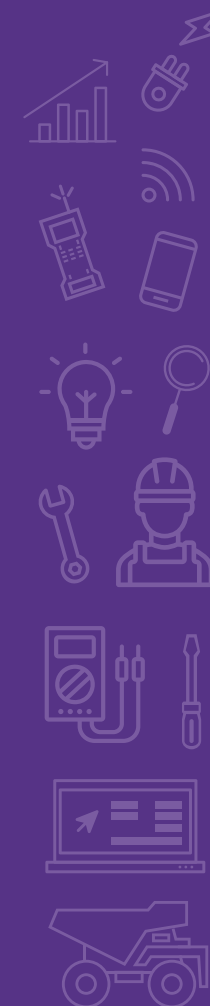


FORMACIÓN TÉCNICO PROFESIONAL

PLAN DE ACCIÓN

Equidad e Igualdad de Género
en la Formación Técnico Profesional
y la Inclusión de otros grupos
socialmente vulnerables



Publicación elaborada por el Ministerio de Educación de Chile

El presente documento se desarrolla en el marco de la Estrategia FTP, con foco en las dimensiones transversales de equidad de género e inclusión, y forma parte de los productos del proyecto “Diseño de un Plan de Acción para avanzar en el logro de la equidad e igualdad de género en la formación técnico profesional, así como de la inclusión educativa y laboral de los grupos sociales vulnerables”. Este estudio fue encomendado por el Programa de la Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) a la Universidad Alberto Hurtado, a través del proceso de licitación CHL/SDP/127/2021.

Santiago, enero de 2022.

Equipo Técnico del Ministerio de Educación

- Mónica Brevis
- Carolina González
- Lorena Quiroz

Autores

Equipo consultor: Universidad Alberto Hurtado

- María Paola Sevilla (Jefa de Proyecto)
- María Jesús Montecinos
- María José Valdebenito
- Carolina Muñoz Rojas
- Pablo Astudillo
- Álvaro Becerra

Integrantes Mesa de Género FTP

Centro de Formación Técnica CEDUC UCN, Directora Académica, Maritzaida Rojas
Centro de Formación Técnica de la Región de Arica y Parinacota, Rectora, Marta Meza
Centro de Formación Técnica de la Región de La Araucanía, Rectora, María Elena Fuentes
Centro de Formación Técnica de la Región del Maule, Rectora, Encarnación Pérez
Centro de Formación Técnica ENAC, Directora de VCM, Betty Chamorro
Centro de Formación Técnica IPROSEC, Rectora, Claudia Romero
Centro de Formación Técnica Juan Bohon, Rectora, Gloria Iturra
Centro de Formación Técnica San Agustín, Vicerrectora Académica, Yessica Gómez
Centro de Formación Técnica Teodoro Wickel, Directora Académica, Jimena Casas
CFT e IP INACAP, Secretaria General, Soledad Figueroa
CFT e IP Santo Tomás, Vicerrectora de VCM y Comunicaciones, Patricia Noda
Instituto Profesional Adolfo Matthei, Rectora, Andrea Mora
Instituto Profesional AIEP, Rectora, Loreto Ferrari
Instituto Profesional de Artes Culinarias y Servicios, Rectora, Trinidad Riesco
Instituto Profesional de Chile, Rectora, Anamari Martínez
Instituto Profesional DUOC, Coordinadora General del Consejo de Equidad de Género, Vanessa Thraves
Instituto Profesional ECCAS, Vicerrectora Académica, Alicia Navarro
Instituto Profesional Guillermo Subercaseaux, Asesora Jurídica del Instituto, Cecilia Barría
Belén Educa, Encargada TP Colegio Cardenal José María Caro, María José González
Liceo Sofofa, Directora, Iris Verdugo
SNA Educa, Directora Académica, Marta Struch
Fundación Educación 2020, Directora Ejecutiva, Alejandra Arratia
Consejo de Competencias Mineras, alianza CCM-Eleva. Gerenta, Verónica Fincheira.
Woman In Mining, Representante WIM, Tamara Miranda
Mineduc, Profesional Secretaria Ejecutiva EMTP, Pamela Márquez



Índice de contenidos

1.	Presentación.....	4
2.	Enfoques, Principios y Estrategias	5
3.	Nudos Críticos	8
4.	Principios Rectores	9
5.	Ejes de Trabajo	11
6.	Indicadores Ejes de Trabajo	30
7.	Anexos	37

1. Presentación

La misión de la Formación Técnico Profesional (FTP) es la de asegurar el desarrollo de la diversidad de talentos y capacidades de las personas, según las necesidades económicas, sociales y de sustentabilidad del país, contribuyendo a un Chile más equitativo, con mayor movilidad social y trabajo decente¹. Para avanzar en este mandato, la Estrategia Nacional FTP que nace de la Ley N° 21.091 de 2018, incorpora como principios fundamentales promover, la equidad de género y la inclusión educativa. Estos principios, junto a los de calidad, desarrollo territorial y sustentabilidad son dimensiones transversales de los ejes de trabajo que esta estrategia incluye para enfrentar distintos desafíos con el objetivo de lograr su misión.

A fin de orientar a las instituciones FTP en la puesta en práctica de los principios de equidad e inclusión, el Ministerio de Educación y el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) encomendó a la Universidad Alberto Hurtado (UAH) la elaboración del Plan de Acción para la Equidad e Igualdad de Género en la FTP y la inclusión de otros grupos socialmente vulnerables. Se trata de una iniciativa inédita en materia de género e inclusión para la FTP, ya que permite contar con una hoja de ruta propia diseñada de manera colaborativa con las instituciones que forman parte de la Mesa de Trabajo Género FTP en función de un diagnóstico acabado y vigente del sector. En efecto, las iniciativas del Plan de Acción que aquí se presenta abordan una serie de nudos críticos que se han identificado a partir de investigaciones nacionales en materia de género y FTP, y están en línea con la evidencia internacional y las políticas públicas relacionadas. Este Plan de Acción es una guía para la FTP, para facilitar el cumplimiento de la regulación actual, orientando a las instituciones en el tipo de acciones que pueden desarrollar a partir de sus propias realidades.

En la FTP, y en particular en la Educación Superior Técnico Profesional (ESTP), muchas de las desigualdades de género remiten a la segregación de su oferta formativa, entre carreras con predominio masculino o femenino. Estas desigualdades trazan trayectorias disímiles entre hombres y mujeres, al limitar a estudiantes a elegir según sus preferencias cuando son del género minoritario, y potencialmente dificultar su proceso formativo cuando acceden a sus carreras. Además, desde una perspectiva social, resulta ineficiente e injusto que el género, con independencia de los intereses, habilidades y talentos, condicione las rutas formativas y laborales de las personas, reduciendo el número de candidatos para puestos de trabajo más demandados². Es por ello que, las iniciativas de este Plan de Acción que apuntan a grupos socialmente vulnerables o subrepresentados en la FTP refieren principalmente a estudiantes que son minoría de género en sus carreras, como es el caso de mujeres en áreas de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (STEM, por sus siglas en inglés) u hombres en carreras relacionadas con el cuidado o la educación.



1 Mineduc (2020). Estrategia Nacional de la Formación Técnico Profesional. Santiago, Chile.

2 Imdorf, C., Hegna, K., Eberhard, V. & 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.



2. Enfoques, Principios y Estrategias

El diseño del Plan de Acción que aquí se presenta considera distintos enfoques, principios y estrategias para el desarrollo de iniciativas orientadas a transformar la realidad de las instituciones FTP en relación al género y la inclusión. Los enfoques aluden a formas de analizar y considerar una problemática, relevando dimensiones o elementos claves que permiten profundizar la comprensión sobre una determinada realidad. Para este Plan se proponen tres enfoques relevantes: de género, interseccional y de derechos humanos. Los principios corresponden a orientaciones para las acciones y las estrategias a formas de intervenir concretamente en la realidad.

En conjunto enfatizan distintas dimensiones del género y la inclusión y permiten ampliar y profundizar la mirada de las instituciones respecto a su propia realidad y capacidad de transformarla.

A continuación, se ofrecen definiciones de los enfoques, algunos principios y estrategias claves para el desarrollo de este Plan de Acción. Asimismo, en el Anexo A de este documento se incorpora una serie de definiciones de términos que resultan claves para entender la problemática de género en la FTP.³

ENFOQUES

Enfoque de género

Perspectiva que tiene en cuenta las diferencias de género al analizar cualquier fenómeno, política o proceso social. Consiste en observar el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas, para realizar un análisis de género y luego propiciar transformaciones.

Enfoque Interseccional

Herramienta analítica para estudiar, entender y responder a las maneras en que el sexo y el género se cruza con otras características o marcadores sociales de la diferencia (como la clase social, la identificación racial, la edad, la diversidad por orientación sexual, identidad o expresión de género, entre otras) y cómo estas intersecciones al crear posiciones diversas en la sociedad contribuyen a experiencias complejas y únicas de discriminación.

Enfoque de derechos humanos

El enfoque basado en los derechos humanos se centra en los grupos de población que son objeto de una mayor marginación, exclusión y discriminación. Este enfoque a menudo requiere un análisis de las normas de género, de las diferentes formas de discriminación y de los desequilibrios de poder a fin de garantizar que las intervenciones lleguen a los segmentos más marginados de la población.

³ Tanto las definiciones que siguen como las del glosario anexo fueron elaboradas a partir de distintas fuentes que son las referencias indicadas al final del anexo A.

PRINCIPIOS

Equidad de género

Reconoce que las necesidades de las mujeres y los hombres son diferentes y que las diferencias deben ser identificadas y tratadas para corregir el desequilibrio existente. Esto puede incluir un trato igualitario o trato diferenciado que se ve como equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades. Aunque a veces se utilizan indistintamente, igualdad y equidad son dos conceptos distintos.

Igualdad de género

Apunta a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades entre mujeres y hombres. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres son iguales, por el contrario, implica tomar en cuenta los diversos intereses, necesidades y prioridades de diferentes grupos de mujeres y hombres. Actualmente se enfatiza en la noción de igualdad sustantiva entendida como la combinación de igualdad de género formal con igualdad de resultado, lo que significa que la igualdad ante la ley, la igualdad de oportunidades y el trato igualitario de mujeres y hombres se complementan con la igualdad en impacto, producto o resultado de las acciones de las instituciones educativas.

Inclusión educativa

Garantiza el derecho a una educación de calidad a todos los y las estudiantes prestando especial atención a quienes están en situación de mayor exclusión o en riesgo de marginación, con el fin de favorecer su plena participación, desarrollo y aprendizajes. La inclusión supone una revisión crítica de los procesos de integración educativa, es decir, de la mera incorporación de personas antes excluidas en un determinado programa o carrera sobre la base de que aquellas deben adaptarse a un nuevo entorno. La inclusión, por el contrario, supone modificar tanto el currículo como las normas de convivencia, con el fin de garantizar que los procesos educativos incorporen la totalidad de posiciones presentes en una comunidad.

Justicia educativa

Atención a las desigualdades sociales que se expresan en el campo de la educación (políticas, currículo, cultura organizacional y convivencia) y que van más allá de problemas de acceso o calidad educativa. Este principio asume que la discriminación, los abusos, las prácticas segregadoras y las brechas de conocimientos entre las personas son todos problemas que atentan contra el derecho a la educación.

Diversidad

Pluralidad, existencia de diferentes valores, actitudes y atributos entre las personas que se manifiesta en factores como la edad, la identidad o expresión de género, la orientación sexual, la procedencia étnica, raza, color, las perspectivas culturales, la identidad lingüística, ideología, creencias, religión, opiniones políticas o de otro tipo, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

No discriminación

Garantía de igualdad de trato entre los individuos, sean o no de una misma comunidad, país o región. Es decir, vela por la igualdad de derechos y la dignidad de todas las personas. En este caso, discriminación se entiende como el acto de tratar a un individuo o a un grupo de personas de una manera desventajosa, desigual o desfavorable por motivos de raza, color, sexo, nacionalidad, idioma, religión u origen social.



