



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Embajada de Suiza

Cooperación Suiza en Bolivia

# CONSTRUCCIÓN DE RELACIONES IGUALITARIAS Y EQUITATIVAS EN EL ACCESO Y PERMANENCIA DE MUJERES EN CARRERAS TRADICIONALMENTE DENOMINADAS MASCULINAS DENTRO DE INSTITUTOS TÉCNICOS A NIVEL NACIONAL

## PROPUESTA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL



Construcción de relaciones igualitarias y equitativas en el acceso y permanencia de mujeres en carreras tradicionalmente denominadas masculinas dentro de Institutos Técnicos a nivel nacional

*Proyecto Formación técnica profesional*  
Swisscontact-FAUTAPO

**Propuesta de gestión institucional**

**Elaborado por:** Coordinadora de la Mujer,  
consultora: Aida Ferreira

La Paz, octubre 2022

## Índice

Introducción .....	4
1. Objetivos de la propuesta .....	5
2. Marco conceptual operativo.....	7
3. Propuestas de gestión institucional para promover el acceso y permanencia de las mujeres en la formación técnica .....	9
3.1 Dimensión organizativa .....	9
3.2 Dimensión académica .....	16
3.3 Cultura institucional .....	18
4. Planificación de las acciones .....	21
Referencias.....	22

## Introducción

El Proyecto Formación Técnica Profesional, ejecutado por el Consorcio Swisscontact-Fautapo con financiamiento de la Cooperación Suiza en Bolivia, aborda la reducción de las desigualdades como una condición esencial para la implementación de una formación técnica profesional de calidad, que contribuya a la igualdad de oportunidades y autonomía de las mujeres.

En el contexto boliviano, el sistema educativo garantiza el acceso a la educación para todas las ciudadanas y ciudadanos, pero las condiciones de un mercado laboral que sexualiza las ocupaciones, y mantiene la segmentación y segregación por género, influyen en las decisiones de profesionalización de las personas que, frecuentemente, enfrentan estereotipos y prejuicios que limitan su toma de decisiones libre e informada.

Si bien tanto mujeres como hombres son capaces de desempeñar con igual calidad y eficiencia todas las profesiones disponibles en el mercado laboral, las decisiones de profesionalización están influenciadas por múltiples aspectos. Para quienes se encuentran en la etapa de decisión sobre la carrera que estudiarán, pesan cuestiones como: i) las proyecciones y expectativas sociales sobre lo que un hombre o una mujer deben ser; ii) las oportunidades que brinda o restringe el mercado laboral según el sexo; iii) las opiniones y expectativas familiares sobre el futuro de sus miembros; iv) las experiencias laborales previas, y v) las formas en que se ofrecen oportunidades de profesionalización y otros aspectos. Mientras que, para las personas que ya lograron acceder a una oferta de profesionalización que condice con sus intereses y proyecto de vida, aún se mantienen desafíos y limitaciones importantes que pueden truncar su continuidad educativa si las instituciones y carreras por las que optaron: i) no identifican las diversas características y necesidades de sus estudiantes, ii) reproducen estereotipos de género, iii) naturalizan fenómenos tales como el acoso o la represalia frente a las denuncias y iv) no plantean medidas ni brindan alternativas para garantizar el acceso y permanencia.

En este contexto, los Institutos Técnicos Tecnológicos (ITT) han demostrado ser espacios con potencial para transformar las relaciones de poder entre mujeres y hombres a través del cuestionamiento a los roles tradicionales de género; la implementación de acciones que garanticen el acceso y permanencia de todas las personas a las carreras que correspondan a sus intereses, y el acompañamiento a las decisiones de jóvenes y mujeres que buscan oportunidades de profesionalización.

Este documento considera propuestas de acción para la mejora de la gestión institucional que pueden contribuir a garantizar la igualdad entre mujeres y hombres.

## 1. Objetivos de la propuesta

Esta propuesta, a través de la mejora de la gestión institucional en los ITT, tiene el objetivo de promover el acceso y permanencia de las mujeres en carreras tradicionalmente masculinas o masculinizadas.

Tomando en cuenta que gestión institucional hace referencia a los procesos que sustentan la toma de decisiones, la creación de condiciones, la conformación de equipos, la delegación, la negociación y, la distribución de espacios, tiempos y responsabilidades, la propuesta considera el desarrollo de tres dimensiones: i) la dimensión organizativa; ii) la dimensión académica y; iii) la cultura institucional.

