudiando cosas de hombres; así, directo*

Jessenia: *“A mí siempre me ha gustado la electricidad. No me da miedo de que me agarre la corriente, hay que resistir un poco y después es normal, pero a algunas personas sí les asusta y piensan que no podemos resistir como los hombres”.*

. Porque muchas dicen ‘No podemos’, que las mujeres no pueden porque son más débiles que los otros. Al principio a mí me decían: ‘Jessenia, tú no vas a poder porque esta es una carrera de hombres y tú te vas a sacar la madre’, así, vulgarmente. Y al final se dieron cuenta, cuando egresé y ya me respetaban, de que las mujeres sí podemos

Gloria: *En el colegio estaba con 12 mujeres, ahora soy la única. Entonces me senté así toda cuidadosa de que me fueran a criticar, y un chico se me acercó y me dijo: ‘¿En serio estás aquí?’. Y le dije: ‘Sí, ¿por qué?’. Y dijo: ‘Es increíble ver a una mujer aquí’”.*

Dayeli : *“Lo malo es la discriminación por ser mujer. Los compañeros dicen que no debería estar con ellos, que no pregunte en las clases porque a mí no me va a servir, que son ellos los que deben saber”.*

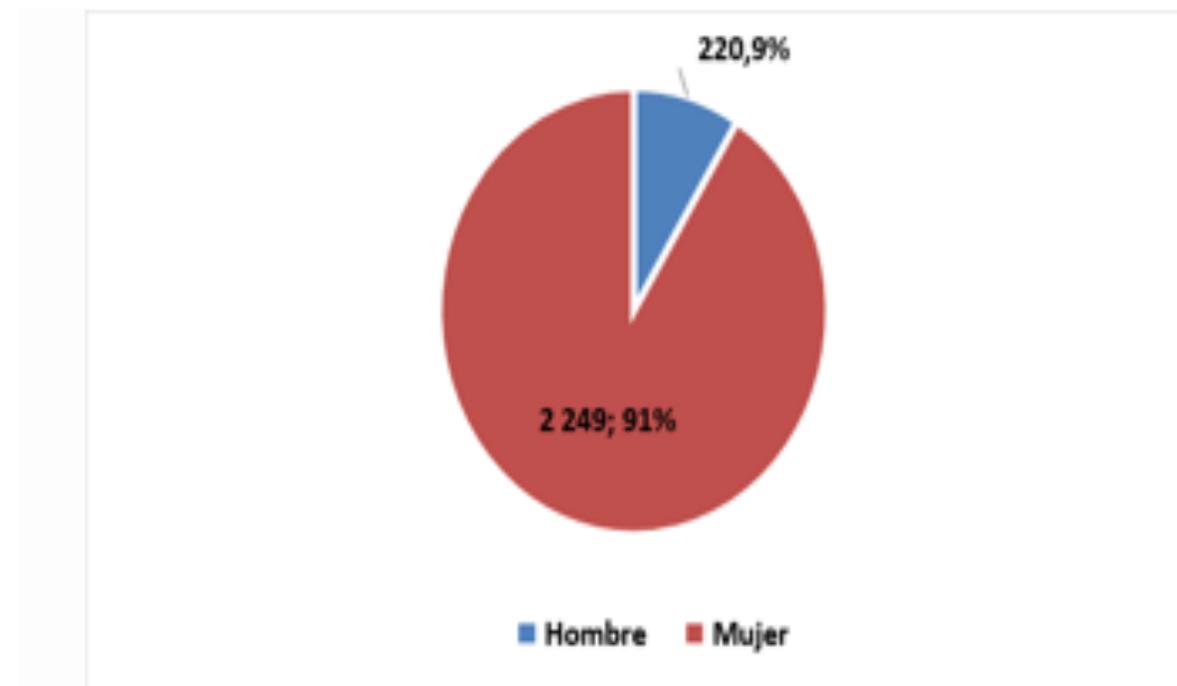
Violencia de género

Victimas de violencia sexual por tipo de bachillerato

UE	Total	Porcentajes
UE BGU	4 919	66,6%
UE BT	2 469	33,4%
Total general	7 388	100,0%

Fuente: Subsecretaría para la Innovación Educativa y el Buen Vivir (SIEBV) del MINEDUC, proveniente del Sistema Informático para el Registro de Violencia (REDIVI).

Victimas de violencia sexual por sexo en UE con BT



ESTRATEGIAS PARA EL LOGRO TERMINAL

1

- Tolerancia a la descalificación sexista, segregación de tareas

2

- Adaptación a la soledad en medio de varones (actividades deportivas y de socialización excluyentes).