ESTRATEGIAS

Acciones afirmativas

Medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes que afectan a ese grupo en cuestión. En el marco de la ONU, se reconocen como “medidas especiales de carácter temporal”.

Educación de género

Incorporación en los planes de estudios en todos los niveles del sistema de educación, que permitiría a los niños, niñas, mujeres y hombres entender cómo las construcciones de masculinidad y feminidad y los modelos de asignación de los roles sociales (que conforman nuestras sociedades) influyen en sus vidas, relaciones, opciones de vida, trayectorias educativo-laborales, etc.

Paridad de género

Concepto numérico relacionado con la igualdad de género. La paridad de género se refiere a la igualdad relativa en términos de números y proporciones de mujeres y hombres, niñas y niños, y a menudo se calcula como la relación entre los valores de mujeres y hombres para un indicador dado.

Transversalización de género

Consideración de forma sistemática de las diferencias entre las condiciones, situaciones y necesidades de las mujeres y de los hombres en el conjunto de las políticas y acciones educativas. Se entiende como el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles.

3. Nudos críticos

Para avanzar en la equidad e igualdad de género en la FTP y la inclusión de otros grupos vulnerables es necesario enfrentar una serie de nudos críticos. La evidencia existente da cuenta que en el presente existen obstáculos todavía determinantes para el progreso en sus rutas formativas de estudiantes subrepresentados en esta formación, como es el caso de mujeres en carreras con predominio masculino. Por otra parte, no

existen estudios previos que permitan tener un diagnóstico acabado de las problemáticas que enfrentan otros grupos socialmente vulnerables, entre ellos estudiantes en situación de discapacidad o minorías sexuales. En ese sentido, la ausencia de antecedentes sistemáticos en este ámbito se constituye en un nudo crítico a abordar.



4. Principios rectores y visión del Plan de Acción

A partir de la consideración de los enfoques, principios y estrategias, y en línea con los distintos nudos críticos identificados y las buenas prácticas internacionales, este Plan de Acción se propone a partir de cuatro principios rectores. Estos principios son los fundamentos orientadores que guían las iniciativas que integran este Plan, y enfatizan en la necesidad de atender las complejidades y particularidades propias

de la FTP y su naturaleza sistémica, la necesidad de abordar el género como un ámbito interseccional e inclusivo y la importancia de resguardar condiciones para el desarrollo de trayectorias educativas-laborales no condicionadas por el género y otros marcadores sociales de la diferencia.



Visión sistémica

Este principio, en coherencia con la Estrategia Nacional FTP destaca la necesidad de concebir holística y sistemáticamente a esta formación sin fraccionarla o atomizarla entre sus espacios de provisión en el sistema escolar, educación superior y formación para el trabajo. En ese sentido, el Plan de Acción busca abordar a la ESTP como parte integral de las formas de FTP, poniendo un énfasis en sus conexiones, de manera tal de propiciar el continuo educativo desde programas básicos de oficios hasta otros más avanzados como son los de carácter aplicado asociados a las disciplinas STEM.



Rol inclusivo

Este Plan de Acción resalta el rol de la FTP en el logro de la inclusión educativa y laboral. La FTP debe orientarse a garantizar el derecho a una educación igualitaria y de calidad a todos los y las estudiantes favoreciendo sus oportunidades de aprendizaje, participación y desarrollo. Para esto la FTP debe velar por una formación educativo-laboral libre de discriminación por motivos de género y otros marcadores sociales de la diferencia, como la clase social, la identificación racial, la edad, la diversidad por orientación sexual, identidad o expresión de género, entre otras.



Interseccionalidad y diversidad

Con este principio se quiere enfatizar que las dimensiones de igualdad de género e inclusión de grupos socialmente vulnerables o subrepresentados en la FTP debe ser abordada de manera conjunta y orientada por la consideración y valoración de la diversidad. Ello porque se entiende que las posiciones y trayectorias de los sujetos y sus posibilidades de agencia y desarrollo personal son el resultado del cruce de distintos marcadores sociales de la diferencia que funcionan en conjunto y se influyen todo el tiempo entre sí.



Igualdad de género

El abordaje de las problemáticas asociadas al género en la FTP debe avanzar desde una consideración meramente económica, hacia una que apunte a la justicia educativa. Esto significa mirar más allá del acceso o la calidad de la formación, avanzando hacia el aseguramiento de condiciones que permitan a las y los estudiantes elaborar sus proyectos vocacionales desde sus propios sentidos y expectativas de vida. El énfasis en la ampliación de oportunidades y derechos permite desarrollar una comprensión más profunda y desafiante que la mirada del capital humano, avanzando en el desarrollo de políticas justas y sensibles a la diversidad de experiencias individuales y colectivas que tengan como propósito la igualdad de género, en particular la igualdad sustantiva.



VISIÓN del Plan de Acción

A partir de estos principios se desprende la siguiente visión del Plan de Acción:

Contribuir a la **superación de las desigualdades de género** en la FTP, asegurando condiciones justas, inclusivas y sensibles a las experiencias particulares de sus estudiantes **para el desarrollo de sus trayectorias educativas-laborales independientemente de su género y otros marcadores sociales de la diferencia**, como la clase social, la identificación racial, la edad, la diversidad por orientación sexual, identidad o expresión de género, entre otros.

5. Ejes de trabajo del Plan de Acción

El Plan de Acción para la equidad e igualdad de género en la FTP y la inclusión de otros grupos vulnerables, considera seis ejes de trabajo para enfrentar los nudos críticos identificados y alcanzar la visión propuesta. A la vez cada eje de trabajo incluye iniciativas de corto, mediano y largo plazo, priorizadas en función de su relevancia. Además, para cada eje se presenta una fundamentación, así como también el desafío que el eje plantea a las instituciones de FTP. Finalmente, a las iniciativas de cada eje se asocian indicadores de

procesos y resultados junto con algunas orientaciones para su despliegue.

Tanto los nudos críticos que el Plan de Acción busca resolver, así como también sus ejes de trabajo e iniciativas, fueron sometidas a consideración de la Mesa de Trabajo Género FTP, a través de talleres de trabajo y una consulta en línea. El detalle de estas instancias se presenta en el Anexo C.





Fundamentación

En los últimos 15 años la matrícula de las instituciones de ESTP se ha duplicado, pasando de alrededor de 265 mil en 2007 a más de 513 mil estudiantes en 2021. En este proceso de expansión, las estudiantes mujeres han superado a los hombres representando actualmente el 52.7% de la matrícula total ⁴. Sin embargo, su presencia sigue siendo minoritaria en carreras vinculadas a las áreas STEM, en las cuales su participación solo llega al 11.2%. Esta subrepresentación se produce por una serie de factores que operan a distintos niveles y que se refuerzan entre sí, convirtiéndose en barreras de acceso de mujeres a estas áreas. Así, diferencias individuales en intereses, expectativas y metas de vida se asocian a representaciones culturales de género que señalan lo que es femenino y masculino, afectando las aspiraciones y elecciones de carreras de estudiantes. Además, cuando estas aspiraciones no corresponden al patrón de género establecido para un determinado grupo social, niñas y jóvenes necesitan justificar permanentemente sus decisiones vocacionales, lo que llevaría a que desistan de ellas. Por su parte, según el diagnóstico realizado, las instituciones de ESTP tenderían a no reconocer como necesario el despliegue de acciones particulares para atraer potenciales estudiantes de grupos socialmente vulnerables o subrepresentados en la FTP, entre ellos mujeres en carreras masculinizadas, constituyendo esto una barrera que afecta las dinámicas de exclusión en la ESTP.

En consonancia con estas tendencias, se requiere implementar iniciativas orientadas a abordar las causas seña-

ladas. En primer lugar, es necesario que las instituciones desarrollen acciones institucionales de búsqueda y atracción específicas para las y los estudiantes que son minoría de género. Esto permitirá que mujeres y hombres consideren, dentro de su marco de oportunidades, proseguir carreras que socialmente han sido consideradas no tradicionales a su género. Para esto, tanto el enfoque de género como el interseccional ofrecen perspectivas y herramientas conceptuales pertinentes, el primero al relevar las diferencias de género y su efecto en las elecciones vocacionales y trayectorias educativas-laborales, el segundo para complejizar la comprensión de estas diferencias en su cruce con otros marcadores sociales de la diferencia (como podrían ser la clase social o la edad). Asimismo, se requiere implementar procesos de admisión especiales, basado en políticas de acción afirmativa, que otorguen a las y los potenciales estudiantes incentivos para sortear los prejuicios y estereotipos sociales frente a estas carreras. Para esto último, se requiere adoptar el enfoque de derechos humanos con el objetivo de focalizar las estrategias en aquellos grupos que son objeto de mayor exclusión, barreras y discriminación.

Atendiendo a propiciar el continuo educativo tanto desde la FTP impartida en el sistema escolar como desde la experiencia laboral, este eje de trabajo incluye iniciativas que apuntan a: i) estudiantes de liceos técnico-profesionales en especialidades no tradicionales a su género; ii) jóvenes y adultos trabajadores en ocupaciones altamente segregadas donde son minoría de género.



Desafío del Eje

Promover el acceso de estudiantes de grupos socialmente vulnerables o subrepresentados en la FTP, tales como mujeres en carreras masculinizadas u hombres en carreras feminizadas, a través de programas especiales de atracción y admisión que fomenten sus aspiraciones profesionales y que sean sensibles a sus necesidades.

⁴ Servicio de Información de Educación Superior (2021). Informe 2021. Matrícula de Pregrado en Educación Superior. Subsecretaría de Educación Superior.