La **dimensión organizativa** alude a la implementación de normas, al funcionamiento de procesos formales como la distribución de tareas, tiempos y espacios y, al desarrollo de procesos informales tales como la comunicación cotidiana con los distintos actores. Tiene como propósitos:

- Mejorar los procesos de difusión e inscripción a las carreras de forma que se incrementen las oportunidades de las mujeres para participar de ofertas tradicionalmente masculinas.
- Desarrollar las capacidades del personal encargado de la difusión de ofertas para el acompañamiento a los procesos de toma de decisiones de las y los potenciales estudiantes, sin sesgos ni estereotipos de género.
- Mejorar las condiciones de infraestructura y equipamiento para garantizar el aprendizaje y bienestar de mujeres y hombres.
- Favorecer el posicionamiento de las mujeres docentes como referentes positivos.
- Implementar normas de convivencia interna que respeten los derechos de las y los estudiantes.
- Generar incentivos, servicios y otras medidas que favorezcan el acceso y permanencia de las mujeres en la formación técnica.

La **dimensión académica** remite a los vínculos de las personas con el conocimiento y los modelos didácticos, haciendo énfasis en las metodologías de aprendizaje y enseñanza, el valor que se les atribuye a los saberes, la construcción curricular, la evaluación de los procesos y la prestación de servicios complementarios. En esta propuesta, tiene como propósitos:

- Garantizar que los contenidos y actividades formativas se desarrollen bajo principios de igualdad y participación plena de mujeres y hombres.

- Vigilar el desarrollo de procesos de evaluación sin sesgos de género y en igualdad de oportunidades.
- Promover la ampliación de oportunidades para el desarrollo de actividades curriculares y extracurriculares (prácticas profesionales, pasantías y otras).

La **cultura organizacional** tiene que ver con el sentido de pertenencia e identidad institucional, la articulación a otras organizaciones que contribuyan a la reafirmación de esa identidad y al cumplimiento de los roles organizacionales y, la promoción de valores y normas de comportamiento. Su abordaje tiene como propósito:

- Formular normativa contra la discriminación, el acoso o la violencia de género.
- Promover una cultura de paz y desarrollar capacidades para la promoción de la igualdad de género.
- Promover el ejercicio pleno de los derechos de las personas.

## 2. Marco conceptual operativo

Para manejar un mismo lenguaje, compartimos un marco conceptual operativo que es la base para la formulación de propuestas de gestión institucional.

### Segregación de género en educación



Se refiere a las diferencias de acceso a la formación entre mujeres y hombres. Puede implicar la separación de hombres y mujeres en distintas carreras o la mayor concentración de mujeres u hombres en determinadas carreras que, según su composición de género, pueden ser tipificadas como masculinizadas, feminizadas o neutras.

La segregación de género influye en la toma de decisiones de las personas sobre la carrera que les interesa estudiar. Las mujeres, por los procesos educativos que les brindaron menos oportunidades para desarrollar sus capacidades en temas como matemática o ciencia, tienden a elegir carreras de áreas sociales o vinculadas a los servicios más frecuentemente que carreras en ciencia o tecnología. Por su parte, los hombres también suelen inclinarse por carreras que refuercen su identidad masculina y se asocian a tareas que se consideran propias de ellos (Sevilla, 2021).

### Carreras masculinizadas



Para establecer formalmente que un programa de formación es masculinizado o feminizado, se han establecido umbrales de acuerdo con los cuales, un programa es masculinizado cuando menos del 30% de las personas que lo cursan son mujeres (Imdorf y otros, 2015).

En nuestro contexto, las carreras del área industrial suelen tener mayor participación masculina, mientras que carreras del área comercial son mayoritariamente femeninas.

### Igualdad de género



La igualdad de género es un derecho humano protegido por distintos instrumentos nacionales e internacionales en materia de derechos humanos.

Según Naciones Unidas, la igualdad de género se refiere a “la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, las niñas y los niños”. Además, tal como está expresado en la CEDAW, la igualdad va de la mano con el principio de la no discriminación, y en este sentido, la igualdad solo será posible en la medida en que se erradique la discriminación contra las mujeres.

Para medir la diferencia en cuanto a igualdad de género, podemos fijarnos en seis aspectos concretos: la participación política de las mujeres, el acceso a la educación, el acceso al mercado de trabajo, la participación en las tareas del hogar o de cuidado, la violencia de género y, por último, la legislación existente que garantiza la equidad de género.

En síntesis, la igualdad implica el derecho a la no discriminación en función de diferencias biológicas y de desigualdades históricas entre mujeres y hombres.

### Medidas de acción afirmativa



Se refieren a todas las acciones organizacionales que contribuyan a favorecer el mayor acceso y la permanencia de las mujeres en la formación técnica en general, y en las carreras masculinizadas en particular. Muchas de estas acciones están relacionadas con mecanismos de difusión de las ofertas, implementación de condiciones físicas para la recepción de estudiantes, servicios complementarios que disminuyan las desigualdades sufridas en los procesos de formación previos, servicios que apoyen el desarrollo de las tareas asignadas con mayor frecuencia a las mujeres como el cuidado, políticas que garanticen el ejercicio de sus derechos y otras.

