



SEGUNDA VERSIÓN

Nunca Dejes de Aprender



Liderar

la equidad

de género

en la EMTP

Autora: María Paola Sevilla Buitrón¹

¹ La autora agradece el apoyo del Proyecto Fondecyt Regular 1210296.





Resumen

La presente ficha busca relevar la importancia de que los líderes de establecimientos escolares técnico profesionales puedan impulsar la equidad de género en sus comunidades educativas. Para esto se plantean algunos de los principales beneficios de liderar dicha temática, entre ellos romper círculos viciosos en la elección de especialidad, asegurar una educación inclusiva en la EMTP que visibilice las desigualdades de género, y aportar al desarrollo del sector productivo y a nivel país. Luego se presentan orientaciones clave para que los líderes puedan impulsar el desarrollo de habilidades del siglo XXI, tales como promover procesos de elección de especialidades que fomenten aspiraciones profesionales diversificadas según género; garantizar procesos formativos inclusivos; intencionar la formación de equipos docentes diversos en términos de género; y asegurar prácticas profesionales oportunas, pertinentes y libres de discriminación para estudiantes mujeres. Finalmente, se presentan diferentes recursos para seguir profundizando en la temática.

1. Impulsar la equidad de género en la EMTP

La igualdad de género se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades entre personas sin importar su género. Implica eliminar las barreras que históricamente han limitado las oportunidades de las mujeres y otras personas marginadas en la sociedad, en áreas como la educación y el empleo.

En la Educación Media Técnica-Profesional (EMTP) si bien las 35 especialidades están disponibles para estudiantes hombres y mujeres, en la práctica existe una fuerte segmentación por género en las opciones de formación. Las mujeres tienden a concentrarse en áreas vinculadas a los sectores de servicios, como alimentación, salud, educación, hotelería y turismo, mientras que los hombres optan mayoritariamente por áreas industriales y tecnologías como la metalmecánica, electricidad y telecomunicaciones (Mineduc, 2020). La estrecha vinculación de la EMTP con campos ocupacionales específicos, donde prevalecen roles tradicionalmente masculinos y femeninos, lleva a que sus especialidades, elegidas a edades relativamente tempranas, promuevan trayectorias tipificadas según género (Imdorf et al., 2015).

Aunque en la última década la presencia de mujeres en áreas industriales y tecnológicas ha aumentado, las brechas de participación en comparación con los hombres aún persisten. Las mujeres no solo acceden menos a estas áreas al inicio de sus trayectorias educativas, sino que también enfrentan mayores desafíos para mantenerse en ellas al ingresar al mundo laboral o la educación superior. Estudios nacionales recientes revelan que ciertas microprácticas que perpetúan creencias estereotipadas de género dentro de los establecimientos educativos, junto con restricciones para realizar prácticas laborales en empresas del sector, representarían obstáculos todavía determinantes para la persistencia de estudiantes mujeres en estas rutas formativas (Fernández-Darras et. al, 2020; Sevilla et al., 2019; 2023).

La equidad de género implica eliminar las barreras que históricamente han limitado las oportunidades de las mujeres y otras personas marginadas en la sociedad, en áreas como la educación y el empleo.

2. ¿Por qué impulsar la igualdad de género en la EMTP?

1. Para romper círculos viciosos en la elección de especialidad. En la EMTP, la desigual distribución de estudiantes hombres y mujeres al interior de su oferta formativa, podría ser un hecho anecdótico. Después de todo es la expresión de las preferencias o intereses de los propios estudiantes y no de procesos de admisión institucionales que los excluyan. Sin embargo, como lo muestran los estudios, en las especialidades altamente masculinizadas persisten una serie de tensiones que dificultan el proceso formativo de las estudiantes mujeres. A la vez, que desalientan a potenciales estudiantes a elegir según sus preferencias condicionándolos según su género. Se trata de un círculo vicioso que podría mantenerse en el tiempo, si los patrones dominantes no son alterados por los establecimientos educativos a fin de que las estudiantes mujeres tengan experiencias educativas significativas que reafirmen su pertenencia a sus especialidades.

2. Para asegurar una educación inclusiva en la EMTP que visibilice las desigualdades de género. En la medida que la EMTP no aborde el desbalance de género al interior de su oferta formativa su atributo de educación inclusiva queda en entredicho porque se lograría a expensas de la igualdad de género. Al incluir a estudiantes mujeres solo en áreas específicas y opuestas en términos de salarios, proyecciones profesionales, y estatus social a aquellas donde están subrepresentadas.

Esto requiere, entre otras cosas, evitar que las desigualdades asociadas al desbalance de género en la EMTP pasen desapercibidas debido a su normalización. Un ejemplo de ello se encuentra en expresiones como: "En realidad, el chiquillo, la chiquilla que quiera estudiar en cualquier especialidad va a hacerlo, ya que es una cuestión 100% personal". La normalización de estas creencias que enfatizan exclusivamente el esfuerzo y la voluntad personal de los estudiantes ignora la existencia de estructuras sociales que restringen las oportunidades de las estudiantes mujeres para avanzar en sus trayectorias educativas y laborales (Sevilla y Carvajal 2020).