Acciones propuestas para el eje

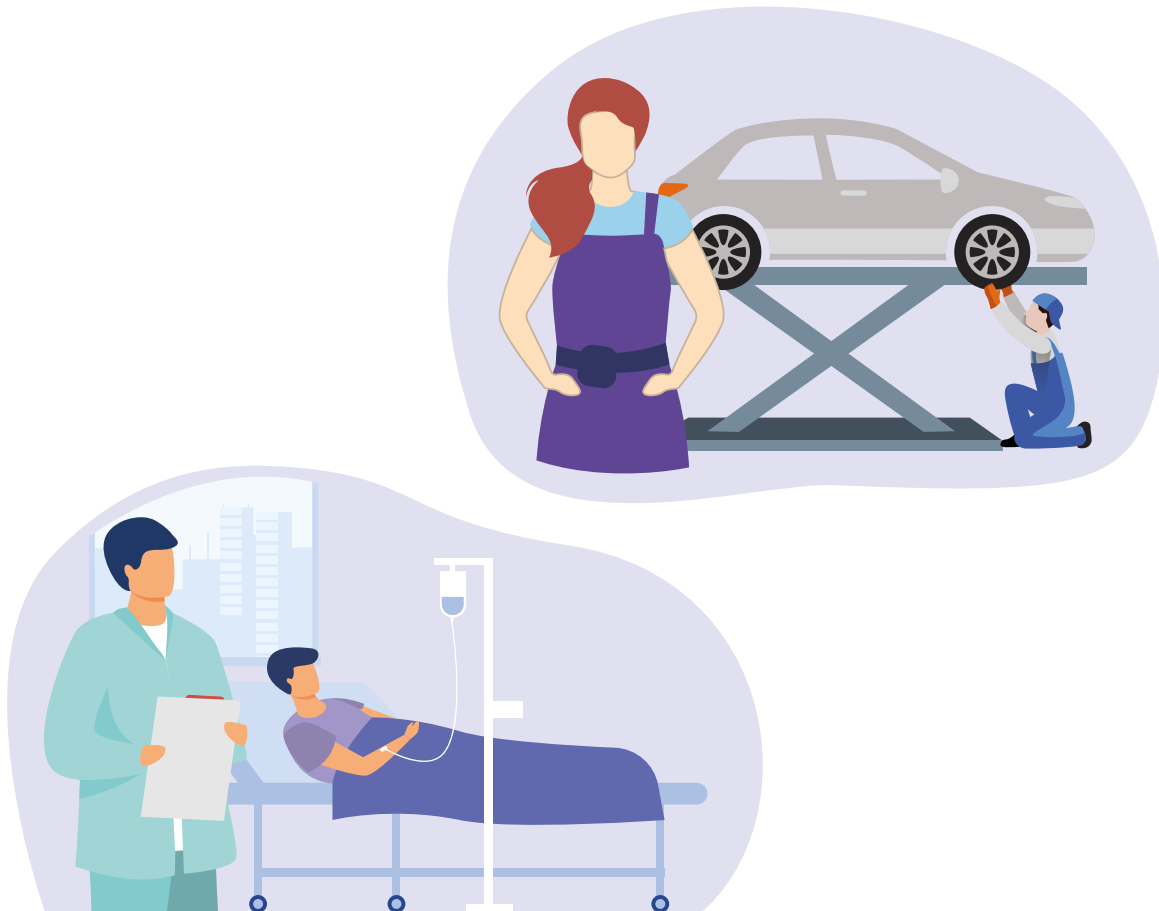
Acción

	Prioritario	Corto Plazo	Mediano Plazo
Campañas de admisión específicas orientadas a la atracción de estudiantes de grupos socialmente vulnerables o subrepresentados, tales como mujeres en carreras altamente masculinizadas u hombres en carreras feminizadas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Becas especiales u otros beneficios dirigidos a postulantes de grupos socialmente vulnerables o subrepresentados que los incentiven a acceder y permanecer a sus carreras.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Acuerdos de colaboración con liceos técnico profesionales, que apunten a fortalecer las aspiraciones vocacionales de estudiantes de grupos socialmente vulnerables o subrepresentados, principalmente mujeres en especialidades industriales.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Acuerdos de colaboración con organizaciones públicas o privadas del mundo laboral para promover la continuidad de estudios superiores de trabajadoras/es en sectores altamente segregados por género, como por ejemplo cuidados de la salud o construcción.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>



Sinergia con otras iniciativas

Las iniciativas de este eje están en línea con la Ley 21.091 de 2018 que mandata al Sistema de Acceso a la Educación Superior contemplar programas especiales de acceso, de carácter general, los que, de acuerdo con el principio de inclusión, deberán tener por objeto fomentar la equidad en el ingreso de estudiantes. Asimismo, se alinea con lo expresado en esta ley para el subsistema técnico profesional, en relación a favorecer a estudiantes egresados de liceos técnico profesionales y a trabajadores cuyas trayectorias educativas-laborales se vinculen con las carreras y programas a los que postulen.



2 EJE DE TRABAJO

Procesos formativos inclusivos y no discriminatorios



Fundamentación

El éxito de estudiantes que son minoría de género en sus carreras está fuertemente condicionado por sus experiencias educativas, incluidas 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 para desempeñarse satisfactoriamente en sus áreas. Al mismo tiempo que su rendimiento académico y actitudes estarían afectados por los métodos y estilos de enseñanza de docentes, así como por sus creencias y conductas en las salas de clases ⁵.

Para el caso particular de estudiantes mujeres en áreas tradicionalmente masculinas de la FTP, existe evidencia sobre distintas barreras presentes en sus entornos educativos que dificultan sus procesos formativos y que refieren a microprácticas de discriminación, sexismo y reproducción de normas de género en el currículo explícito y oculto de sus carreras ⁶. Sin embargo, en las instituciones educativas el ser de género minoritario y otras vulnerabilidades distintas a la socioeconómica no siempre es considerado una condición de riesgo de deserción por lo cual no existen mecanismos de identificación, seguimiento y apoyo que aborden las dificultades específicas que enfrentan estos grupos de estudiantes. En general, el discurso de las instituciones recalca que su trato es parejo, tanto para hombres como para mujeres, que no existen

favoritismos, y que facilitar la experiencia educativa de grupos específicos en las instituciones implicaría interferir negativamente en el aprendizaje. En general, no se admite la importancia de reflexionar activamente sobre la organización cotidiana de las actividades formativas y reconocer, por ejemplo, que las prácticas tradicionales que resultan normales en un mundo masculinizado deben ser objetivadas y puestas en discusión en estos espacios. Tal como lo señala un informe del Ministerio de Educación de Chile del 2016, en el contexto educativo suele ocurrir que los docentes ejercen su labor de modo que el estudiantado adecue su imagen a las expectativas establecidas, definiendo un modelo único de ser estudiante ⁷.

En consonancia con estas tendencias, se requiere implementar iniciativas orientadas a abordar estas problemáticas. Por una parte y a partir de la adopción del enfoque de género, visibilizar las necesidades y experiencias específicas de grupos socialmente vulnerables y subrepresentados que han sido desatendidos hasta ahora, reconociendo y remediando las dificultades específicas que enfrentan en entornos educativos segregados por género. Por otra parte, y considerando aquellos aspectos que el enfoque interseccional releva resulta también fundamental garantizar procesos de enseñanza aprendizaje transversales libres de discriminación por género y otros marcadores de la diferencia.



Desafío del Eje

Resguardar procesos formativos que reconozcan el valor de la diversidad, que sean libres de discriminaciones y que incluyan apoyos a estudiantes de grupos socialmente vulnerables o subrepresentados, identificando y remediando las dificultades específicas que enfrentan en los planos académico y psicoemocional.

⁵Johnson, J. D., Starobin, S. S., & Santos, Laanan, F. (2016). Predictors of Latina/o Community College Student Vocational Choice in STEM. *Community College Journal of Research & Practice*, 40(12), 983–1000. <https://doi.org/10.1080/10668926.2016.1204963>

⁶Sevilla, M. P., Sepúlveda, L., & Valdebenito, M. J. (2019). Producción de las diferencias de género en la Educación Media Técnico-Profesional. *Pensamiento Educativo*, 56(1), 1–17.

⁷Mineduc (2016). Informe del Sistema Educativo con análisis de Género 2015. Centro de estudios Mineduc. Santiago, Chile.



Acciones propuestas para el eje

Acción	Prioritario	Corto Plazo	Mediano Plazo
Formación regular y progresiva a docentes y directivos en prácticas pedagógicas libres de sexismo y otras discriminaciones.	✓	✓	
Programas de estudio libres de sexismo y otras discriminaciones que favorezcan la identificación de desempeños profesionales futuros en todo el estudiantado.			✓
Acompañamiento a estudiantes de grupos socialmente vulnerables o subrepresentados para asegurar su avance académico y egreso oportuno, valorando sus potencialidades y resguardando el desarrollo de su identidad y autonomía.		✓	
Atención y apoyo psicoemocional priorizado a estudiantes de grupos socialmente vulnerables o subrepresentados en la FTP que la necesiten.		✓	
Protocolos públicos que aseguren respuestas rápidas y eficaces a situaciones de discriminación, sexismo o acoso sexual durante las experiencias formativas de estudiantes, incluida la práctica profesional.	✓	✓	



Sinergia con otras iniciativas

Este eje contribuye al cumplimiento de lo expresado en la Ley 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior. Esta ley en su artículo 7 indica que las instituciones de educación superior que no adopten una política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en los términos dispuestos por la misma no podrán acceder u obtener la acreditación institucional que prevé la Ley 20.129, que establece un sistema nacional de aseguramiento de la calidad de la educación superior.

Este eje también dialoga con las Orientaciones para la inclusión de estudiantes LGBTI⁸ que establecen procedimientos para reconocer la diversidad sexual y de género del estudiantado, a partir de una constatación de vulnerabilidad que supone el no reconocimiento de su identidad y de las exclusiones que ella produce en el contexto escolar. Estos principios a su vez suscriben también explícitamente a la Ley 20.609 (Ley Antidiscriminación).



⁸ Mineduc (2017). Orientación para la Inclusión de las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersex en el sistema educativo chileno. Santiago, Chile.

3 EJE DE TRABAJO

Equipos directivos y docentes diversos e inclusivos



Fundamentación

Uno de los caminos seguidos para aumentar la participación de estudiantes mujeres en campos dominados por hombres, ha sido la contratación de docentes de su mismo género para propiciar la exposición a modelos femeninos⁹. El supuesto es que las docentes mujeres, al actuar como modelos de comportamiento y proyecciones futuras, tendrían una influencia positiva en el interés, la confianza y las aspiraciones de carrera de niñas y jóvenes en áreas como las STEM. Además, existe evidencia que el consolidar una masa crítica de docentes y directivos del género minoritario, favorece la transformación de prácticas institucionales que mejoran las experiencias de estos grupos, ya que tienden a liderar procesos de cambio para la igualdad y equidad de género¹⁰.

En los liceos técnico-profesionales, mientras que, del total de docentes en ejercicio el 38% son mujeres, está fracción baja a menos del 10% en las especialidades afines a áreas STEM. En la ESTP, donde no existen datos consolidados a nivel de sistema, antecedentes sobre el sexo de los docentes por área de conocimiento dan cuenta de un panorama similar en instituciones específicas con gran concentración de matrícula (alrededor de un 20% en construcción, 12% en informática y telecomunicaciones, y solo un 7% en ingeniería). Asimismo, según el diagnóstico realizado, las tituladas mujeres de áreas masculinizadas de la FTP, acusan la falta de referentes de su mismo sexo en sus carreras que las inspiren y compartan sus experiencias para anteponerse a escenarios y generar estrategias.

La limitada presencia de docentes mujeres en áreas STEM es una problemática transversal en los sistemas de FTP y universitarios. Al respecto la evidencia internacional enfatiza en la necesidad de incentivarlas con información precisa respecto a los beneficios de ejercer la docencia (salarios, jornada laboral, desarrollo profesional, contribución a la sociedad), junto con apoyarlas en su inserción laboral a través de programas de formación y acompañamiento. Asimismo, se recalca en la importancia de asegurar en las instituciones igualdad de género en condiciones laborales y avanzar en un mejor balance entre trabajo y vida personal.

En consideración a estas orientaciones y el enfoque de género que releva la importancia de propiciar transformaciones institucionales, resulta fundamental desplegar iniciativas orientadas a atraer y retener a docentes del género minoritario en áreas altamente masculinizadas o feminizadas. Asimismo, las instituciones de ESTP enfrentan hoy el desafío de asegurar espacios de desarrollo profesional libres de sexismo y discriminaciones hacia estos grupos.



Desafío del Eje

Promover la conformación de equipos directivos y docentes diversos en términos de género que incluyan a profesionales competentes que puedan ser vistos como referentes cercanos por estudiantes de grupos socialmente vulnerables o subrepresentados en la FTP.

⁹ UNESCO. (2017). *Cracking the Code: Girls' and Women's Education in Science, Technology, Engineering and Mathematics (STEM)*. Paris, France: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. <https://doi.org/10.1080/03064229508535979>.

¹⁰ McClelland, S. I., & Holland, K. J. (2015). You, me, or her: Leaders' perceptions of responsibility for increasing gender diversity in STEM departments. *Psychology of Women Quarterly*, 39(2), 210-225.