### 3. Propuestas de gestión institucional para promover el acceso y permanencia de las mujeres en la formación técnica

Mujeres y hombres deben tener libertad para desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitados por estereotipos, roles de género o prejuicios.

La política institucional para promover el acceso y permanencia de las mujeres en la formación técnica considera tres dimensiones de intervención que tienen que ver con: i) la dimensión organizativa, ii) la dimensión académica y, iii) la cultura institucional.

#### 3.1 Dimensión organizativa

<b>Responsable del cumplimiento de acciones</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Rectorado</li></ul>
<b>Responsables de la implementación de acciones</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Dirección académica</li><li>• Dirección administrativa</li><li>• Direcciones de carrera</li></ul>

La transformación o ajuste de los ámbitos de la dimensión organizacional es fundamental para garantizar las condiciones de igualdad de oportunidades al momento de acceder y permanecer en los procesos formativos, y aborda desde los procesos de difusión de las carreras hasta la disposición de condiciones materiales para el aprendizaje, las normas de convivencia en los ITT y los servicios complementarios.

#### a. Difusión clara y sin sesgos de género para la inscripción informada

*Objetivos:*

- *Mejorar los procesos de difusión e inscripción a las carreras de forma que se incrementen las oportunidades de las mujeres para participar en estas carreras.*
- *Desarrollar las capacidades del personal encargado de la difusión de ofertas para el acompañamiento a los procesos de toma de decisiones de las y los potenciales estudiantes, sin sesgos ni estereotipos de género.*

La forma en que se difunden las carreras entre las personas potencialmente interesadas en cursarlas puede influir en sus decisiones. Si se brinda información parcial, errónea o sesgada por la idea de lo que deben hacer hombres y mujeres, se puede desmotivar la mayor participación de las mujeres.

Asimismo, mantener mecanismos de ingreso que no consideran el perfil de las y los postulantes y no incorporan medidas de acceso preferencial para atender las desigualdades sobre las que se construyen las decisiones profesionales de mujeres y hombres, puede excluir de la formación a las personas que tuvieron menores oportunidades de desarrollar sus capacidades de base para el área tecnológica (matemática, ciencias, etc.) o sufrieron limitaciones durante la educación secundaria, reproduciendo las desigualdades.

Los ITT pueden asumir las siguientes acciones para la mejora de los procesos de información y el acceso de las mujeres a la formación técnica.

*Para la difusión:*

- Conformación de equipos de trabajo para la difusión de las carreras, que se encarguen de la identificación de públicos de interés, la planificación de las acciones, la producción o actualización de materiales, el ajuste a las estrategias de difusión, la organización para su implementación y la evaluación de sus resultados.

Estos equipos podrán estar conformados por la Dirección Académica, las direcciones de carrera y el personal administrativo, además de otras/os actoras/es que cada ITT considere pertinentes (por ejemplo, Centro de Estudiantes).

- Capacitación en género y masculinidades al equipo de difusión, con énfasis en las personas que mantienen el contacto inicial con potenciales estudiantes (directoras/es académicas/os, directoras/es de carrera, secretarías/os), para garantizar que los mensajes y discursos institucionales no reproduzcan estereotipos de género que desmotiven la participación de las mujeres.
- Producción y emisión de materiales de información (impresos o audiovisuales) que profundicen en las características de las tareas que se hacen durante el ejercicio de las profesiones y la ejecución de las mismas por parte de las mujeres, promoviendo la igualdad de género en el mensaje.
- Complementación de la información sobre las carreras disponibles, las modalidades y tiempos de formación, con información sobre las características del mercado laboral en el que se desarrollan estas profesiones. Esto implica abordar los perfiles y requerimientos profesionales, las modalidades de trabajo, los ingresos promedio, los lugares y condiciones de trabajo y otros aspectos que se consideren relevantes.
- Difusión de la información a través de páginas web y redes sociales de los ITT, ferias, entrevistas, propaganda en medios masivos de comunicación y entrega de materiales impresos que visibilicen la participación igualitaria de mujeres y hombres en los procesos formativos, laborales y productivos.
- Difusión, a través de otros mecanismos innovadores como eventos de diálogo entre estudiantes y postulantes, sesiones de difusión de las ofertas y

socialización de las condiciones de los ITT entre pares (por ejemplo, entre mujeres estudiantes y mujeres interesadas en la formación).

