

Reproducido en www.relats.org

DESIGUALDAD DE GÉNERO EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL: EDUCACIÓN TÉCNICA SECUNDARIA EN ARGENTINA

Verónica Nuguer

Diciembre 2020

La Educación Técnica Profesional (ETP) se compone de la educación técnica secundaria, la formación profesional y las tecnicaturas superiores no universitarias. Centraremos este análisis en la instancia de educación técnica secundaria en Argentina. En 2018, del total de 3.225 instituciones de ETP en el país, el 50,5% eran secundarias técnicas, de las cuales el 88,4% era de gestión estatal (Argentinos por la Educación, 2019: 4). A su vez, del universo de escuelas secundarias, que es de 11.709, el 14,3% son técnicas y concurren a estas últimas el 17,8% de la matrícula, que asciende a 3.832.054 personas (INET, 2020: 6).

Si bien en los últimos años hubo un incremento en el alumnado de las secundarias técnicas, que para el período entre 2011 y 2018 fue del 14,4% (Argentinos por la Educación, 2019: 5), su composición no ha variado sustancialmente, manteniéndose la mayoría masculina, tal como ha sido históricamente. En 2018, solamente el 33,2% de quienes concurrían eran mujeres, es decir, hay una notoria desigualdad de género en el acceso (INET, 2020: 6). San Luis es la provincia con mayor porcentaje de mujeres, 42,2% y la Ciudad de Buenos Aires el distrito con menor, del 27,9% (INET, 2020).

En los demás niveles de ETP, la participación de mujeres es mayor que en el nivel secundario; en superior técnico del 60,5% y en formación profesional del 56% (INET, 2018: 6). Es decir que en el nivel secundario encontramos la mayor brecha entre géneros en el acceso.

Luego, esta brecha no varía durante la trayectoria, manteniéndose las cifras registradas al ingreso, sin presentarse diferencias en cuanto a abandono. Sí se presenta menor repitencia entre las mujeres, y mayor índice de terminalidad (INET, 2018).

A nivel país, las especialidades donde se concentran las mujeres son administración (62,4%), química (55,2%) y agropecuaria (44,5%), mientras que en las que menos representación femenina hay son mecánica (11,9%), electrónica/energía (12,9%) y construcción (28,3%) (INET, 2020: 6). Es decir, también se verifica una distribución desigual entre las especialidades. Esto se debe en gran parte a las representaciones esencialistas respecto de las condiciones y atributos de varones y mujeres, que se construyen socialmente y constituyen el conjunto estructural de creencias sobre las características que generalmente se piensa que son propias y deseables de unas y otros. Estos estereotipos de género se reproducen y expresan en el sistema educativo, en el mundo laboral y en la sociedad, generando distintas formas de discriminación a las mujeres (Bloj, 2017: 10).

También se presenta desigualdad de géneros en las dinámicas escolares y en los programas curriculares. Se aduce generalmente una “neutralidad” de la educación técnica profesional, pero las carreras técnicas están asociadas a elecciones y códigos masculinos que reproducen los estereotipos hegemónicos de género. Ejemplos de ello son los nombres de los títulos, que aparecen en masculino, como lenguaje supuestamente “neutro” (Técnico en Administración y Gestión, Técnico en Indumentaria), en los contenidos curriculares, ya que en los planes y programas de estudio, las palabras “mujer” y “género” están prácticamente ausentes, y en el lenguaje visual a través del cual se comunica y se promociona la oferta educativa, que es con imágenes masculinas, sobre todo en las especialidades científicas (Bloj, 2017: 45).

En cuanto a los procesos de aprendizaje, los y las docentes, son responsables de la transmisión de conocimientos, los lenguajes y las interacciones entre estudiantes. La mayoría de docentes de la ETP son varones y el número reducido de profesoras enseña en áreas socioculturales (Bloj, 2017: 50). En cuanto a quienes dirigen las instituciones educativas, conforme la normativa vigente solo pueden estar al frente de escuelas técnicas quienes han obtenido un título técnico, produciéndose una retroalimentación; y la presencia femenina en cargos directivos es escasa (Bloj, 2017:

50).

Como señala Cristina Bloj, “En la medida que se mantiene el predominio de los hombres se refuerza la inequidad de género y la idea de que determinadas carreras técnicas son “para varones”; esta variable contribuye a la reproducción de la masculinización del área. Para romper con estos círculos viciosos, no es suficiente que más mujeres ingresen al sistema ETP, aunque es una condición necesaria, ya que la presencia de las mismas *per se* no garantiza la incorporación de la perspectiva de género en el cotidiano escolar. Es entonces imperativo que las mujeres se involucren en las especialidades que tradicionalmente han tenido una connotación masculina, lo que permitiría a mediano y largo plazo una mayor valorización de las mismas en estos espacios” (Bloj, 2017: 51).

Luego de terminado el ciclo escolar, la desigualdad de género también tiene impacto en el mundo laboral. Las ya existentes desventajas estructurales en el acceso al empleo para las mujeres, debidas entre otros factores a las responsabilidades de cuidados, se ven agravadas en las áreas técnicas, donde aún con el mismo título y capacitación o incluso con mayor formación, las mujeres no tienen las mismas oportunidades que los varones, por los estereotipos de género. (Bloj, 2017: 27).

Finalizada la secundaria, es mayor el porcentaje de mujeres que sigue formándose, del 70% cuando en el caso de los varones es del 56% (Rapoport y Wolgast, 2018: 6), pero éstas no siguen en su mayoría estudios técnicos, ya que una vez más, los estereotipos de género les dificultan el acceso a puestos de trabajo tradicionalmente ligados a los varones (Rapoport y Wolgast, 2018: 7). Las oportunidades laborales son menores para las mujeres, especialmente en puestos relacionados con la industria (Rapoport y Wolgast, 2018: 1). Asimismo, mayor porcentaje de varones se desempeñan en trabajos afines a sus estudios secundarios.