Acciones propuestas para el eje

Acción	Prioritario	Corto Plazo	Mediano Plazo
Estrategias de búsqueda y reclutamiento de docentes disciplinares que son minoría de género en carreras altamente segregadas por género.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Formación, inducción y acompañamiento a docentes que son minoría de género en sus áreas de desempeño.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Contratación preferente de profesionales competentes en cargos directivos que sean del género minoritario en su campo laboral.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Políticas de remuneraciones que aseguren igualdad salarial con independencia del género en cargos o funciones similares de docencia, coordinación o dirección.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Iniciativas de conciliación de la vida laboral y personal de docentes y directivos con independencia de su género.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>



Sinergia con otras iniciativas

Este eje se alinea y contribuye al desarrollo de la agenda 2030 de Naciones Unidas, en particular con el ODS 5 y sus metas: (5.1) Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo; (5.5) Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

También con la Política Nacional de Igualdad de Género para la Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación “50/50 para el 2030”, que además cuenta con un Plan de Acción 2020-2022. Tanto la política como el Plan, las lideradas el Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación con la participación activa del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, la Subsecretaría de Educación Superior y la Subsecretaría de Telecomunicaciones. La política aprobada se propone “avanzar decididamente en la remoción de las barreras que impiden la participación y el desarrollo pleno de las mujeres en la ciencia, tecnología, conocimiento e innovación, con el fin de brindar mayor diversidad y creatividad al ejercicio de la investigación y desarrollo, de incrementar los talentos disponibles y últimamente, de constituir un sistema científico, académico y tecnológico justo y robusto, que integra la igualdad de oportunidades, derechos y trato de la mujer en todas sus dimensiones” (Ministerio de CTCL de Chile, 2021).



4 EJE DE TRABAJO

Prácticas profesionales oportunas y pertinentes para la inserción laboral



Fundamentación

En la FTP, las prácticas profesionales son uno de los primeros momentos en el que sus estudiantes se ven enfrentados al mercado laboral en pleno, con todos los sesgos y tradiciones histórico-culturales operando, y donde se produce el contraste de la cultura de la institución educativa con la laboral. Estas prácticas son claves porque permiten validar los aprendizajes alcanzados en las aulas, junto con brindar nuevos conocimientos y la madurez vocacional que solo se logra en el contexto laboral. Al mismo tiempo que representan una oportunidad potencial de empleo para las y los estudiantes.

Sin embargo, el diagnóstico realizado indica que, en particular, estudiantes mujeres en áreas masculinizadas experimentan una serie de dificultades para conseguir cupos de práctica profesional en el campo laboral de sus carreras, ya sea por la reticencia de las organizaciones a incorporarles como practicantes, o por la falta de información de las instituciones educativas respecto a empresas u organizaciones con políticas más inclusivas e igualitarias. Además, una vez que están insertas en sus prácticas, no siempre son asignadas a funciones o tareas asociadas al perfil de sus carreras, pues tiende a predominar más bien una distribución acrítica de labores según género (reproduciéndose la división sexual o generizada del trabajo). A esto se suman, situaciones de acoso sexual en sus distintas formas (físico, verbal y no verbal) que les generan altos costos emocionales. Muchas veces, ocurre que las empresas no tienen los conocimientos ni las herramientas necesarias para ofrecer prácticas profesionales libres de este tipo de discriminaciones de género.

Si bien todo esto en su conjunto se trata de un problema complejo y multisistémico, las instituciones educativas tienen un rol dentro de él, y hay acciones que pueden desplegarse para avanzar en prácticas profesionales más igualitarias e inclusivas. Desde el enfoque de género, es necesario compensar las desventajas con las cuales las y los estudiantes de grupos socialmente vulnerables o subrepresentados se enfrentan a estos procesos y que les generan altos costos personales. 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 entre las instituciones educativas y las empresas, en las que puedan acordarse resguardos de cupos para estudiantes de grupos socialmente vulnerables o subrepresentados y condiciones para un trato no discriminatorio de acuerdo con el enfoque interseccional y el enfoque de derechos humanos. 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.



Desafío del Eje

Promover el desarrollo de prácticas profesionales oportunas, pertinentes y libres de discriminaciones para estudiantes de grupos socialmente vulnerables o subrepresentados en la FTP, principalmente mujeres en carreras masculinizadas y hombres en carreras feminizadas, abriendo espacios de diálogo y formación sobre equidad de género con empresas que colaboran con la provisión de cupos de práctica.



Acciones propuestas para el eje



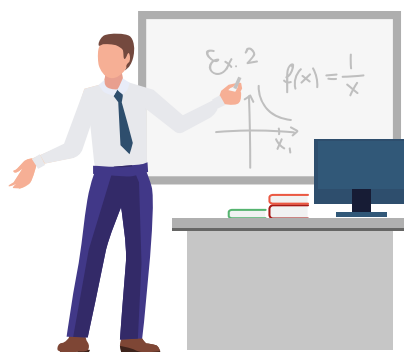


Sinergia con otras iniciativas

Este eje contribuye al cumplimiento de lo expresado en la Ley 20.005 que regula el acoso sexual en contextos laborales. En este contexto se releva la importante de que las instituciones educativas definan ellas mismas protocolos de prevención y actuación frente al eventual acoso de sus practicantes, que se adecuen a sus propias realidades y que al mismo tiempo dialoguen con esta ley.

Asimismo, este eje contribuye al cumplimiento de lo expresado en la Ley 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior, bajo el entendido de que las prácticas profesionales forman parte de las experiencias formativas ofrecidas por las instituciones de ESTP.

Finalmente, este eje contribuye con la agenda 2030 de Naciones Unidas, en particular con el ODS 5 y su meta 5.2: Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación; y el ODS 4 y sus metas: 4.3 De aquí a 2030, asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria y 4.4 De aquí a 2030, aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.



5 EJE DE TRABAJO

Perspectiva de género e inclusión en las instituciones educativas



Fundamentación

Para las instituciones educativas es difícil reconocer su participación en la producción y reproducción de desigualdades y discriminaciones causadas por el género y otros marcadores sociales de la diferencia (clase social, identificación racial, edad, diversidad por orientación sexual, identidad y expresión de género, entre otros) ya que tienden a asumirse como neutras en términos de género. Esto lleva a que sus docentes y equipos directivos estimen innecesario el despliegue de acciones para revertir dichas situaciones. No obstante, la investigación sobre género e inclusión resalta el potencial de las instituciones educativas en reducir las brechas en diversos resultados, a través de la construcción de estructuras de soporte a la persistencia, satisfacción y éxito de estudiantes de grupos socialmente vulnerables o subrepresentados ¹¹.

Sin embargo, en el caso particular de estudiantes mujeres en áreas con predominio masculino, existe evidencia que las instituciones educativas reproducen los estereotipos hegemónicos de género a través de los nombres de las titulaciones, los contenidos curriculares, el lenguaje empleado y las imágenes con los cuales se promociona la oferta educativa, entre otros factores¹². También se ha reconocido que es frecuente que enfrenten ambientes educativos hostiles, a los cuales deben adaptarse, tolerando el sexismo o asumiendo la responsabilidad de evitar la violencia, el acoso o cualquier tipo de problema asociado con su presencia ¹³. Por otra parte, en las instituciones educativas, la formación de los varones tiende a replicar patrones de género, que refuerzan la masculinidad hegemónica, favoreciendo la mantención de un orden desigual de género, que es jerárquico y violento entre varo-

nes, y contra las mujeres y las y aquellas personas que se considera que no cumplen las normas dominantes de género. Además, en cualquiera de los casos, las diferencias observadas entre hombres y mujeres se ven potenciadas por el cruce con otras categorías de la diferencia que generan discriminación.

Por lo anterior, es necesario propiciar una mirada crítica de las propias instituciones educativas sobre su rol en la reproducción y producción de todo tipo de desigualdades, en particular, en relación con los estereotipos de género, el sexismo, el heterosexismo y otras formas de discriminación. Esta mirada requiere la integración de un enfoque de género con perspectiva de igualdad en la FTP para enfrentar los desafíos existentes. Asimismo, desde un punto de vista interseccional resulta fundamental la comprensión del fenómeno por parte de los actores educativos, quienes tienden a presentar barreras y resistencias culturales, al mismo tiempo que no abordan la complejidad de la discriminación o la inclusión desde un punto de vista interseccional. Por otra parte, y en concordancia con un enfoque de derechos humanos, es clave impulsar procesos de formación regulares sistemáticos para sensibilizar y profundizar en temas de inclusión de género y de otras categorías de discriminación, cuestionando estereotipos y eliminando sesgos en la FTP. Finalmente, estos procesos, así como también otras acciones para promover la perspectiva de género e inclusión, requieren de la participación de distintos actores al interior de las instituciones educativas, lo que demanda la creación de unidades o mesas de trabajo para coordinarlos.



Desafío del Eje

Promover la integración de la perspectiva de género e inclusión en las instituciones FTP tanto en su estructura organizacional como en sus procesos claves.

¹¹ Blair, E. E., Miller, R. B., Ong, M., & Zastavker, Y. V. (2017). Undergraduate STEM instructors' teacher identities and discourses on student gender expression and equity. *Journal of Engineering Education*, 106(1), 14-43. <https://doi.org/10.1002/jee.20157>.

¹² Bloj, C. (2017). Trayectorias de mujeres: Educación técnico-profesional y trabajo en la Argentina», serie Asuntos de Género, No. 145, Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

¹³ García, S. (2019). Trayectorias de mujeres: educación técnico-profesional y trabajo en el Ecuador, Serie Asuntos de Género N° 156, Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).



Acciones propuestas para el eje

Acción	Prioritario	Corto Plazo	Mediano Plazo
Compromisos institucionales en materia de género e inclusión en los modelos o proyectos educativos.	✓	✓	
Incorporación de temáticas de igualdad de género e inclusión en los Planes de Estudios, y en los marcos de convivencia de las comunidades educativas.	✓		✓
Formación y desarrollo de capacidades institucionales en distintos niveles para la implementación y sostenibilidad de las iniciativas del Plan de Acción que aquí se propone.			✓
Unidades o mesas de trabajo transversal de género e inclusión que impulsen políticas con perspectiva de género en las instituciones educativas en concordancia con los requerimientos vigentes.	✓	✓	



Sinergia con otras iniciativas

Este eje contribuye al cumplimiento de lo expresado en la Ley 21.368 que establece que “las instituciones de educación superior contarán con unidades responsables de la implementación de sus políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre violencia y discriminación de género y, de forma separada, contarán también con una o más unidades responsables de llevar a cabo los procesos de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y de protección y reparación de las víctimas, unidades deben ser integradas por personal capacitado en derechos humanos y perspectiva de género, dispondrán de recursos humanos y presupuestarios suficientes y de las facultades necesarias para el efectivo cumplimiento de su tarea”. Asimismo, este eje también contribuye al cumplimiento de lo expresado en la Ley 21.091 de acreditación institucional.

Además, este contribuye al logro de la Agenda 2030 en el ODS 5 y sus meta: 4.5 De aquí a 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad; y 4.7. De aquí a 2030, asegurar que todos los alumnos adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible, entre otras cosas mediante la educación para el desarrollo sostenible y los estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad de género, la promoción de una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía mundial y la valoración de la diversidad cultural y la contribución de la cultura al desarrollo sostenible.





Información y análisis institucional sobre género e inclusión



Fundamentación

Un primer paso para avanzar hacia una FTP igualitaria en términos de género e inclusiva es identificar las dificultades que enfrentan estudiantes en situaciones socialmente vulnerables y subrepresentados en esta formación. Para ello desde un enfoque de género y desde uno interseccional es necesario el desarrollo de diagnósticos y análisis críticos, situados de los procesos de enseñanza y aprendizaje en la FTP y en base a ello identificar objetivos y acciones que promuevan la igualdad entre los integrantes de la comunidad educativa ¹⁴.

En la FTP, solo recientemente se cuenta con estudios que permiten identificar barreras y facilitadores en distintas etapas formativas de estudiantes que son minoría de género en sus carreras, tales como mujeres en áreas STEM. Sin embargo, se desconoce aún las dificultades que enfrentan estudiantes de otros grupos socialmente vulnerables, entre ellos minorías sexuales o estudiantes en situación de discapacidad. Un primer paso para ello, es identificar a estos estudiantes en sus

instituciones educativas en conformidad con las definiciones de discriminación establecidas por la normativa vigente, resguardando su integridad en todo momento, es decir, cuidando que se recoja la autoidentificación de los sujetos y la experiencia que tienen en los procesos educativos, antes que imponer categorías de observación estandarizadas en los procesos de admisión o seguimiento académico.