*Para la inscripción:*

- Conformación de una comisión académica que evalúe los resultados históricos de las estrategias de ingreso ya implementadas por el ITT (evaluaciones, ingreso libre, medidas de acceso preferencial, incentivos, etc.), en el acceso de las mujeres a las carreras masculinizadas<sup>1</sup>, la planificación de nuevas estrategias o estrategias ajustadas con base en la evidencia aportada por el análisis previo, la implementación de las mismas y la evaluación de resultados finales.
- Institucionalización de al menos una medida que favorezca el acceso de las mujeres a la formación técnica y que puede incluir: el acceso libre de mujeres a carreras masculinizadas, la definición de cupos mínimos de mujeres que ingresaran a través de evaluaciones (considerando los mejores puntajes entre ellas), la implementación de incentivos como la inscripción sin costo, la prestación de servicios de nivelación y preparación para las evaluaciones de ingreso y otras.
- Sistematización y comunicación de los resultados de la estrategia como buena práctica o lección aprendida que alimente la institucionalización de estos procesos en el sistema educativo.

## **b. Infraestructura y equipamiento para aprender en igualdad de condiciones**

*Objetivo:*

- *Mejorar las condiciones de infraestructura y equipamiento para garantizar el aprendizaje y bienestar de mujeres y hombres.*

La infraestructura y equipamiento habilitados conforme a las necesidades de las personas, es un aspecto que puede contribuir a la permanencia de las mujeres, al garantizar su seguridad y el ejercicio pleno de las actividades formativas.

Los ITT pueden asumir las siguientes acciones para proveer y garantizar las condiciones de infraestructura y equipamiento.

---

<sup>1</sup> Se sugiere analizar cómo estas estrategias contribuyeron o no a la segregación o acceso de las mujeres, considerando que tradicionalmente han tenido menores oportunidades de desarrollar sus capacidades para la matemática y la ciencia y que han sido menos motivadas por la educación secundaria y el mercado laboral a optar por carreras técnicas tecnológicas vinculadas a áreas industriales. El análisis puede partir de la revisión del desempeño de hombres y mujeres en los procesos de evaluación de ingreso que fueron implementados en los ITT, del análisis de resultados de los incentivos u otros aspectos.

### *Infraestructura*

- Implementación y habilitación de baños para mujeres, que sean mantenidos periódicamente en iguales condiciones que otros servicios sanitarios en las infraestructuras de los ITT, lo que implica que conserven su función, no sean destinados a otros fines (por ejemplo, depósitos) y se usen con exclusividad.
- Implementación de vestuarios que garanticen la privacidad de las mujeres.
- Dotación de equipos de protección personal y promoción del uso adecuado de estos.
- Asignación de espacios temporales o permanentes para las madres, estudiantes o docentes que requieran alimentar lactantes.
- Implementación de un espacio para el cuidado de niñas/os (en caso de que se genere un servicio de apoyo al cuidado) o de un área de circulación permitida (en caso de que no sea posible implementar servicios de apoyo al cuidado) para garantizar la seguridad de hijas/os de estudiantes y docentes que visitan o permanecen en el ITT durante las actividades formativas.
- Desarrollo de acuerdos o convenios para el uso de servicios de apoyo al cuidado, disponibles en el contexto próximo a los ITT. Estos servicios pueden ser provistos por gobiernos locales, organizaciones de la sociedad civil u otros.
- Generación de espacios de diálogo y retroalimentación a Gobiernos Autónomos Departamentales para la mejora de los procesos de implementación y mantenimiento de infraestructuras adaptadas a las necesidades de las mujeres y personas con discapacidad.

### *Equipamiento e insumos*

- Provisión de equipos suficientes para mujeres y hombres o la organización para el uso equitativo del equipo existente, a través de la conformación de equipos de trabajo mixto y cronogramas de uso.
- Cuando exista y sea posible, provisión de equipos en versiones adaptadas a las necesidades de las mujeres y otros actores (maquinas más livianas o pequeñas, de uso académico y otras).
- Provisión de equipos de protección personal adaptados a las necesidades de las mujeres, cuando estos sean de responsabilidad de los ITT y, asesoramiento a estudiantes sobre las características del EPP más adecuado a las necesidades diferenciales de mujeres y hombres.
- Manejo de insumos peligrosos de acuerdo con normas de seguridad industrial y emisión de información sobre sus efectos en la salud de las personas, con énfasis en las posibles afectaciones diferenciadas a mujeres y hombres.

## C. Referentes femeninos, ejemplos positivos

### *Objetivo:*

- *Favorecer el posicionamiento de las mujeres docentes como referentes positivos.*

La participación limitada de las mujeres en determinadas carreras, no solo es evidente entre las estudiantes, sino también entre las docentes, pues al no existir un número importante de profesionales mujeres en carreras masculinizadas, tampoco existe la disposición suficiente de docentes que puedan equilibrar la composición de los planteles.

Sin embargo, contar con mujeres que se dedican a la formación en carreras técnicas tecnológicas puede contribuir a ampliar la participación de las mujeres que encuentran referentes en el entorno, así como favorecer la inclusión de otras perspectivas en la gestión institucional y los procesos formativos.

