



CONVERSATORIO

ONU  
MUJERES

# INCLUSIÓN Y TRAYECTORIAS DE MUJERES EGRESADAS DE EDUCACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL EN ÁREAS TRADICIONALMENTE MASCULINIZADAS

Foto: ONU Mujeres / Pablo Sanhueza

## I. CONTEXTO

ONU Mujeres y el Observatorio Europeo Austral (ESO) tienen un acuerdo de cooperación cuyo objetivo es fortalecer la educación STEM (Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas por sus siglas en inglés) de mujeres y niñas y potenciar la inclusión de mujeres en la cadena de valor local de los observatorios astronómicos en Chile. Debido a lo anterior, ambas instituciones han colaborado en formar y acompañar a mujeres para fortalecer su empleabilidad en el observatorio Paranal, considerando además el rol líder ESO en la comunidad científica-astronómica internacional. Sumado a esto, AIEP Antofagasta ha sido un aliado estratégico de ONU Mujeres para fortalecer la autonomía económica de mujeres a nivel nacional, así como también es un actor relevante en la Región, tanto por su rol en la formación de capital humano, como en la articulación con gobierno y sector privado para fomentar políticas y acciones que fomenten el desarrollo social y económico regional.

Por su parte, Red Futuro Técnico, programa territorial del Ministerio de Educación ejecutado en la zona por Conexium, busca fortalecer y promover el trabajo colaborativo entre establecimientos de educación media técnico profesional y actores relevantes para el desarrollo sostenible de la Región de Antofagasta, colaboran con AIEP en la continuidad y progresión de las trayectorias educativas de estudiantes de liceos técnicos en la Región.

En este marco, se generó un conversatorio con actores relevantes vinculados a la educación técnico profesional y a sectores productivos estratégicos en la Región de Antofagasta, con el objetivo de conocer las brechas, desafíos, y también las buenas prácticas ya establecidas para fomentar

que más mujeres jóvenes de educación técnico profesional (ETP) puedan desarrollar sus trayectorias formativas y laborales en áreas tradicionalmente masculinizadas. De esta instancia, se presenta en este documento la información relevante obtenida, con la finalidad que pueda aportar al trabajo multisectorial que se está desarrollando actualmente en la Región en esta temática.

## II. EDUCACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL

Reconociendo el impacto que la ETP tiene en el desarrollo económico de los países, este tipo de educación está siendo promovida por organismos internacionales y los gobiernos nacionales. En América Latina, los sistemas de formación para el trabajo han crecido en oferta y diversidad. En Chile, la ETP involucra a una parte importante de jóvenes estudiantes y tiene un rol fundamental en la formación de la futura fuerza laboral. Esta proporción es el doble de la de otros países de la región y cercana al 44%, que es el promedio de países de la OCDE (Informe: Los resultados de la educación técnica en Chile, Comisión Nacional de Productividad, 2023).

Cerca del 40% de las y los estudiantes que cursan la enseñanza media lo hacen en la Educación Técnico Profesional (ETP). Un 47% corresponde a la matrícula de mujeres y el 53% de hombres (Mineduc, 2019). Las mujeres en la ETP se concentran en especialidades tradicionales de género con menores niveles de empleabilidad e ingresos, tales como Atención de Párvulos y Gastronomía, mientras

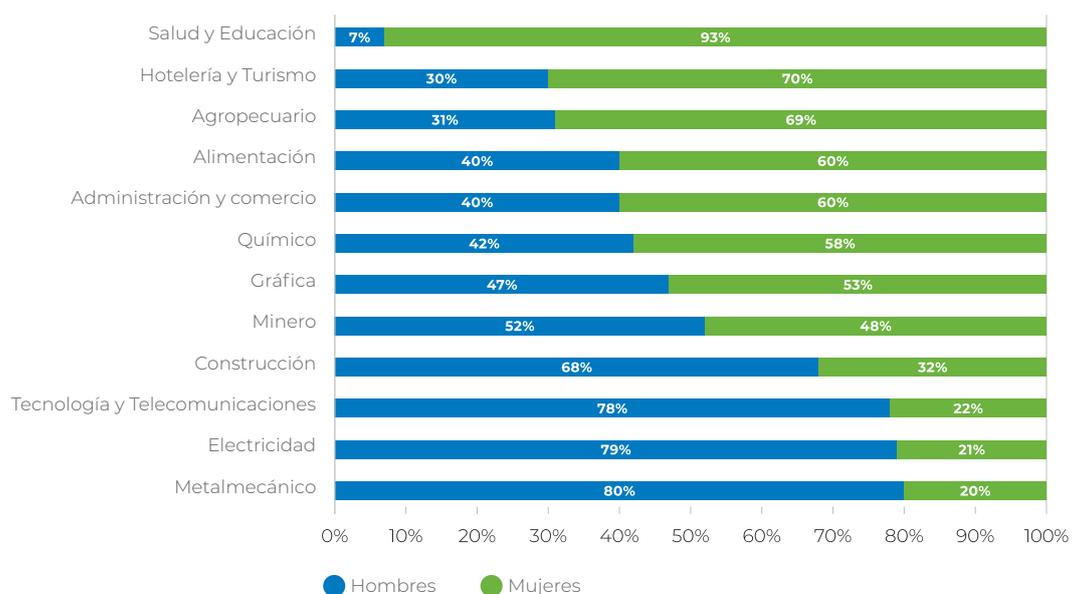
que tienen baja representación en áreas como Electricidad y Mecánica. Esta segregación vocacional se refleja también en la Educación Superior y el mercado laboral, donde las mujeres están mayormente concentradas en sectores como la Salud, Educación y Servicios sociales, alejándose de carreras STEM y de trabajos mejor remunerados (Comunidad Mujer, MINEDUC, OEI, 2020). Posteriormente, cuando los estudiantes ingresan a la educación superior, se constata que Educación y Ciencias Sociales se mantienen como las áreas con mayores brechas en favor de las mujeres, mientras tecnología posee la brecha negativa más alta (Brechas de Género en Educación Superior, 2023).