Por otra parte, desde un enfoque de género y para efectos de identificar brechas y avances, es necesario que las cifras oficiales del Ministerio de Educación incluyen información desagregada para estudiantes de grupos subrepresentados, como por ejemplo estadísticas de matrícula, retención y titulación de mujeres en áreas STEM o de hombres en carreras relacionadas con el cuidado o la educación.



Desafío del Eje

Sociabilizar información a nivel de sistema, y de instituciones educativas que identifiquen brechas y avances en la equidad de género e inclusión de grupos socialmente vulnerables o subrepresentados en la FTP.

¹⁴ Muñoz, C. (2020). Políticas de igualdad de género en la Educación y Formación Técnico y profesional (EFTP) en América Latina, Serie Estado del Arte: de la investigación a la política, Instituto Internacional de Planificación Educativa.



Acciones propuestas para el eje





Sinergia con otras iniciativas

Este eje contribuye y se alinea con las definiciones de discriminación establecidas por la Ley 20.609 (Ley Antidiscriminación). Por otra parte, a nivel internacional, los Principios de Yogyakarta¹⁵, formulados en 2006 y actualizados en 2017 orientan la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género. Entre ellos, el principio 16 dispone que los Estados deben tomar todas las medidas necesarias para “garantizar un acceso igualitario a la educación, y un trato igualitario a los estudiantes, personal y profesores dentro del sistema educativo, sin discriminación alguna basada en la orientación sexual o identidad de género”. En el año 2017 se integran nuevos principios y se modifican algunos ya existentes, entre los cuales se amplía el principio 16 relativo al derecho a la educación, incorporándose el deber de asegurar, tanto en los planes de estudio como en la formación docente y el desarrollo continuo de programas profesionales, la inclusión de material educativo completo, afirmativo y preciso sobre sexualidades, diversidad biológica, física y psicológica, junto a material sobre los derechos humanos de personas con diversas orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género y características sexuales.



¹⁵ Serie de principios sobre cómo se aplica la legislación internacional de derechos humanos a las cuestiones de orientación sexual e identidad de género. Los Principios ratifican estándares legales internacionales vinculantes que los Estados deben cumplir. <http://yogyakartaprinciples.org/principles-sp/about/>

FORMACIÓN **TÉCNICO** PROFESIONAL

ORIENTACIONES PARA
LAS INICIATIVAS DE
LOS EJES DE TRABAJO



1. Eje de Trabajo: Acceso especial



INICIATIVAS

1.1 Campañas de admisión específicas orientadas a la atracción de estudiantes de grupos socialmente vulnerables o subrepresentados, tales como mujeres en carreras altamente masculinizadas u hombres en carreras feminizadas.

1.2 Becas especiales u otros beneficios dirigidos a postulantes de grupos socialmente vulnerables o subrepresentados que los incentiven a acceder y permanecer en sus carreras.

1.3 Acuerdos de colaboración con liceos técnico-profesionales, que apunten a fortalecer las aspiraciones vocacionales de estudiantes de grupos socialmente vulnerables o subrepresentados, principalmente mujeres en especialidades industriales.

1.4 Acuerdos de colaboración con organizaciones públicas o privadas del mundo laboral para promover la continuidad de estudios superiores de trabajadoras/es en sectores altamente segregados por género, como por ejemplo salud o construcción.



PROPUESTA DE INDICADOR

Recursos implicados en campañas específicas / total de recursos dispuestos a campañas de admisión.

Percepción de efectividad de campañas de admisión.¹⁶

Nº de becas o beneficios existentes para estos grupos de estudiantes en un periodo determinado de tiempo.

Nº de becas asignadas en relación al número de estudiantes que postulan a los beneficios.

Nº acuerdos de colaboración que contemplan fortalecer las aspiraciones vocacionales de estudiantes de estos grupos / total de acuerdo suscritos con liceo / Nº de estudiantes beneficiados.

Nº de estudiantes trabajadores de género minoritario que acceden a carreras altamente segregadas en el marco de estos acuerdos.

Nº de acuerdos de colaboración que contemplan fortalecer las aspiraciones vocacionales de trabajadores del perfil priorizado / Número total de acuerdos suscritos con empresas / Nº de trabajadores beneficiados.

Nº de trabajadores de género minoritario que acceden a carreras altamente segregadas en el marco de estos acuerdos.



ORIENTACIONES

Es posible realizar campañas específicas incorporando mensajes, imágenes, testimonios que reflejen la diversidad de género y que no refuercen estereotipos. Por ejemplo, mujeres en las carreras de las STEM, hombres en carreras feminizadas, estudiantes con discapacidad en FTP u otras expresiones no usuales.

Para reconocer el efecto, se pueden realizar encuestas de percepción a encargados de carreras.

Estas becas deben ser complementarias a la gratuidad, ya sea porque cubren manutención, o porque apuntan a quienes no son sujetos de este beneficio. Es necesario establecer con claridad los criterios de asignación de estos beneficios.

Estos acuerdos deben contemplar acuerdos de convalidación de asignaturas de manera tal de promover el continuo educativo, e incentivas a estudiantes a proseguir en sus trayectorias educativas-laborales.

En el marco de estos acuerdo, se sugiere incorporar actividades dirigidas a padres, madres y apoderados, puesto que ejercen un importante rol en el proceso decisional de los y las jóvenes

Estos acuerdos debieran contemplar reconocimiento de aprendizajes previos a fin de valorar la experiencia laboral adquirida.

¹⁶ Considerar en los indicadores incorporar los índices de matrículas, para ver evolución en el tiempo y medir el impacto de una campaña de admisión.

2. Eje de Trabajo: Procesos formativos inclusivos



INICIATIVAS

2.1 Formación regular y progresiva a docentes y directivos en prácticas pedagógicas libres de sexismo y otras discriminaciones.

2.2 Planes de Estudio libres de sexismo y otras discriminaciones que favorezcan la identificación de desempeños profesionales futuros en todo el estudiantado.

2.3 Acompañamiento a estudiantes de grupos socialmente vulnerables o subrepresentados para asegurar su avance académico y egreso oportuno, valorando sus potencialidades y resguardando el desarrollo de su identidad y autonomía.

2.4 Atención y apoyo psicoemocional priorizada a estudiantes de grupos socialmente vulnerables o subrepresentados en la FTP que la necesiten.

2.5 Política de prevención y protocolos de actuación que aseguren respuestas rápidas y eficaces a situaciones de discriminación, sexismo o acoso sexual durante las experiencias formativas de estudiantes, incluida la práctica profesional.



PROPUESTA DE INDICADOR

Docentes y directivos que participan en formación regular contra discriminación / total docentes y directivos.

Docentes y directivos satisfechos con programas contra discriminación / total participantes.

Nº total planes de estudio revisados / total de planes existentes.

Nº total planes de estudio modificados / total de planes existentes que requieren adecuación.

Acciones de acompañamiento implementadas para estos grupos.

Nº de estudiantes acompañados / total de estudiantes que requieren acompañamiento.

Satisfacción con acciones acompañamiento.

Nº de estudiantes de estos grupos que reciben apoyo psicosocial / total de estudiantes que demanda apoyo psicosocial.

Satisfacción con acciones de apoyo psicosocial por parte estudiantes que reciben apoyo psicosocial.

Nº de protocolos creados.

Nº de protocolos implementados.



ORIENTACIONES

Se sugiere contemplar cursos internos o externos patrocinados por otras instituciones especializadas.

Se recomienda incorporar enfoque o perspectiva de género en el diseño y evaluación curricular, promoviendo que los planes de estudios sean libres de sexismo y otras discriminaciones.

Se requiere visibilizar la disposición de estos apoyos, contar con profesionales idóneos y protocolos de confidencialidad y resguardo de datos.

En conformidad con la Ley 21.369 se recomienda desarrollar una política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, que contenga un modelo de prevención y un modelo de sanción de dichas conductas. Dichas políticas deben poseer acciones de prevención, información, sensibilización, sanción, capacitación y formación relacionadas con la violencia y la discriminación de género, y mecanismos de monitoreo y evaluación de su impacto.

3. Eje de Trabajo: Equipos directivos y docentes diversos e inclusivos



INICIATIVAS

3.1 Estrategias de búsqueda y reclutamiento de docentes disciplinares que son minoría de género en carreras altamente segregadas por género.

3.2 Formación, inducción y acompañamiento a docentes que son minoría de género en sus áreas de desempeño.

3.3 Contratación preferente de profesionales meritorios en cargos directivos que sean del género minoritario en su campo laboral.

3.4 Políticas de remuneraciones que aseguren igualdad salarial con independencia del género en cargos o funciones similares de docencia, coordinación o dirección.

3.5 Iniciativas que promuevan la corresponsabilidad en los cuidados familiares de docentes y directivos con independencia de su género.



PROPUESTA DE INDICADOR

Nº de docentes disciplinares que son minoría de género incorporados en un determinado periodo de tiempo.¹⁷

Nº de docentes capacitados en áreas específicas/ total docentes que son minoría de género.

Nº de docentes acompañados / total docentes que son minoría de género.

Nº de profesionales que son minoría de género que tienen cargos directivos/ total de cargo directivos en sus áreas.

Brecha salarial asociada a género para cargos similares ajustados a jornada laboral.

Nº de iniciativas implementadas en un determinado periodo de tiempo.

Satisfacción de docentes.



ORIENTACIONES

Se sugiere que estas estrategias resalten los beneficios de ingresar a la docencia, principalmente el desarrollo profesional, y la contribución a la sociedad.

¹⁷ Se recomienda incluir el número total de docentes en esa carrera, para saber el porcentaje al cual representa Nº de docentes disciplinares que son minoría de género incorporados.

4. Eje de Trabajo: Prácticas profesionales oportunas y pertinentes para la inserción laboral



INICIATIVAS

4.1 Gestión de postulaciones a centros de prácticas para estudiantes de grupos socialmente vulnerables o sobrepresentados, especialmente mujeres en carreras altamente masculinizadas, vía convenios especiales con empresas.

4.2 Acompañamiento y monitoreo a estudiantes en práctica profesional que identifiquen tempranamente situaciones de riesgo y experiencias laborales que no contribuyan con el perfil de egreso de sus carreras.

4.3 Acuerdos de colaboración con los / centros de práctica para la formación de trabajadores en temáticas de género e inclusión.

4.4 Orientación laboral y desarrollo de habilidades blandas, sociales y políticas que aumenten la confianza y faciliten la inserción profesional de estudiantes de grupos socialmente vulnerables o sobrepresentados.



PROPUESTA DE INDICADOR

Nº de convenios de prácticas que incorporan cláusulas de apoyo a estos grupos en un periodo de tiempo.

Nº de estudiantes cuyas prácticas son gestionadas institucionalmente /total de estudiantes que solicitan apoyo para conseguir centros de práctica.

Satisfacción de estudiantes de estos grupos con el apoyo en la gestión de prácticas

Nº de estudiantes en práctica que son monitoreados durante su estadía en empresas.

Satisfacción de estudiantes con el monitoreo de prácticas.

Nº de convenio de prácticas que incorporan formación en empresas.

Nº de capacitaciones realizadas en un periodo de tiempo establecidos.

Satisfacción con formación / total participantes.

Nº de estudiantes que participan de instancias formativas asociadas al desarrollo de habilidades blandas, sociales y políticas / total estudiantes de grupos que requieren orientación.

Satisfacción con programas de desarrollo de habilidades.



ORIENTACIONES

Para este eje hacen recomendación generales para sus cuatro puntos:

Incorporar enfoque o de género en el diseño de los dispositivos de acompañamiento.

Se requiere contar con profesionales idóneos y protocolos de confidencialidad y resguardo de datos.

Se requiere alinear estas acciones con lo establecido en la Ley 21.369 y la acción 5 del eje de trabajo 2.

Se sugiere complementar con instancias donde las instituciones asuman un rol formativo con las empresas, promoviendo el diálogo, documentos didácticos y capacitaciones sobre género e inclusión.