Los ITT pueden considerar las siguientes acciones para la incorporación y fortalecimiento de referentes femeninos en la organización.

- Promoción de espacios de diálogo y normativa ministerial para la asignación de cupos de participación de mujeres docentes en carreras masculinizadas.
- Contratación preferencial de docentes mujeres en carreras masculinizadas, para el desarrollo de asignaturas vinculadas a las capacidades específicas de la profesión. Esto implica que, ante iguales perfiles y puntajes durante la evaluación docente, se opte por incorporar a profesionales mujeres para equilibrar el plantel en términos de participación por género.
- Asignación de responsabilidades académicas a mujeres docentes, en correspondencia a su postulación al cargo y perfil profesional, de forma que se garantice la puesta en práctica de sus capacidades técnicas y se constituyan en referentes profesionales de las y los estudiantes.
- Participación de mujeres docentes en espacios de deliberación y acompañamiento a la dirección académica y direcciones de carrera para el planteamiento de medidas de acción afirmativa que favorezcan el acceso y permanencia de las mujeres.
- Fortalecimiento del rol referente de las mujeres docentes, a través de los procesos y mecanismos de difusión de las carreras de los ITT.
- Fortalecimiento de redes de mujeres estudiantes y docentes en carreras masculinizadas para el intercambio de información, iniciativas, buenas prácticas y lecciones aprendidas.
- Fortalecimiento de capacidades de las mujeres docentes, a través de la generación de oportunidades internas o la promoción de su participación en procesos de capacitación, especialización, intercambio de experiencias y otros que contribuyan a mejorar su desempeño docente y a cualificar su papel

como referentes femeninos de la profesionalización en carreras masculinizadas.

#### **d. Normas de convivencia interna para promover el respeto y la igualdad de derechos**

*Objetivos:*

- *Implementar normas de convivencia interna que respeten los derechos de las y los estudiantes.*

La convivencia al interior de los ITT responde a normas institucionales como a prácticas instaladas entre docentes, administrativos y estudiantes. Plantear con claridad estas normas contribuye a consolidar un espacio de trabajo que garantice el ejercicio de derechos de todas las personas y promueva cambios en las actitudes y prácticas individuales.

En este marco, los ITT pueden desarrollar las siguientes acciones.

- Conformación de un equipo interno de trabajo que considere la participación de docentes, administrativos y estudiantes para la identificación de áreas o temas de normalización y opciones de convivencia que garanticen los derechos de todas las personas.
- Formulación explícita y socialización de las normas de convivencia de la organización. Estas pueden estar referidas a los horarios, las responsabilidades docentes y estudiantiles, las características de trato entre las/os actoras/es, las actitudes deseables en el marco de la igualdad de género y el ejercicio de los derechos y otras.
- Desarrollo de procesos de sensibilización para todas/os las/os actoras/es de los ITT en torno a la importancia de la convivencia pacífica, el respeto a las personas y los espacios compartidos, el diálogo y el consenso.
- Aplicación de las normas conforme a criterios de equidad, justicia y respeto a los derechos.

#### **e. Incentivos, servicios y otras medidas**

*Objetivo:*

- *Generar incentivos, servicios y otras medidas que puedan favorecer el acceso y permanencia de las mujeres.*

Ante la constatación de que el acceso y permanencia de las mujeres en los procesos de formación técnica tecnológica también están influenciados por factores externos a la propia formación, como las limitaciones educativas previas, la falta de acceso a la información necesaria para la toma de decisiones, el cumplimiento de responsabilidades domésticas y del cuidado, la mayor vulnerabilidad a la violencia y otros factores, los ITT pueden contribuir a disminuir las desigualdades a través de la implementación de medidas de acción afirmativa y la prestación de servicios específicos.

En función a las condiciones de los ITT y las necesidades identificadas, las acciones a ser desarrolladas pueden corresponder a las siguientes posibilidades.<sup>2</sup>

- Generación de incentivos dirigidos a mujeres para favorecer su acceso y permanencia. Estos incentivos pueden incluir la inscripción gratuita, la asignación de recursos para la compra de materiales, equipos de protección personal, acceso a internet y otros; la asignación de becas para la mayor capacitación o especialización, la designación a eventos de intercambio y especialización y otros.
- Implementación de servicios de orientación profesional que incluyen el abordaje y desarrollo individual de proyectos de vida, el acompañamiento a la toma de decisiones profesionales de las mujeres en formación y la promoción del acceso a servicios financieros, asistencia técnica e información para la búsqueda de empleo, emprendimiento o continuidad educativa.
- Implementación o coordinación con servicios locales de apoyo al cuidado para facilitar el acceso a la formación de mujeres y hombres con responsabilidades de crianza. Considerando que la población de cada ITT con niñas/os es variable en cada carrera y a lo largo de cada gestión, los servicios pueden ser permanentes o eventuales, de la organización o de otras instancias especializadas.
- Definición de metas de promoción de la igualdad de género (cupos de participación) en carreras masculinizadas y para el personal docente y administrativo.
- Implementación de medidas vinculadas a la maternidad que pueden incluir la emisión de licencias por parto para docentes y estudiantes, la flexibilización de periodos de examen para mujeres embarazadas próximas a dar luz, la asignación de espacios específicos para facilitar la lactancia, la flexibilización de horarios de ingreso de madres/padres con hijas/os en edad escolar a las/os que deben llevar a la escuela.