3

- Asimilación al grupo (hombres honorarios)

Dayeli: "Cuando ya había algunas mujeres, nos dieron una charla acerca de cómo hacerse respetar, los valores de una dama alrededor de los varones. Nos aconsejaron que guardáramos nuestra distancia y, si se presentaba alguna situación de abuso de los profesores o los compañeros, que pusiéramos la queja respectiva, pero no sé si les dieron esa charla a los compañeros".

Estrategias para el logro terminal:

- ✓ Postergan la maternidad
- ✓ Trabajan para costear sus estudios
- ✓ Acceder a beca

CUADRO 17

Número de becas otorgadas en ISTT a nivel nacional, por sexo, 2011-2018

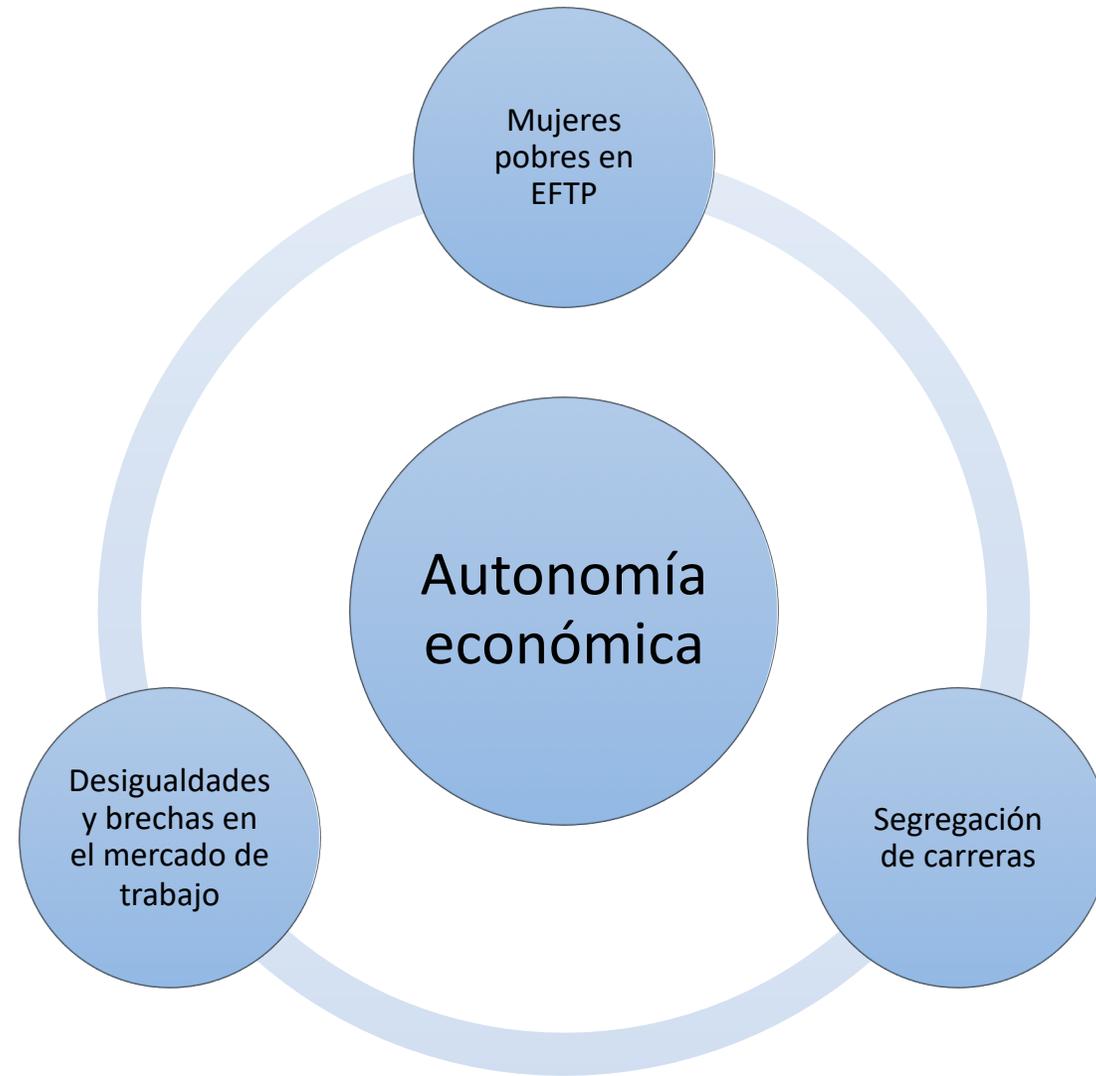
Sexo	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Total	5	5	4	83	51	39	132	769
Mujeres	2	1	1	19	15	20	69	411
Hombres	3	4	3	64	36	19	63	358

Fuente: SENESCYT y el Sistema Integral de Información de Educación Superior (SIIES), a noviembre de 2018, elaborado por la Dirección de Estadística y Análisis (DEYA) y la Coordinación de Gestión de la Información (CGI).