5. Eje de Trabajo: Perspectiva de género e inclusión en las instituciones educativas



INICIATIVAS

5.1 Compromisos institucionales en materia de género e inclusión en los modelos o proyectos educativos.

5.2 Incorporación de temáticas de igualdad de género e inclusión en los Planes de Estudios, y en los marcos de convivencia de las comunidades educativas.

5.3 Formación y desarrollo de capacidades institucionales en distintos niveles para la implementación y sostenibilidad de las iniciativas del Plan de Acción que aquí se propone.

5.4 Unidades o mesas transversales de género e inclusión que impulsen políticas con perspectiva de género en las instituciones educativas en concordancia con los requerimientos vigentes (Ley 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y la Ley 21.091 de acreditación institucional).



PROPUESTA DE INDICADOR

Nº de compromisos institucionales en materia de género inclusión suscritos en un periodo de tiempo determinado.

Nº de asignaturas transversales que incorporan temáticas de género y que son parte de los planes de las carreras.

Nº de docentes, directivos y profesionales capacitados en competencias relevantes para la implementación de este del Plan de Acción.

Modelos de prevención creados.

Modelos de sanción creados.

Nº de actividades de prevención ejecutadas en un periodo de tiempo.

Nº de sanciones emitidas / total de denuncias.



ORIENTACIONES

A nivel institucional se requiere contar con al menos 1 compromiso en incorporar temáticas de género en los principales instrumentos de planificación institucional.

A nivel estratégico cada institución debería contar con orientaciones que incluya en su proyecto formativo la igualdad de género y la no discriminación.

Integración en la formación técnica de contenidos específicos sobre desigualdades de género y violencias de género, incluyendo acoso sexual y otras formas de discriminación por género en el contexto educativo y laboral.

Estimular el desarrollo de procesos de formación a todos los actores institucionales en materias de igualdad de género y no discriminación, así como en capacidades de gestión de políticas educativas con perspectiva de género y no discriminación en la FTP.

Se requiere contar con unidades o mesas transversales creadas destinadas a impulsar políticas de género dentro de las instituciones.

Estas instancias deben ser participativas, incorporando en sus diseños de políticas y normativas a todos los estamentos.

Se debe contar con personal capacitado en enfoque de género, derechos humanos, diversidad y no discriminación.

6. Eje de Trabajo: Información y análisis institucional sobre género e inclusión



INICIATIVAS

6.1 Sistemas de Información que reporten estadísticas de matrícula, retención, titulación e inserción laboral por sexo y área de la carrera.

6.2 Catastro de estudiantes que son parte o se autoidentifican con grupos socialmente vulnerables o susceptibles de discriminación, tales como población LGTBI+, personas en situación de discapacidad, población discriminada por razón de su identificación étnica o racial, entre otros, en conformidad con las definiciones de discriminación establecidas por la Ley 20.609 (Ley Antidiscriminación).

6.3 Estudios para la identificación y comprensión de las desigualdades de género, discriminaciones y exclusiones en contextos educativos de grupos socialmente vulnerables o subrepresentados en la FTP.



PROPUESTA DE INDICADOR

Indicadores reportados que distinguen por sexo y área de la carrera.¹⁸

Indicadores reportados que distinguen por sexo y área de la carrera.

Nº de catastros de estudiantes implementados.¹⁹

Nº de estudios de identificación y comprensión de las desigualdades de género, discriminaciones y exclusiones en contextos educativos realizados y difundidos en la institución.



ORIENTACIONES

Es importante considerar que, dado que se trata de información confidencial, hay que crear protocolos específicos para la información levantada.

Se sugiere levantar esta información a partir de estudios sobre inclusión o sobre experiencia educativa (donde las personas se posicionen desde su auto-identificación) y no considerar estos indicadores en los procesos de matrícula (donde se podrían imponer categorías a las experiencias de los sujetos).

En base a la información recopilada, se requiere impulsar análisis de género de la información institucional para orientar la implementación de las políticas.



¹⁸⁻¹⁹ Se recomienda incorporar el factor del total de estudiantes, para tener la noción del porcentaje final con estas características, se puede considerar un análisis por carrera y escuela; además de jornada, modalidad de estudio, entre otros.

FORMACIÓN **TÉCNICO** PROFESIONAL

ANEXOS



ANEXO A

Glosario Género y FTP

ANEXO B

Detalle de investigaciones

ANEXO C

Mesa de Trabajo Género en la FTP

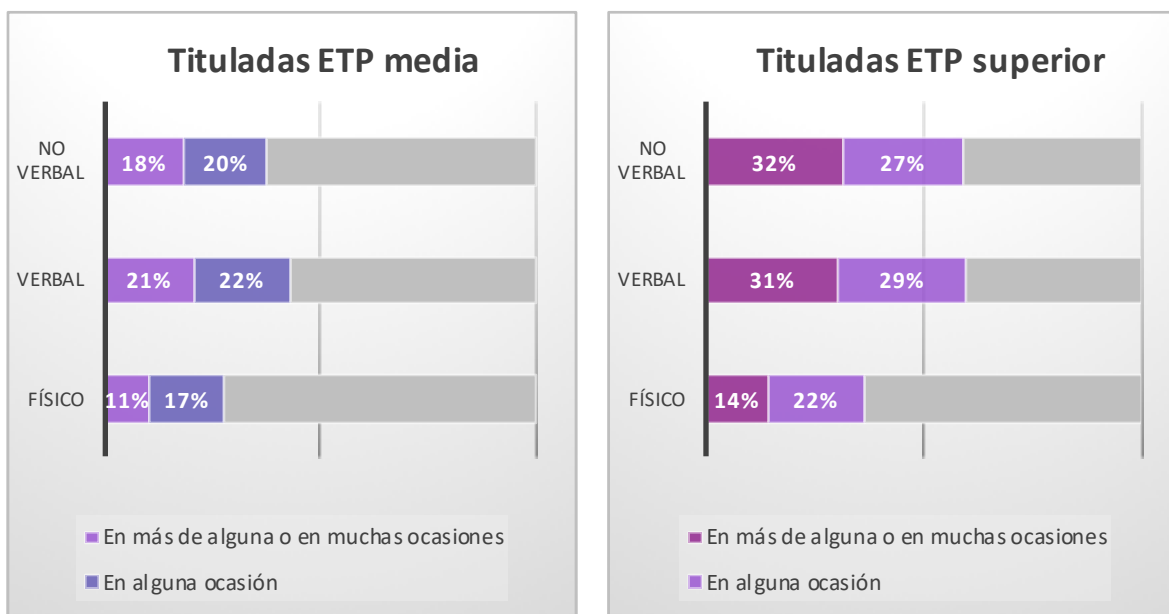
ANEXO A

GLOSARIO GÉNERO Y FTP ²⁰

Acoso sexual

Prácticas de carácter sexual no consentidas ni aceptadas por la persona afectada que hace que se sienta ofendida, humillada y/o intimidada. El acoso puede realizarse de manera física (tocamientos, acercamientos innecesarios), verbal (comentarios, bromas e insinuaciones de carácter sexual), y no verbal (silbidos, gestos de connotación sexual). Son prácticas que cuando acontecen en el lugar de trabajo amenazan la situación laboral y oportunidades de empleo del o la afectado/a.

Figura 1. Exposición a distintos tipos de acoso sexual de tituladas de la ETP en su experiencia laboral incluida la práctica profesional (%)



Fuente. Encuesta a Tituladas de la ETP-FONIDE 1900094

Androcentrismo

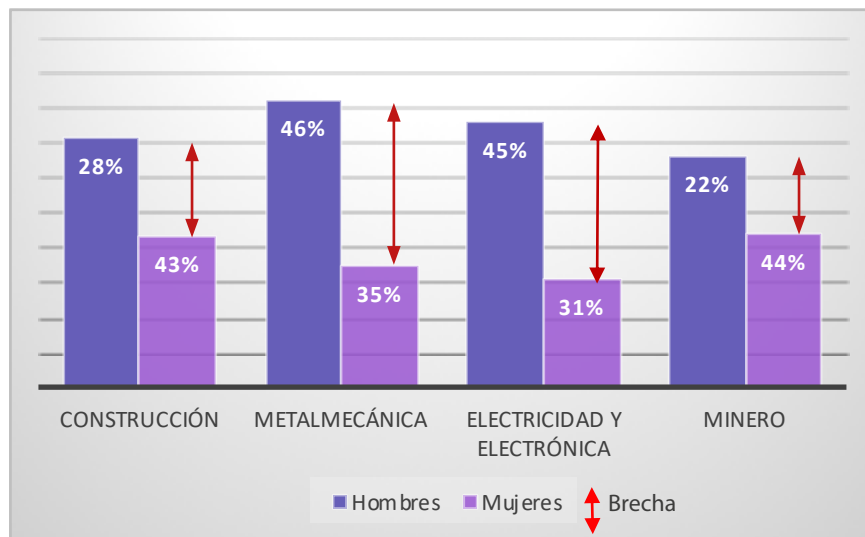
Concepción del mundo desde una perspectiva masculina, tomando al varón como parámetro o modelo de lo humano. Dos formas extremas del androcentrismo son la ginopia y la misoginia. La primera constituye la imposibilidad de ver lo femenino de lo que resulta la invisibilización de la experiencia femenina en el quehacer humano. La segunda, la misoginia, se refiere al repudio u odio a lo femenino.

²⁰Al final de este glosario se encuentra un recuadro con las fuentes utilizadas para estas definiciones.

Brechas de género

Disparidad de condiciones o posiciones entre hombres y mujeres en la sociedad. Suele usarse para referirse a la diferencia cuantitativa entre los valores de un indicador desagregado por sexo por ej. brecha salarial de género mide la diferencia de remuneraciones promedio de mujeres y hombres. Sin embargo, puede haber brechas de género en distintos ámbitos, a saber: participación económica y oportunidad, acceso a educación, salud y esperanza de vida, empoderamiento político.

Figura 2. Tasa de continuidad de estudios superiores en carreras relacionadas a la especialidad de egreso de la ETP media y brecha por género.



Fuente. Elaboración propia a partir de datos Mineduc. Cohorte de egreso 2015.

Nota. Tasa computada sobre el total de egresadas/os que continua estudios superiores en los dos primeros años después de concluida la educación media.

Ceguera de género

Falla en el reconocimiento de que el género es una determinante esencial de los resultados e impactos de los programas públicos, junto con la dificultad en reconocer que el acceso y control de recursos productivos es desfavorable para las mujeres, debido a la jerarquía existente entre género. Este término se aplica cuando no se reconoce que a los hombres/niños y a las mujeres/niñas se les adjudican roles y responsabilidades distintas en determinados contextos sociales, culturales, económicos y políticos específicos. Los proyectos, programas, políticas y actitudes que son ciegos al género no tienen en cuenta los roles ni las necesidades diferentes, mantienen el status quo y no ayudan a transformar la estructura desigual de las relaciones de género.

Aquí no necesitamos hacer nada para integrar a más mujeres a las especialidades porque el problema no lo tenemos. Las niñas libremente optan por su especialidad y dándole las notas van a entrar a Construcciones Metálicas o Electricidad sin ninguna dificultad, y es normal. Hoy día hombres y mujeres pueden elegir lo mismo, no se necesita hacer nada (Director Liceo Industrial, ETP media)

Que más mujeres estudien, que se atrevan a estudiar estas carreras, porque las oportunidades están. Ahora falta que ellas se interesen y realmente quieran estudiar y trabajar en esto. Depende 100% de ellas (Supervisor de prácticas profesionales, ETP superior).

Currículo explícito de género

Normas y estructuras que rigen el funcionamiento de una institución educativa y donde se expresan de manera explícita ciertas diferencias respecto a las actividades y trato que debieran recibir hombres y mujeres en sus procesos educativos. Ejemplo de ello son las prescripciones que hasta hace algunos años segregaban a hombres y mujeres en asignaturas escolares de técnico manual y economía doméstica respectivamente, o que todavía subsisten para la organización de actividades y talleres deportivos en distintas instituciones educativas.