---

<sup>2</sup> Las acciones descritas no necesariamente se aplican de forma simultánea o permanente, porque son altamente dependientes de las características y necesidades de las mujeres en los ITT.

## 3.2 Dimensión académica

<b>Responsable del cumplimiento de acciones</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Dirección Académica</li></ul>
<b>Responsables de la implementación de acciones</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Direcciones de carrera</li><li>• Plantel docente</li></ul>

La dimensión académica aborda los procesos relacionados con la gestión de los contenidos formativos, la implementación de actividades de aprendizaje, los procesos de evaluación y el desarrollo de actividades complementarias.

### a. Desarrollo de contenidos con igualdad y participación

#### *Objetivo:*

- *Garantizar que los contenidos y actividades formativas se desarrollen bajo principios de igualdad y participación plena de mujeres y hombres.*

Si bien los contenidos de la formación técnica tecnológica están definidos en currículos base para cada carrera, las y los docentes pueden desarrollar complementaciones y ajustes que respondan a las condiciones de ejercicio de las profesiones en su contexto, o gestionarlos de acuerdo con las características de las y los estudiantes y sus necesidades.

Que los contenidos lleguen de forma adecuada a todas y todos los estudiantes requiere de una planificación específica que permita nivelar las condiciones previas del aprendizaje y establecer estrategias para su gestión en el aula. En este marco, pueden considerarse las siguientes acciones.

- Implementación de cursos de nivelación o períodos de nivelación por semestre que permitan a las mujeres y otros estudiantes desarrollar capacidades básicas, esenciales para garantizar su desempeño en los procesos de formación profesional.
- Evaluación diagnóstica periódica para garantizar la adquisición de aprendizajes y el ajuste de contenidos a las necesidades de mujeres y hombres.
- Desarrollo de contenidos con base en procesos de recuperación de saberes previos, teorización y prácticas que consideren la participación de todas y todos los estudiantes, eviten las ejemplificaciones sexistas, los comportamientos machistas o las acciones segregacionistas al momento de aportar al debate, emitir consultas y construir conocimiento compartido.
- Uso de lenguaje no sexista durante los procesos de desarrollo de contenidos.

- Promoción y aplicación de las normas de convivencia en aula, para favorecer el trato respetuoso entre docentes y estudiantes.
- Asignación equitativa de actividades formativas y acceso igualitario a las condiciones para desarrollarlas (tiempo de trabajo en talleres, uso de máquinas, participación en grupos de trabajo, oportunidades de liderazgo de actividades, acceso igualitario a la información y otros).
- Distribución equitativa de responsabilidades de cierre de actividades formativas entre mujeres y hombres (limpieza de talleres y equipos, organización de herramientas, reposición de insumos y otros).
- Valoración igualitaria de los saberes y aportes de mujeres y hombres al proceso de construcción del conocimiento, así como reconocimiento público de sus aportes para incentivar la continuidad de los procesos individuales de aprendizaje.

## **b. Procesos de evaluación sin sesgos de género**

### *Objetivo:*

- *Vigilar el desarrollo de procesos de evaluación sin sesgos de género y en igualdad de oportunidades.*

Los procesos de evaluación son una etapa clave del aprendizaje, y su credibilidad, entre otros factores, depende de la igualdad de oportunidades y la transparencia de su desarrollo. Para que los ITT implementen procesos de evaluación que cumplan con estas condiciones tanto para mujeres como para hombres, se sugieren las siguientes acciones.

- Revisión de instrumentos de evaluación para verificar que las consignas y actividades puedan ser desarrolladas tanto por mujeres como por hombres.
- Verificación del lenguaje utilizado para las consignas, ejemplificaciones, ejercicios y otros, de forma que no incluyan expresiones sexistas, discriminatorias y machistas.
- En caso de que las actividades de evaluación no puedan ser igualmente desarrolladas por mujeres y hombres, identificación de actividades equivalentes que den cuenta de la adquisición del conocimiento o del desarrollo de las capacidades de las estudiantes.
- Evaluaciones prácticas en igualdad de condiciones o en condiciones equivalentes para mujeres y hombres en términos de tiempo, esfuerzo físico, demostración de conocimientos, habilidades y resultados.
- Devolución de evaluaciones con retroalimentación docente para la autoregulación del aprendizaje por parte de las y los estudiantes.