Mantener la segmentación por género en la elección de especialidades restringe la disposición de personal técnico calificado al condicionarlo a un género determinado.

3. Para aportar al desarrollo del sector productivo y a nivel país. Mantener la segmentación por género en la elección de especialidades restringe la disposición de personal técnico calificado al condicionarlo a un género determinado. A la vez que un mejor balance de género en las industrias se conecta a ganancias en productividad, al tener un impacto positivo en la creatividad y la innovación, junto con un mejor entorno laboral.

Esto requiere que las comunidades educativas se sientan llamadas a compartir responsabilidades entre diferentes sistemas, más que atribuir las desigualdades a factores externos. Por ejemplo, lo que ocurre cuando se avalan ideas como “Hoy en día, si tú ves las empresas del rubro están plagadas de hombres y para que una mujer entre en ellas es súper difícil. Eso es una debilidad, pero más que de nosotros, del sistema, de la sociedad en general”. En estos casos, si bien se reconoce la existencia de diferencias, se corre el riesgo de que, al situarlas fuera del espacio escolar y atribuir su origen exclusivamente al mercado laboral, se resta relevancia al despliegue de acciones al interior de los establecimientos educativos para revertirlas, y avanzar en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

3. ¿Cómo impulsar la igualdad de género en la EMTP?

El primer paso para abordar las desigualdades de género en la EMTP es reconocer su existencia y el nexo que estas desigualdades tienen con los discursos y prácticas institucionales. La equidad de género reconoce que el género tiene un impacto en las oportunidades, roles e interacciones sociales, y que es necesario tomar medidas específicas para abordar las desigualdades existentes.

Esto implica que los líderes educativos eviten la normalización de las desigualdades cuando por ejemplo se resaltan las diferencias entre hombres y mujeres basadas en supuestas diferencias biológicas o roles de género rígidos, o se asignan cualidades, o tareas específicas que limitan las oportunidades formativo-laborales. Es decir, lo que ocurre con planteamientos como “Las mujeres tienen una motri-

Los líderes de la EMTP necesitan desplegar acciones para enfrentar las barreras que limitan la igualdad de oportunidades entre estudiantes hombres y mujeres en momentos clave de sus trayectorias formativas: elección de especialidad, experiencia educativa y práctica profesional.

cidad fina extraordinaria en comparación a los hombres, demuestran mayores capacidades para ciertas tareas”.

Asimismo, requiere que puedan desplegar acciones para enfrentar las barreras que limitan la igualdad de oportunidades entre estudiantes hombres y mujeres en momentos clave de sus trayectorias formativas: elección de especialidad, experiencia educativa y práctica profesional.

Algunas de estas acciones son:

1. Promover procesos de elección de especialidades que fomenten aspiraciones profesionales diversificadas según género.

Si bien todas las especialidades de la EMTP están abiertas para estudiantes hombres y mujeres, es necesario reconocer que cuando las y los estudiantes deciden ingresar a especialidades no tradicionales a su género, muchas veces deben sortear previamente prejuicios y estereotipos sociales que los pueden llevar a desistir de sus intereses e intenciones iniciales. En consideración a ello, un desafío de los líderes educativos es promover su acceso, a través de estrategias especiales de atracción que fomenten sus aspiraciones vocacionales y sean sensibles a sus necesidades. Por ejemplo, organizando instancias donde exalumnas o u otras profesionales mujeres compartan sus experiencias y las incentiven a proseguir en sus metas de carrera.

2. Garantizar procesos formativos inclusivos.

El éxito de estudiantes en especialidades no tradicionales a su género está fuertemente condicionado por sus experiencias educativas, incluida la relación con sus pares y docentes. Múltiples investigaciones apoyan la visión que procesos formativos inclusivos, e interacciones positivas entre estudiantes y el estamento docente incidirán en la percepción que estos grupos tienen respecto a sus capacidades y habilidades. Por esta razón, es imperativo que los líderes educativos promuevan procesos de formación que valoren la diversidad y que estén libres de prácticas sexistas y otras formas de discriminación. Se requiere un apoyo efectivo para estudiantes que pertenecen al género subrepresentado, donde se reconozcan sus potencialidades y se fomente el desarrollo de su identidad y autonomía.

3. Intencionar la formación de equipos docentes diversos en términos de género.

Evidencia reciente muestra que la presencia de docentes mujeres en especialidades tradicionalmente masculinas tiene el potencial de cerrar brechas de género (Sevilla et al., 2023). Al ser vista como modelos de referencia por las estudiantes mujeres, tienen el poder de inspirarlas y motivarlas a perseverar en sus metas de

... la presencia de docentes mujeres en especialidades tradicionalmente masculinas tiene el potencial de cerrar brechas de género.

carrera y proyectos futuros. Es por ello que los líderes educativos debieran promover la contratación y permanencia de docentes mujeres en los módulos de especialidad. Además, que su inclusión favorece la transformación de prácticas institucionales, ya que tienden a liderar procesos de cambio para la igualdad y equidad de género.