Currículo oculto de género

Pautas y valoraciones culturales diferenciadas por sexo, que influyen en la imagen que las personas pueden desarrollar de sí mismas (aptitudes, autovaloración, expectativas de vida) y que a diferencia del currículo explícito no se encuentran prescritas en ningún documento formal. De este modo las costumbres, los juegos, el humor, la forma de comunicarse diferenciada hacia hombres y mujeres, entre otros constituyen una estructura “invisible” para transmitir y reforzar las normas de género en una comunidad educativa. En este sentido el currículo oculto tiende a estar más asociado a la reproducción dentro de los espacios educativos de los procesos de socialización de género.

División sexual del trabajo

Manera en la cual cada sociedad divide el trabajo entre hombres y mujeres, según los roles de género que se consideran apropiados para cada sexo. También se ha denominado división por género del trabajo. En términos generales se asocia a las mujeres con roles reproductivos y de cuidado, y a los hombres con roles productivos de bienes y servicios, a partir de presunciones sobre su corporalidad (mayor fuerza o resistencia física que las mujeres) aun cuando las tecnologías modernas puedan haber cambiado las condiciones de trabajo. Si bien en las sociedades modernas esta división tiende a ser menos rígida, la incorporación de las mujeres al mercado laboral y los roles productivos no ha implicado necesariamente que los hombres asuman igual cantidad de tareas reproductivas o de cuidado, generando una sobrecarga en las primeras que realizan roles múltiples.

Oye...sabes que llamó la señora del maestro y él se quería ir, se quería ir porque su niño chico estaba enfermo, pero el jefe le dijo: “cómo se te ocurre, porque tienes que llevar tu al doctor a tu hijo, si para eso está tu señora, tú tienes que trabajar”. Entonces, bajo esa lógica, tener una mujer en la empresa es un cacho, porque tiene que ausentarse cuando tiene hijos enfermos (Supervisor de prácticas profesionales, ETP superior).

Educación no sexista

Educación donde no existe una división arbitraria entre lo que se espera de hombres y mujeres según los estereotipos de género que existen en una sociedad y que, por lo tanto, no sea reproductora de las formas de sexismo presentes en dicho espacio social. Se entiende como un propósito o aspiración de la educación para la igualdad de género.

Empoderamiento

Proceso mediante el cual tanto hombres como mujeres asumen el control sobre sus vidas: establecen sus propias agendas, adquieren habilidades (o son reconocidas por sus propias habilidades y conocimientos), aumentando su autoestima, solucionando problemas y desarrollando la autogestión, donde la educación resulta fundamental para conseguirlo. Es un proceso y un resultado.



Estereotipos de género

Generalizaciones simplistas de los atributos de género, es decir, de las expectativas de comportamiento y de roles de las mujeres y los hombres. Por ejemplo, el estereotipo sobre lo masculino describe a los hombres como competitivos, codiciosos, autónomos, independientes, beligerantes, orientados hacia lo público, mientras que el estereotipo de lo femenino representa a las mujeres como cooperadoras, acogedoras, atentas, emocionales, orientadas al grupo o a lo privado. Con frecuencia los estereotipos se usan para justificar la discriminación de género hacia las mujeres, movilizandando la idea que son inferiores o menos capaces para algunas tareas o que su emocionalidad no les permite desarrollarse con la misma eficacia que los hombres.

En términos de estructura mental, los hombres son más de líneas grandes, de decisiones rápidas, y por lo tanto, funcionan bien en terreno. El tema de la decisión rápida, no importa si te equivocaste, pero si decidiste rápido está bien. Y, en oficina técnica, en estudio de proyecto, tienes que ser muy minucioso, muy detallista, no se te puede quedar nada atrás. En términos generales, las mujeres son más minuciosas y detallistas, y no se le quedan cosas atrás (Coordinador de práctica, ETP superior, Construcción). Claro, ellas sufren un estado emocional diferente y entonces andan más susceptibles. Entonces nosotros tenemos que estar más atentos, no preguntando ni mucho menos, pero tenemos que estar bastante alerta de sus estados emocionales producto obviamente de su metabolismo natural. Así que es bastante arduo el trabajo cuando trabajas con chicas, porque tienes que estar preocupado de, aparte lo laboral, estar ahí en lo personal. Es bastante complejo (Supervisor de práctica, ETP Superior, Metalmecánica).

Expresión de género

Refiere a cómo una persona manifiesta su identidad de género, a través de su nombre, vestimenta, expresión de sus roles sociales y su conducta en general, independiente del sexo que se le asignó al nacer. Es el lenguaje corporal de una persona y que se observa exteriormente como femenina, masculina o no binaria.

Género

Roles, comportamientos, actividades, y atributos sociales que se consideran apropiados para cada sexo y que definen las relaciones entre hombres y las relaciones entre mujeres. El género es construido socialmente y aprendido a través del proceso de socialización; determina qué se espera, qué se permite y qué se valora en una mujer o en un hombre en un contexto y época determinada y, por lo tanto, es cambiante.

Identidad de género

Experiencia de género innata, interna e individual de una persona, que puede o no corresponder con la fisiología de la persona o su sexo al nacer. Incluye tanto el sentir personal del cuerpo, que puede implicar, si así lo decide, la modificación de la apariencia o función física por medios quirúrgicos, médicos u otros, así como otras expresiones de género que incluyen la vestimenta, la forma de hablar y los gestos.

LGTBI

Sigla que representa a personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales. A veces aparecen en otro orden y se eliminan o añaden siglas para referirse a otras realidades que integran la diversidad sexual. La sigla refiere a la diversidad sexual y de género, o lo que también se ha denominado en algunos casos como “minorías sexuales y de género”.

Masculinidad y feminidad hegemónica

Corresponde a las definiciones sobre lo masculino y femenino más valoradas o dominantes en un determinado espacio social. El término se relaciona con las nociones e ideales percibidos acerca de cómo los hombres y las mujeres deben comportarse en un contexto determinado, cuál debiera ser su corporalidad ideal, y como debiera ser expresada su emocionalidad para ser considerados la representación de un “verdadero” hombre o mujer. Dado que no existe una única manera de ser hombre o mujer, la masculinidad y feminidad hegemónicas se entienden como una regla arbitraria que jerarquiza o subordina a los individuos en función de la proximidad o lejanía con las reglas dominantes.

Yo tengo un hijo y una hija, y a mi hija siempre la he criado como niña, y la veo como una niña. Yo a veces miro acá en el liceo y me falta reconocer a esa niña ya que las estudiantes mujeres actúan igual que los hombres (...) pareciera que esta juventud femenina que tenemos nosotros no disfrutara de esos detalles de la feminidad, los colores rosas, de Hello Kitty, los juegos de mujeres. Aquí es a la par, y, de hecho, la manera de hablar de algunas mujeres es bastante grosera, hay mujeres muy groseras, y eso no debiera ser. (Docente hombre, ETP media).

Orientación sexual

Capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por otras personas de diferente sexo o del mismo sexo o más de un sexo, y de entablar relaciones íntimas y sexuales con ellas. Básicamente hay tres orientaciones sexuales predominantes: hacia el sexo “opuesto” (heterosexualidad), hacia el mismo sexo (homosexualidad), o hacia ambos sexos (bisexualidad).

Roles de género

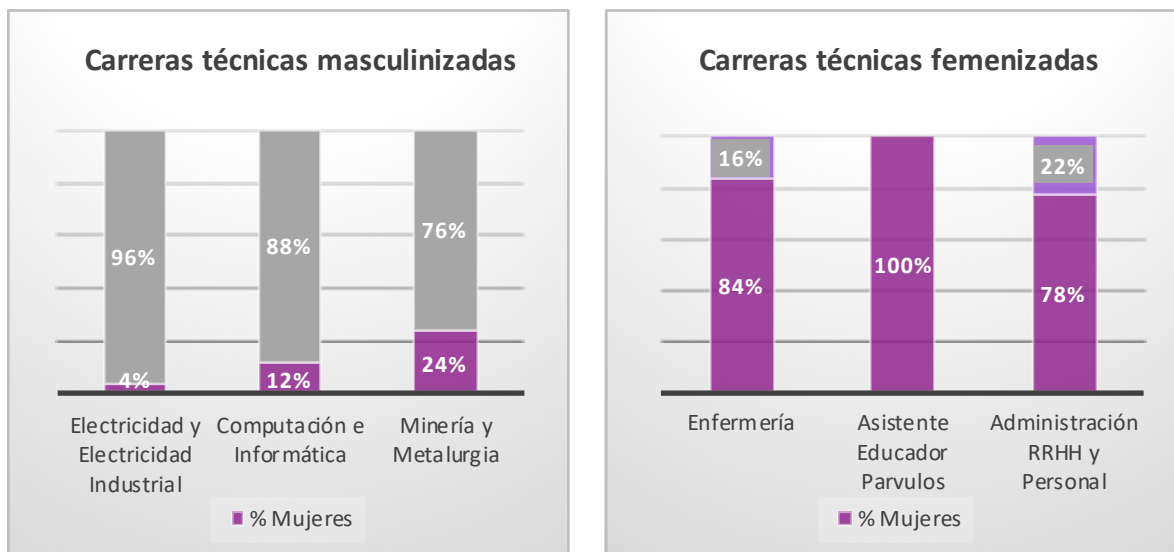
Refiere a las normas sociales y de conducta que son consideradas como apropiadas para las personas de un sexo específico. Los roles suelen determinar las responsabilidades y tareas tradicionalmente asignadas a hombres, mujeres, niños y niñas. A menudo están condicionados por las formas de crianza, el acceso a los recursos y trabajos y la circulación de estereotipos de género. Al igual que el género, los roles de género pueden transformarse con el transcurso del tiempo, especialmente con el empoderamiento de las mujeres y la transformación de las masculinidades.

La mayoría piensa a la mujer como algo delicado, por eso debe escoger Párvulos, pero a mí no me interesa eso, porque siento que no por el hecho de ser mujer tengo que escoger una carrera que tenga que ver con niños, o donde esté lleno de mujeres (Estudiante mujer ETP media).

Segregación de género en programas formativos

Refiere a la concentración de hombres o mujeres en carreras o especialidades, y permite tipificar a las mismas según su composición de género (masculinas, femeninas o mixtas). Esta tipificación se realiza en base a los porcentajes de cada sexo al interior de las carreras y requiere de la definición de umbrales. Comúnmente, son tipificadas como carreras con predominio masculino aquellas con menos del 30% de mujeres, mixtas las que tienen entre 30 y 70%, y con predominio femenino las que tienen más del 70%.

Figura 3. Ejemplos de carreras de la ETP superior segregadas por género.



Fuente. Elaboración propia a partir de datos Mineduc 2021

Segregación y exclusión de género

Efecto que tiene el género sobre la pertenencia o no a un determinado grupo, institución o posición social. En el caso de la exclusión se entiende que todo aquel que es considerado diferente a la norma socialmente aceptada no forma parte de ningún grupo social reconocido, siendo librado a su suerte. Por otra parte, la segregación, supone que aquellos que no cumplen con la norma general, formarán parte de un subgrupo o colectivo, alejado o marginado por ser considerado diferente.

Yo con el director de carrera llevo el curso de proyectos eléctricos, en ese curso el proyecto lo estoy haciendo sola porque mis compañeros forman grupos solo entre ellos. Es un tema casi de... cómo te puedo decir, es que los varones siempre van a buscar varones. Pero yo no me caliento la cabeza por eso, trato de hacer lo mejor que puede en ese curso para que el no tener grupo no me limite. (Estudiante mujer ETP superior).