## C. Oportunidades de aprendizaje

### Objetivo:

- Promover la ampliación de oportunidades para el desarrollo de actividades curriculares y extracurriculares (prácticas profesionales, pasantías y otras).

En correspondencia a las características de las carreras masculinizadas y los mercados laborales a los que se asocian, actividades formativas como la práctica profesional suelen estar disponibles con mayor frecuencia para hombres que para mujeres, aunque en ambos casos existe un nivel de dificultad importante para encontrar espacios productivos que las permitan o las promuevan.

En este mismo sentido, eventos y actividades extracurriculares, tales como ferias, concursos o competencias, también reproducen la distribución desigual entre mujeres y hombres, lo que limita las oportunidades de aprendizaje. En este ámbito, los ITT pueden considerar las siguientes acciones.

- Creación de un directorio de empresas socias que permitan el desarrollo de prácticas profesionales, brinden iguales oportunidades de acceso a mujeres y hombres y garanticen la asignación de responsabilidades estrechamente vinculadas a la carrera cursada por las y los estudiantes.
- Difusión y distribución de oportunidades de práctica profesional bajo criterios de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.
- Conformación de un equipo interno para el acompañamiento a las prácticas profesionales, la valoración del desempeño de las empresas respecto al trato y condiciones de trabajo brindadas a las mujeres y la identificación de nuevas oportunidades y espacios para el desarrollo de la práctica profesional.
- Promoción de la participación equitativa de mujeres y hombres en ferias, concursos o competencias del área técnica y tecnológica en los que participa el ITT.

### 3.3 Cultura institucional

<b>Responsable del cumplimiento de acciones</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Rectorado</li></ul>
<b>Responsables de la implementación de acciones</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Direcciones de carrera</li><li>• Plantel docente</li><li>• Estudiantes</li></ul>

La cultura organizacional es un factor clave en la implementación de acciones que contribuyan a la igualdad de oportunidades y al ejercicio de los derechos de las mujeres. Las actitudes y prácticas de las/os actoras/es pueden contribuir, tanto como limitar, el potencial de las personas y su posibilidad de mantenerse en los procesos de formación.

Entre las prácticas más nocivas que pueden afectar a la identidad, los objetivos, la credibilidad y desempeño de las organizaciones, están aquellas que tienen que ver con la discriminación, el acoso y la violencia. En los ITT estos fenómenos pueden estar presentes en la gestión institucional, la actividad académica, la convivencia interna y la interacción con la comunidad.

## **a. Normativa contra la discriminación, el acoso y toda forma de violencia**

### *Objetivo:*

- *Formular normativa contra la discriminación, el acoso y la violencia de género.*

En cumplimiento a las normas nacionales que garantizan los derechos de las personas a la educación (Ley N.° 070, Ley de Educación Avelino Siñani y Elizardo Pérez), a una vida libre de discriminación (Ley N.° 045, Ley contra el racismo y toda forma de discriminación) y de toda forma de violencia (Ley N.° 348, Ley integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia), los ITT están llamados a tomar medidas que garanticen la prevención de estos fenómenos y, en caso de presentarse, contribuyan a su atención oportuna. Las siguientes acciones pueden ser asumidas por los ITT.

- Conformación de un equipo de trabajo que analice periódicamente la situación del ITT respecto a estos fenómenos y sus avances en el tema; establezca las políticas de prevención y los mecanismos de denuncia y atención de casos; promueva su implementación y haga seguimiento a la aplicación de las normas internas.
- Definición e implementación de estrategias de prevención de la discriminación, el acoso y la violencia que pueden incluir desde eventos masivos para estudiantes y docentes, hasta grupos de trabajo con estudiantes, acompañamiento puntual a casos de discriminación, acoso o *bullying*, articulación con organizaciones especializadas en la prevención y atención a la violencia contra las mujeres, y otras.
- Formulación de normas internas contra la discriminación, el acoso y la violencia entre estudiantes, entre docentes y entre estudiantes y docentes. Estas normas también deben incluir una ruta o protocolo de derivación en casos de violencia y acoso, formulado en correspondencia a la normativa nacional vigente.

- Implementación de un mecanismo de denuncia permanente y anónimo que contribuya a visibilizar estos fenómenos y a atenderlos oportunamente.
- Atención de denuncias bajo el principio de protección a las víctimas y aplicación inmediata del protocolo de derivación de casos de violencia y acoso.