4. Asegurar prácticas profesionales oportunas, pertinentes y libres de discriminación para estudiantes mujeres.

Reconociendo la existencia de desigualdades de género en el mundo laboral, es necesario que las instituciones educativas compensen las desventajas con las cuales las estudiantes mujeres se enfrentan en sus prácticas profesionales. Esta compensación puede hacerse construyendo soportes institucionales para promover, por un lado, el acceso, y por otro, el desarrollo de prácticas en condiciones inclusivas e igualitarias. Para el acceso, es fundamental apoyar los procesos de inserción de estudiantes en sus prácticas, y también potenciar relaciones duraderas con las empresas, en las que puedan acordarse resguardos de cupos. Asimismo, para el desarrollo de las prácticas, es importante implementar y fortalecer mecanismos de acompañamiento y monitoreo, generar protocolos de prevención y actuación frente a situaciones discriminatorias y de acoso, y trabajar junto a las y los estudiantes que son minoría de género en el empoderamiento de sus capacidades.

5. Apoyar las transiciones a la educación superior. La transición de la educación media a la superior plantea desafíos importantes en la retención de estudiantes mujeres que han iniciado trayectorias en áreas industriales y tecnológicas. Por ello es clave que los líderes educativos aseguren la orientación y guía a las estudiantes, de manera tal que tomen decisiones de carrera considerando sus intereses vocacionales e informadas de las perspectivas de empleo futuro en estas áreas. Al igual que en el momento de la elección de especialidad requieren sortear prejuicios y estereotipos sociales para persistir en sus metas de carreras. Los acuerdos de articulación con instituciones de educación superior técnico-profesional pueden ser un marco para el despliegue de acciones de soporte en este tránsito, resguardando su autonomía en sus elecciones vocacionales.

Es clave que los líderes educativos aseguren la orientación y guía a las estudiantes, de manera tal que tomen decisiones de carrera considerando sus intereses vocacionales e informadas de las perspectivas de empleo futuro en estas áreas.

Para conocer

Liderar la inclusión en EMTP. CILED.

Liderar la articulación con el sector productivo y social en EMTP. CILED.

Liderar la articulación con la educación superior en EMTP, CILED.

Producción de diferencias de género en la educación media técnico profesional. Sevilla, M,P., Sepúlveda L., Valdebenito, M,J.

Mujeres en terrenos de hombres: discurso de género en Escuelas Secundarias Técnico-Profesionales. Sevilla, M,P., Carvajal, F.

Referencias

Fernández-Darras, M. C., Díaz, L. S. y Mora-Guerrero, G. (2020), Women in secondary technical vocational education: Factors that influence their educational and work trajectories. *Pensamiento Educativo. Revista de Investigación Educativa Latinoamericana*, 57(1).

Imdorf, C., Hegna, K., Eberhard, V. y Doray, P. (2015), Educational Systems and Gender Segregation in Education: A Three-Country Comparison of Germany, Norway and Canada. In *Gender Segregation in Vocational Education* (pp. 83–122). Emerald Group Publishing Limited.

Mineduc (2020). Estudio sobre trayectorias educativas y laborales de estudiantes de educación media técnico-profesional. Evidencias N° 46. Centro de Estudios, Ministerio de Educación.

Sevilla M.P, Montecinos M.J y Valdebenito M.J. (2023). “Negociando el género”. Experiencias de práctica profesional de estudiantes mujeres de Educación Técnico Profesional. *Pensamiento Educativo, Revista de Investigación Educativa Latinoamericana*, 60(2).

Sevilla, M.P., Sepúlveda, L. & Valdebenito, M. (2019). Producción de diferencias de género en la educación media técnico profesional. *Pensamiento Educativo. Revista de Investigación Educativa Latinoamericana*, 56(1).

Sevilla M.P. & Carvajal F. (2020). Mujeres en terrenos de hombres: Discursos de género en escuelas secundarias técnico-profesionales. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 28(66).

Sevilla, M. P., Bordón, P., & Ramirez-Espinoza, F. (2023). Reinforcing the STEM pipeline in vocational-technical high schools: The effect of female teachers. *Economics of Education Review*, 95, 102428.

SEGUNDA VERSIÓN
Nunca Dejes de Aprender

Liderar la equidad
de género en la EMTP

Centro de Innovación en
Liderazgo Educativo (CILED)
<https://www.ciled.cl>

Año: 2023

Autora:
María Paola Sevilla Buitrón

Dirección recursos pedagógicos:
Alejandra Moreno Chau
Cristina Aziz dos Santos

Diseño gráfico:
Carlos Muñoz (www.cemuma.cl)

Imágenes:
<https://www.istockphoto.com/>



Centro de Innovación
en Liderazgo Educativo
Líderes TP

www.ciled.cl