Sesgo de género

Acciones o pensamientos prejuiciosos que emergen cuando hombres o mujeres son juzgados de manera diferente como resultado de los estereotipos de género, y que marcan posibles comportamientos discriminatorios. Cuando estas acciones o pensamiento son automáticas y derivan de tradiciones, normas, valores, cultura y/o experiencias pasadas se habla de sesgos inconscientes de género. El sesgo de género puede presentarse a la hora de seleccionar, evaluar o tomar decisiones sobre una persona o grupo, y se expresa como una predisposición, parcialidad, prejuicio o predilección.

Me esperaba más de ellas, quizás me esperaba un rendimiento igual al que habían tenido practicantes hombres anteriores. No cumplieron del todo mis expectativas, quizás sea un tema de género, pero yo no lo veo así. Es que la habilidad que tiene el hombre para manipular objetos mecánicos es distinta a la de la mujer, quizás sea un poco por su preocupación por la estética (...) que no se vaya a dañar la uña, el pelo, cosas así. Yo creo que eso influye bastante en su rendimiento a la hora de trabajar, pero no por un tema de capacidad, sino porque tienen preocupaciones adicionales que un hombre no las tiene (Supervisor de práctica en empresa Metalmecánica, ETP media).

Sexismo (hostil, benevolente, ambivalente)

Creencia o prejuicio generalizado basado en la presunción que el sexo de las personas determina unívocamente su comportamiento, predisponiendo el tratamiento y la comprensión de hombres y mujeres y las relaciones entre ambos. El sexismo hostil refiere a actitudes explícitamente negativas hacia hombres o mujeres como, por ejemplo, cuando se moviliza la creencia generalizada de que los hombres son violentos y peligrosos por naturaleza o que las mujeres no tienen capacidad para resolver problemas complejos. En cambio, el sexismo benevolente, da cuenta de actitudes que pueden ser consideradas positivas desde la perspectiva del individuo que mantiene la actitud de protección, benevolencia y/o idealización. Cuando el sexismo acopla simultáneamente elementos positivos y negativos, en un complicado equilibrio de ideologías sexistas benevolentes y hostiles, es referido como sexismo ambivalente.

Yo, personalmente, les doy un trato más de regaloneo ..., les doy preferencia en algunas cosas, porque son damas. Les digo 'mis regalonas' ... Es que en el fondo las mujeres siempre en un lugar aportan algo femenino. Yo creo que eso le hacía falta a la especialidad y a uno mismo: trabajar con esa, entre comillas debilidad femenina, esa sensibilidad femenina que el hombre no maneja. A veces hay que hablarles con cuidado, lo que permite un poco de autorregulación, porque cuando hay solo hombres se producen otro tipo de interacciones (Docente varón, ETP media).

Llegan a un mundo muy masculino en sus prácticas profesionales, en donde quizás se incomodan un poco por el exceso de atención que tienen por parte de sus compañeros de trabajo. Y este exceso de atención no tiene que ver con un acercamiento romántico, ni nada por el estilo, pero hace que ellas se sientan que son incapaces de hacer ciertas cosas y no puedan validarse profesionalmente (Coordinador de práctica, ETP superior).

Sexo

Características biológicas que definen a los seres humanos como mujeres y hombres. Los conjuntos de características biológicas no son mutuamente excluyentes, ya que existen individuos que poseen ambos, pero estas características tienden a diferenciar a los humanos como hombres y mujeres.



Socialización de género

Proceso por el que se transmiten las creencias, los valores y los comportamientos asociados a cada género, se interioriza la división de tareas en función del sexo y se construyen los roles de género que propician las prácticas de discriminación. Esta transmisión puede ocurrir a través de sistemas institucionalizados (familia, escuela) y no institucionalizados. Los procesos educativos formales pueden reforzar o bien hacer tomar distancia respecto de las normas y valores interiorizados mediante la socialización.

STEM

Sigla que agrupa a las carreras y programas de estudio vinculados a las Ciencias (Science), Tecnología (Technology), Ingeniería (Engineering) y Matemáticas (Mathematics), espacios de desarrollo profesional y de conocimiento tradicionalmente vinculado a los hombres y que suelen recibir un mayor reconocimiento social y retribución salarial relativas. La relativa ausencia de mujeres en estos campos se atribuye a los procesos de socialización de género, donde se reproducen ciertos estereotipos que las ubica como más proclives, interesadas y capaces en disciplinas vinculadas a lo verbal y social. Las especialidades y carreras FTP al centrarse en problemas reales y actividades prácticas se asocian principalmente a las tecnologías e ingenierías, esto es la "T" y la "E" de STEM.

Violencia de género (coactiva, simbólica)

Término genérico utilizado para designar cualquier acto perjudicial incurrido en contra de la voluntad de una persona, y que está basado en diferencias socialmente adjudicadas (género) entre mujeres y hombres. Hay diferentes tipos de violencia que incluyen, pero no se limitan a la violencia física (acto que intenta provocar o provoca dolor o daño físico), verbal (menosprecio en privado o frente a otras personas, ridiculización o uso de malas palabras), sexual (forzar actos de connotación sexual no consentidos), psicológica (manifestar conductas amenazantes o provocar el aislamiento de una persona) y socioeconómica (despojar a una víctima de sus ganancias, impedir que la persona pueda tener ingresos propios).

Fuentes utilizadas para las definiciones incluidas en este glosario

- EIGE (European Institute for Gender Equality), Glossary & Thesaurus, disponible en: <https://eige.europa.eu/thesaurus/overview?lang=es>
- MINEDUC. Diversificación de la enseñanza, disponible en: <https://especial.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/31/2016/08/Decreto-83-2015.pdf>
- Ministerio de Educación del Ecuador. Guía para la transversalización de la perspectiva de género en la gestión operativa de la educación técnica en el Ecuador. Disponible en: https://ecuador.vvob.org/sites/ecuador/files/2013_ecuador_eftp_guia_genero_educacion_tecnica_0.pdf
- Rudman, L. A. & Phelan, J. E. (2007). Sex differences, sexism, and sex: The social psychology of gender from past to present. *Advances in Group Processes*, 24(07), 19-45. [https://doi.org/10.1016/s0882-6145\(07\)24002-0](https://doi.org/10.1016/s0882-6145(07)24002-0)
- OEI. Inclusión y equidad educativa. Disponible en: <https://oei.int/oficinas/chile/inclusion-y-equidad-educativa/xxx>
- ONU Mujeres. Profundicemos en términos de género. Guía de terminología y uso de lenguaje no sexista para periodistas, comunicadoras y comunicadores. Disponible en: http://onu.org.gt/wp-content/uploads/2017/10/Guia-lenguaje-no-sexista_onumujeres.pdf
- UNFPA (Fondo de población de las Naciones Unidas). Enfoque basado en derechos humanos, disponible en: <https://www.unfpa.org/es/el-enfoque-basado-en-los-derechos-humanos>




Fuentes utilizadas para las citas ilustrativas de las definiciones incluidas en este glosario

- FON170038 “Esto no es para ustedes”. Acceso y persistencia de estudiantes mujeres en especialidades tradicionalmente masculinas de la ETP. 2017-2018. Fondo de Investigación y Desarrollo Escolar-Mineduc.
- Fondecy Iniciación 11170547 “Juntos o Separados”: Segregación de género en la FTP, patrones y factores que la afectan. 2017-2020. Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo (ANID).
- FON1900094 “Abriendo caminos”. Prácticas profesionales de estudiantes mujeres en áreas masculinizadas de la ETP. 2020-2021, Fondo de Investigación y Desarrollo Escolar-Mineduc.

ANEXO B

INVESTIGACIONES

Tabla 1. Detalle de investigaciones cuyos resultados fueron insumo para la elaboración de la síntesis diagnóstica sobre las desigualdades de género de la FTP.

 Nombre de la Investigación	 Periodo de ejecución y financiamiento	 Metodología empleada
<p>“Juntos o Separados”</p> <p>Segregación de género en la FTP, patrones y factores que la afectan.</p>	<p>2017 - 2020</p> <p>Proyecto Fondecyt de Iniciación-Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo (ANID).</p>	<p>Metodología mixta</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entrevistas a jefes de carrera de instituciones de ESTP en áreas tecnológicas y de la salud. • Encuestas y entrevistas a estudiantes mujeres de áreas tecnológicas. • Encuestas y entrevistas a estudiantes hombres de áreas de la salud.
<p>“Abriendo caminos”</p> <p>Prácticas profesionales de estudiantes mujeres en áreas masculinizadas de la FTP.</p>	<p>2020 - 2021</p> <p>Proyecto FONIDE-Mineduc</p>	<p>Metodología mixta</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entrevistas a coordinadores de práctica de instituciones de ESTP. • Entrevistas y encuesta a empresas colaboradoras de instituciones de ESTP. • Entrevistas y encuestas a tituladas de la ESTP en áreas STEM.
<p>“Docentes mujeres en sectores masculinizados de la FTP”</p> <p>¿Cuán claves son para la equidad de género?</p>	<p>2021 - 2024</p> <p>Proyecto Fondecyt Regular-Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo (ANID).</p>	<p>Metodología mixta</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encuestas y entrevistas a estudiantes mujeres de áreas tecnológicas.

ANEXO C

Mesa de Trabajo Género en la FTP

Tabla 2: Reuniones, capacitaciones, talleres y consultas con la Mesa de Trabajo de Género de la FTP.

Actividad	Fecha	Descripción
Reunión inicial	09 de noviembre de 2021	Presentación del proyecto de diseño de un Plan de Acción para la equidad e igualdad de género en la FTP a la Mesa de Trabajo. Presentación de las y los integrantes del equipo encargado, del cronograma a seguir para la elaboración del Plan y de los productos que se esperan como resultado. Validación inicial de los principios rectores que fundamentan el trabajo posterior, y reajustes a esta planificación inicial según los comentarios que las y los integrantes realizaron durante la reunión.
Primera capacitación	23 de noviembre de 2021	Capacitación sobre género e inclusión dirigida a las y los integrantes de la Mesa de Trabajo, realizada en modalidad virtual con metodologías participativas. Introducción a algunos de los problemas, principios y conceptos centrales sobre género e inclusión, en nuestra sociedad y en el sistema educativo en particular.
Primer taller de trabajo	21 de diciembre de 2021	Presentación a la Mesa de Trabajo de propuesta de nudos críticos, ejes de acción, y objetivos generales y específicos para el Plan de Acción. Evaluación cuantitativa de la presencia, relevancia y factibilidad de cada uno de los 6 nudos críticos presentados, y posterior discusión abierta sobre cada uno de ellos.
Segundo taller de trabajo	28 de diciembre de 2021	Presentación a la Mesa de Trabajo de una segunda propuesta de nudos críticos, ejes de acción, y desafíos ajustados según la discusión dada en el Primer Taller, y además iniciativas concretas asociadas a cada uno de los ejes. Discusión sobre iniciativas asociadas, mediante conversación en subgrupos más pequeños integrados por las y los participantes de la Mesa de Trabajo, para procurar que todas y todos intervinieran.
Segunda capacitación	06 de enero de 2022	Capacitación sobre género e inclusión dirigida a las y los integrantes de la Mesa de Trabajo, en modalidad presencial realizada con metodologías participativas y guiada por especialistas en estas materias. Profundización y asentamiento de los principales enfoques, principios y estrategias sobre género e inclusión, con énfasis en su expresión concreta dentro de la realidad particular de la FTP.
Consulta de validación	17 al 19 de enero de 2022	Consulta a la Mesa de Trabajo, a través de un cuestionario online, sobre la propuesta final de iniciativas del Plan de Acción, reformuladas a partir de los resultados del Segundo Taller. Evaluación de las iniciativas propuestas para cada eje de acción según dos criterios: prioridad y temporalidad. Apertura a nuevos comentarios y sugerencias para cada eje u otras acciones aún no incluidas.
Presentación y validación colectiva	25 de enero de 2022	Presentación a la Mesa de Trabajo de la versión final del Plan de Acción, para su última discusión y validación colectiva.

uah / Universidad
Alberto Hurtado



FORMACIÓN
TÉCNICO
PROFESIONAL