## **b. Cultura de paz e igualdad**

### *Objetivo:*

- *Promover una cultura de paz y desarrollar capacidades para la promoción de la igualdad de género.*
- Promover el desarrollo de eventos o mecanismos de capacitación para estudiantes, en temas como las nuevas masculinidades, igualdad de género, prevención de la violencia, gestión emocional y cultura de paz, de manera transversal a las actividades académicas de las carreras.
- Promover la formación docente en igualdad de género, prevención de la violencia y cultura de paz.

## **C. Derechos para todas y todos**

### *Objetivo:*

- *Promover el ejercicio pleno de los derechos de las personas.*

Los derechos de las personas son irrenunciables y deben ser protegidos ante cualquier circunstancia que atente contra ellos. Para promoverlos, los ITT pueden asumir acciones como las siguientes.

- Socialización de los derechos de las personas, con énfasis en los derechos a la educación, la vida libre de violencia y discriminación, la información y la participación.
- Implementación de acciones institucionales frente a la violación de los derechos de las personas, las mismas que pueden incluir desde la amonestación formal, hasta la separación de quienes cometen graves faltas contra los mismos (en cumplimiento a los reglamentos de faltas y sanciones de los ITT).
- Sanciones contra las represalias organizacionales o personales que se ejercen sobre quienes denuncian abuso, acoso, mal trato o violación de sus derechos.

## 4. Planificación de las acciones

Cada ITT tiene desafíos diferentes y dispone de distintos recursos y oportunidades para enfrentarlos. Sin embargo, todos comparten el objetivo de ampliar el acceso de las mujeres a la formación técnica tecnológica, facilitar su permanencia y garantizar las condiciones necesarias para la conclusión de sus procesos de profesionalización.

Esta propuesta considera un conjunto de acciones que pueden ser implementadas para alcanzar estos objetivos, pero deben ser analizadas a la luz de las necesidades institucionales y las capacidades organizacionales, razón por la que cada ITT deberá:

- Hacer un análisis interno en torno a la situación de acceso y permanencia de las mujeres, la igualdad de oportunidades frente a los procesos de profesionalización y el ejercicio efectivo de sus derechos.
- Revisar las acciones propuestas y seleccionar aquellas que mejor atiendan sus necesidades y sean viables de implementar en sus contextos de intervención.
- Identificar otras posibles acciones que contribuyan a alcanzar los objetivos de acceso y permanencia de las mujeres, así como la igualdad de oportunidades y el ejercicio de derechos.
- Desarrollar un plan de implementación de las acciones seleccionadas.
- Evaluar periódicamente la implementación del plan y el alcance los resultados.
- Hacer los ajustes necesarios para atender con mayor efectividad los problemas identificados.
- Sistematizar las buenas prácticas y lecciones aprendidas para contribuir a la construcción del conocimiento.

## Referencias

Bridges, D., Wulff, E., Bamberry, L., Krivokapic-Skoko, B. y Jenkins, S. (2020). Negotiating gender in the male-dominated skilled trades: a systematic literature review. *Construction Management and Economics*, 38(10).

CIPPEC (2020). *Mujeres en STEM: cómo romper con el círculo vicioso. Programa De Protección Social*. <https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2020/11/224-DPP-PS-Mujeres-en-STEM-Szenkman-y-Lotitto-noviembre-2020-1.pdf>

Chamorro, M. (2015). La formación profesional, clave para avanzar hacia la igualdad de género en el mundo del trabajo. OIT. Septiembre de 2015 - América Central y República Dominicana [https://www.ilo.org/global/docs/WCMS\\_409909/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/docs/WCMS_409909/lang-es/index.htm)

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

OECD (2020), *Education at a Glance 2020: OECD Indicators*, OECD Publishing, Paris.

OIT – CINTERFOR (1992). *Participación de la Mujer en la Formación Técnica y Profesional en América Latina Síntesis regional – 1992*. [https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/participa\\_mujer\\_fp1992.pdf](https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/participa_mujer_fp1992.pdf)

OIT (2019). *Mujeres en el mundo del trabajo. Retos pendientes hacia una efectiva equidad en América Latina y el Caribe*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_715183.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_715183.pdf)

Sevilla, M. (2021). *La educación técnico-profesional y su potencial para mejorar la trayectoria educativa y laboral de las mujeres en las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas. Una revisión regional*. CEPAL. Serie asuntos de género N.º 160.

UNICEF (2019). *La educación en tecnología debe incluir a las niñas y adolescentes mujeres. Normas sociales, culturales y de género las marginan de esos estudios*. 27 de septiembre 2019. <https://www.unicef.org/bolivia/comunicados-prensa/la-educaci%C3%B3n-en-tecnolog%C3%ADa-debe-incluir-las-ni%C3%B1as-y-adolescentes-mujeres>



swisscontact



*Formación Técnica Profesional*

Proyecto Formación Técnica Profesional

[www.formaciontecnicabolivia.org](http://www.formaciontecnicabolivia.org)

 Formación Técnica Profesional Bolivia