MUJERES EGRESADAS Y MERCADO DE TRABAJO

- ✓ Mujer titulada en rama con preeminencia femenina consiguió trabajo en su rama y cargo de coordinación (procesamiento de alimentos).
- ✓ Mujer titulada en electromecánica es parte de negocio familiar: trabajo auxiliar (sin beneficios de ley ni seguridad social).
- ✓ Un grupo de mujeres aspira a emprender. Incremento de mujeres en calidad de gerentes y propietarias: en 1990 lo era el 38%, y en 2014 este porcentaje se eleva al 54%. De acuerdo con las encuestas de empleo, el 24% de las personas que aparecen en la categoría “patrono” son mujeres (Vásconez, 2016, pág. 27).
- ✓ Una reorientó su carrera de informática y sistemas a educación...hoy es rectora de un ISTT (Mariuxy).
- ✓ Una egresada de Automatización e instrumentación, trabaja como secretaria y atención al cliente
- ✓ Egresadas en la informalidad y la inactividad (por maternidad).

CIRCULO DE LA SEGREGACIÓN DE MUJERES EN EFTP



DESAFIOS

- La deconstrucción de los atributos y estereotipos culturalmente asignados por razón de género, tiene particular importancia para enfrentar la segmentación de las carreras por razón de género.
- La articulación de los organismos públicos con competencias en los temas de EFTP en el nivel medio y superior de educación, debe mantenerse y avanzar a la incorporación de actores que tiendan puentes entre la educación y el mundo laboral
- Es urgente la construcción de sistemas de seguimiento a la incorporación de los y las estudiantes al mercado de trabajo, tanto para evaluar la pertinencia de la formación de cara a la demanda del mundo laboral, cuanto las desigualdades por razón de género
- Desarrollar e implementar mecanismos que apoyen la conciliación de las tareas del cuidado con el trabajo remunerado, es un desafío pendiente en el país, y un reto que compete a las entidades con atribuciones en el campo del empleo y a seguridad social. Revertir las enormes desigualdades respecto del número de horas que los hombres y mujeres ecuatorianas invierten en las tareas asignadas al rol reproductivo, es un factor indispensable para el incremento de las mujeres en la PEA.
- Prevención de embarazo en adolescentes, reposicionar el rol centra de MINEDUC
- Sistemas de cuidado en alianzas con otros actores ...

DESAFÍOS

- Ubicar en la estructura institucional, la responsabilidad central de coordinación y seguimiento a la implementación del enfoque de género y las temáticas de igualdad (discapacidad, interculturalidad, intergeneracional y personas en movilidad humana) en los planes y programas de educación en general y EFTP en particular
- Desarrollar una estrategia sostenida de capacitación y monitoreo para garantizar que los contenidos de la *Guía para fomentar la inclusión de hombres y mujeres en la gestión escolar y en el desarrollo profesional directivo y docente de bachillerato técnico*, elaborada por el MINEDUC.
- Por su parte, SENESCYT debe sostener y fortalecer los esfuerzos que viene desplegando, de manera que el instructivo denominado *Construyendo igualdad en la educación superior. Fundamentación y lineamientos para transversalizar los ejes de igualdad y ambiente* llegue a todos los ISTT. Es primordial dar seguimiento y sistematizar los resultados de la aplicación de estos lineamientos para contribuir a la generación de conocimientos

DESAFIOS

- Dado que las decisiones vocacionales están condicionadas por el entorno inmediato y se construyen desde edades tempranas, es necesario el impulso de estrategias dirigidas a todos los integrantes de la comunidad educativa, con énfasis en la familia y las niñas. Acercar a las niñas y jóvenes a las STEM, es un desafío pendiente y una apuesta importante para el futuro de cara a los nuevos escenarios laborales derivados de estas ciencias. El programa Educando en Familia ejecutado por MINEDUC, es un espacio propicio para cumplir con este cometido.
- La sectorización de la educación media es una barrera de acceso al BT
- Con miras a cerrar las brechas de participación de las mujeres en carreras consideradas masculinas, el sistema de becas Eloy Alfaro, de SENESCYT, podría incluir un criterio de discriminación positiva en este sentido, como una contribución para derrumbar la barrera estructural relacionada con la pobreza.
- Disminuir las condiciones de riesgo e inseguridad en entornos y al interior de planteles (violencia de género).
- Dar seguimiento y acompañar a las jóvenes que cursan carreras masculinizadas

DESAFIOS

- El modelo dual de educación y las practicas preprofesionales debe considerar acciones de sensibilización dirigidas a los y las trabajadoras, así como a tutores y tutoras as de las empresas en las cuales se realizan prácticas preprofesionales, de manera que se trasladen al mundo empresarial los avances que se consigan en el ámbito educativo en materia de igualdad y no discriminación a las mujeres.