En lo que se refiere a las diferencias de género dentro de la educación TP, existen brechas importantes según rama de educación. La rama en que las mujeres presentan una mayor participación es la Técnica: el 79% de los matriculados son mujeres, concentrándose principalmente en el sector económico de Programas y Proyectos Sociales. La especialidad de atención de párvulos es impartida casi exclusivamente a mujeres, concentrando el 13% de la matrícula de las alumnas. Es evidente que lo anterior tiene

efectos en las diferencias por género que existen en las dimensiones esenciales para el funcionamiento del mercado laboral, y que para eliminar la brecha que existe en salarios, empleos y participación laboral entre hombres y mujeres, parece fundamental que se reduzcan las diferencias que existen entre las especialidades que escogen alumnos y alumnas (Informe: Los resultados de la educación técnica en Chile, Comisión Nacional de Productividad 2023).

De acuerdo con los datos presentados por Red Futuro Técnico, en la Región de Antofagasta se registran 22 liceos técnico-profesionales (TP), que atienden a 16.359 estudiantes y cuentan con 242 docentes. La tasa de titulación alcanza un 56% en el año 2023, mientras que la matrícula de mujeres en el sector industrial es inferior al 20%. Como se puede observar en el gráfico, y en línea con los antecedentes nacionales presentados, en la región de Antofagasta las mujeres eligen mayoritariamente las áreas de salud y educación; hotelería y turismo; agropecuario y alimentación. Por contraste, los hombres eligen principalmente las áreas metal mecánico; electricidad; tecnología y telecomunicaciones y construcción:

## Distribución de estudiantes de educación técnicas en Antofagasta 2023



### III. BUENAS PRÁCTICAS

#### A. Establecer alianzas para potenciar la formación y empleabilidad de mujeres en sectores tradicionalmente masculinos.

- Fortalecimiento del desarrollo de alianzas para insertar más egresados de educación técnica en electromecánica y maquinaria, considerando los requerimientos de capital humano en la región.
- Visibilización mujeres líderes en áreas masculinizadas y contribución técnica desde mesas participativas multisectoriales para poder fomentar la participación de mujeres en la formación de carreras técnicas en las áreas STEM.
- Trabajo desde la vinculación con el medio para generar espacios donde se pueda contribuir a la participación de más mujeres en sectores tradicionalmente masculinos en la región.
- Desarrollo de estrategias colaborativas entre instituciones formativas y productivas, con el objetivo de posicionar a la región como un referente de formación en las capacidades que va a requerir la minería en la industria 4.0.
- Generación de estudios sobre el capital humano necesario en la Región con una mirada de desarrollo de largo plazo.
- Desarrollo de instancias colaborativas intersectoriales que permiten conocer experiencias laborales de mujeres en rubros masculinizados.
- Convenios entre empresas y escuelas, el cual consiste en que las empresas de manera voluntaria se suscriben con charlas técnicas y motivacionales, visitas a las empresas y prácticas profesionales, además de entrega de set tecnológicos a estudiantes destacados.



#### B. Sensibilización en igualdad de género a comunidades educativas y familias, y formación en capacidades técnicas a estudiantes.