La reproducción de las inequidades y roles de género inclina la demanda laboral hacia los varones y mantiene las barreras en el acceso de las mujeres en tareas y ámbitos no tradicionales. La discriminación está presente en los procesos de selección, promoción, práctica cotidiana, reconocimiento y compensación salarial; esta matriz inequitativa desalienta a las mujeres a progresar en la esfera técnico profesional (Bloj, 2017: 58).

De todo lo expuesto podemos concluir que resultan fundamentales políticas públicas

que promuevan la equidad de género en todas las instancias de la ETP y especialmente en la escuela secundaria, donde hay menor concurrencia femenina.

En este sentido, la Ley 26.058 de Educación Técnico Profesional de 2005 dispone, sobre la igualdad de oportunidades en su artículo 40 que deben ejecutarse acciones “para promover la incorporación de mujeres como alumnas en la educación técnico profesional en sus distintas modalidades, impulsando campañas de comunicación, financiando adecuaciones edilicias y regulando las adaptaciones curriculares correspondientes, y toda otra acción que se considere necesaria para la expansión de las oportunidades educativas de las mujeres en relación con la educación técnico profesional”.

En esta línea, en 2018, se creó dentro del Instituto Nacional de Educación Tecnológica (INET), que depende del Ministerio de Educación, la Comisión de Equidad de Género, con el fin de llevar a cabo “acciones que tiendan a disminuir las brechas de género, modificar las prácticas pedagógicas y mejorar las condiciones para que sean accesibles y equitativas para todas las personas, sin distinción de género”¹. En sus considerandos, la resolución de su creación da cuenta de que históricamente la educación técnica se compone de una matrícula mayoritariamente masculina entre los alumnos, generando una distribución desigual, pese a la participación creciente de las mujeres, y que el sistema educativo tiene un rol fundamental para revertir las desigualdades. Luego, su Anexo I menciona sus objetivos y acciones generales². Los objetivos de la Comisión son: “Incorporar la perspectiva de género en la ETP en todo el sistema escolar (currícula escolar, prácticas escolares, infraestructura, cultura escolar)” e “Incrementar la matrícula de mujeres en la ETP (principalmente en el nivel secundario)”. Y entre sus acciones generales se mencionan, entre otras: “Problematizar los estereotipos de género y repensar la “cultura masculina” de la ETP: estereotipos, roles, discursos, lenguajes, prácticas”; “Promover nuevas masculinidades, nuevos espacios y roles masculinos”; “Mejorar la visibilización de la oferta de las escuelas técnicas y centros de formación en el territorio y en los distintos medios de difusión y propaganda para incrementar la matrícula de mujeres en el nivel

¹Resolución DI-2018-118-APN-INET#ME, disponible en <http://www.inet.edu.ar/wp-content/uploads/2018/03/DI-2018-09939409-APN-INETME.pdf>

²Anexo I IF-2018-09935169-APN-INET#ME, disponible en <http://www.inet.edu.ar/wp-content/uploads/2018/03/IF-2018-09935169-APN-INETME.pdf>

secundario, desde el ingreso a la escuela técnica (articulación con nivel primario) y a los distintos centros de formación profesional y de nivel Superior”; “Promover la incorporación de un mayor número de mujeres a los equipos directivos de las escuelas: directoras, vice, jefas de taller, laboratorio, etc.”; “Revisar y debatir con los actores vinculados, los contenidos de curriculums escolares y perfiles profesionales con perspectiva de género.”.

De lo expuesto surge que recientemente el Estado ha identificado y reconocido los principales obstáculos que impiden la equidad de género en la ETP. Es un desafío a futuro si las acciones propuestas logran concretarse y en qué medida, considerando que muchas de ellas requieren cambios de la sociedad. Asimismo, deben ser acompañadas por otras necesarias para la equidad de género en el mundo del trabajo, como por ejemplo políticas públicas que reduzcan la división sexual del trabajo, la brecha salarial, la corresponsabilidad social de los cuidados y la erradicación de la violencia laboral.

Bibliografía

Argentinos por la Educación (2019): “Crece la educación técnica pero persiste la brecha de género”, disponible en https://cms.argentinosporlaeducacion.org/media/reports/Informe_Crece_la_educacion_tecnica_pero_persiste_la_brecha_de_genero.pdf

Bloj, Cristina (2017): *Trayectorias de mujeres: educación técnico-profesional y trabajo en la Argentina*, Cepal, disponible en <https://www.cepal.org/es/publicaciones/41230-trayectorias-mujeres-educacion-tecnico-profesional-trabajo-la-argentina>

INET Instituto Nacional de Educación Tecnológica, Ministerio de Educación Argentina (2020): “Mujeres en la ETP. Algunos datos sobre la participación de las mujeres en la secundaria técnica”, disponible en http://www.inet.edu.ar/wp-content/uploads/2020/07/ETP_Mujeres-en-la-Secundaria-T--cnica_2020.pdf

INET Instituto Nacional de Educación Tecnológica, Ministerio de Educación (2018):

“Mujeres en la ETP: desigualdades y oportunidades. Año 2018”, disponible en <http://www.inet.edu.ar/wp-content/uploads/2018/03/Mujeres-en-la-ETP-Desigualdades-y-oportunidades.pdf>

Rapoport, Ana y Wolgast, Sol (2018): “Las mujeres en la secundaria técnica: diagnóstico de una desigualdad persistente”, Instituto Nacional de Educación Tecnológica, Ministerio de Educación, disponible en <http://www.inet.edu.ar/wp-content/uploads/2019/03/Las-mujeres-en-la-ETP.pdf>