- Articulación de educación técnica profesional a través de charlas de orientación profesional abiertas a todas las especialidades, sobre todo a las enfocadas en estudiantes mujeres y diversidades sexo genéricas, para que conozcan carreras en áreas tradicionalmente masculinas como minería.
- Trabajo con estudiantes en práctica en cuanto a los sesgos y prejuicios asociados a los estereotipos de género.
- Trabajo junto a familias de contextos socioeconómicos vulnerables, para motivar a que niños y niñas se interesen en el rubro minero a través de juegos.
- Concientizar e incentivar en las aulas el capital humano que se necesita en sectores masculinizados, mostrando los perfiles que se están requiriendo y a partir de ahí trabajar la motivación y fortalecimiento de las confianzas necesarias, pensando sobre todo en mujeres jóvenes.
- Promoción de carreras STEM en las escuelas desde la convicción que los contextos laborales inclusivos son más productivos.
- Desarrollo de planes formativos enfocado a docentes de educación técnico profesional y equipos directivos, a partir de las necesidades de los establecimientos: desarrollo de capacidades pedagógicas, educación no sexista y actualización y docentes técnicos, considerando que son los formadores de las nuevas generaciones.
- Orientación vocacional con foco en equidad de género, trabajando junto a una red de orientadoras de educación técnico profesional a partir de séptimo básico.

### C. Implementación de políticas de igualdad de género en las empresas para fomentar la inclusión y retención de más mujeres:

- Política de igualar oportunidades en dotación de las empresas, sobre todo en empresas vinculadas a la minería (Fundición) donde son espacios especialmente masculinizados. Instauración de directrices en el reclutamiento y selección de personal para incorporar a más mujeres.
- Políticas que no estén solo focalizadas en atraer más mujeres, sino que, en retener el talento, capacitando transversalmente en la organización para promover espacios de trabajo libres de acoso y violencia de género.
- Programas de formación de mujeres recién egresadas para prepararlas en el trabajo para evitar la deserción, focalizando acciones que aseguren la permanencia de mujeres.
- Fortalecimiento de políticas de conciliación, ya que muchas veces las mujeres quedan fuera de sectores tradicionalmente masculinos por razones familiares y de cuidados.
- Fortalecer el enfoque de género en la cadena de valor de la industria minera, para que más mujeres y empresas lideradas por mujeres participen como proveedoras de las empresas mineras.
- Desarrollo de instancias de promoción y visibilización de mujeres en sectores masculinizados, tales como el Seminario de Mujer y Minería, que actúan como puente entre la comunidad de mujeres y las empresas.

## IV. DESAFÍOS

- Potenciar el capital humano con enfoque de género en la región, con una mirada a largo plazo.
- Necesidad de nivelar académicamente a los y las estudiantes de educación técnica y de acompañar su proceso formativo en base a las alianzas entre los sectores implicados.
- Reducir las barreras en cuanto a conectividad entre los/as estudiantes, teniendo en consideración las distancias geográficas entre comunas.
- Necesidad de acciones concretas en materias de equidad de género, que permitan que las mujeres ingresen a las áreas STEM y a sectores tradicionalmente masculinos, tales como igualdad salarial, políticas de cuidados y conciliación de vida laboral y familiar.
- Potenciar becas e incentivos para incluir más mujeres áreas STEM en la educación técnica profesional.
- Fortalecer la cooperación público-privada y las alianzas multisectoriales.
- Profundizar el trabajo de sensibilización en temáticas de igualdad de género a familias docentes y estudiantes.
- Definición de una hoja de ruta de más mujeres en STEM considerando los requerimientos técnicos de las industrias estratégicas de la región, con miras a un mediano y largo plazo.

## AGRADECIMIENTOS

Hanna Luisa Goldener, Secretaria Regional Ministerial, Ministerio de la Mujer y Equidad de Género; Luz Hun, Directora AIEP Antofagasta; Bárbara Núñez, Regional Relations Officer ESO; Valentina Salazar, Coordinadora Regional Conexium-Red Futuro Técnico; Clara Cuzmar, Encargada de Diversidad e Inclusión Complejo Metalúrgico Altonorte/Glencore; Gary Muñoz, Director Liceo Politécnico Los Arenales; Genoveva Williams, Directora Liceo Mayor Gral.(E) Oscar Bonilla; Jenny Rojas, Directora Centro de Carreras Técnicas Universidad de Antofagasta; Miguel Marin, Subgerente de Diversidad e Inclusión Antofagasta Minerals; Nicole Santibáñez, Coordinadora Educación Técnico Profesional Secretaria Regional Ministerial Ministerio de Educación; Pamela Garrido, Gerente General EMESER; Shensin Loo Ingeniero de Proyectos Asociación de Industriales de Antofagasta; Vilma Magnata Gerenta de Innovación IM Ingeniería y Mantención Ltda.

## REFERENCIAS

- [Centro de Estudios Mineduc, 2022. Informe del sistema educacional con análisis de género.](#)
- [Comisión Nacional de Productividad, 2023. Los resultados de la educación técnica en Chile.](#)
- [Comunidad Mujer/OEI, 2020. Equidad de género para la Educación Media Técnico Profesional.](#)
- [ONU Mujeres, 2020. Efecto de la gratuidad en la incorporación de mujeres en carreras técnicas en institutos profesionales y centros de formación técnica.](#)
- [Servicio de información de Educación Superior, Mineduc 2024. Brechas de género en educación superior.](#)

En alianza con:



Con la colaboración de:

