



“Barreras para la capacitación de mujeres en cursos tradicionalmente masculinos”

SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO

**Sub-Unidad de Estudios
Santiago, Noviembre de 2013
CHILE**

Contenido

Introducción	3
Antecedentes.....	4
Sobre el Estudio	7
Objetivos de Estudio.....	7
Metodología	8
Diseño Muestral	9
Análisis	10
1. Caracterización de las Alumnas entrevistadas:	10
2. Motivaciones y expectativas de las alumnas.....	11
3. Evaluación del curso	13
4. Enfoque de género	15
5. Barreras enfrentadas.....	16
7. Aspectos a incorporar.....	21
Conclusiones.....	23
Recomendaciones	26

Introducción

El Servicio Nacional de Capacitación, Sence, tiene por objeto promover el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores, a fin de contribuir a un adecuado nivel de empleo, mejorar la productividad de los trabajadores y las empresas, así como la calidad de los procesos y productos.

En materia de capacitación, el sistema contempla acciones encaminadas a:

- a) Promover la generación y difusión de la información pública relevante para el funcionamiento eficiente de los agentes públicos y privados que actúan en el Sistema;
- b) Fomentar y promover la calidad de los servicios que prestan las instituciones intermedias y ejecutoras que contempla esta ley, así como las acciones que organizan o ejecutan;
- c) Estimular y supervigilar las acciones y programas de capacitación que desarrollen las empresas, de acuerdo con las disposiciones contempladas en la ley 19.518, y
- d) Formular, financiar y evaluar programas y acciones de capacitación desarrolladas por medio de los organismos competentes, destinados a mejorar la calificación laboral de los beneficiarios del sistema que cumplan con los requisitos que establece la ley.

Así mismo, las políticas de capacitación y de fomento del empleo y las acciones del sistema deberán formularse y llevarse a cabo de acuerdo con las necesidades de modernización productiva de la economía del país, sobre la base de los requerimientos y posibilidades del mercado de trabajo y de las necesidades de las trabajadoras y los trabajadores.

Sence financia cursos de capacitación mediante programas establecidos en la ley de presupuesto, comúnmente llamado Fondo Nacional de Capacitación. Y administra el sistema de Franquicia Tributaria que utilizan las empresas para descontar de sus impuestos lo utilizado por concepto de acción de capacitación.

Entre los programas de Sence se destaca dos por la magnitud de beneficiarios que atienden, estos son: "Formación para el Trabajo", en adelante "FOTRAB Sectorial" y "Bono Trabajador Activo" en adelante "Bono". El primero es una iniciativa del Gobierno de Chile que busca aumentar las posibilidades de inserción laboral de hombres y mujeres entre 18 y 65 años, mediante un modelo de capacitación integral entregada por Entidades Formadoras, especializadas en la formación en oficios. El segundo tiene por objetivo aumentar la empleabilidad y movilidad laboral de los/as trabajadores/as de país, mediante la capacitación, pertinente que mejore sus competencias laborales.

Como ambos son programas muy relevantes para el servicio, se decidió detectar posibles barreras que las mujeres pudieran enfrentar para acceder, mantenerse y finalizar dichos curso, mediante entrevistas con mujeres participantes de estos cursos durante el año 2013.

Antecedentes

Uno de los ámbitos en los que puede observarse con mayor visibilidad el escenario de inequidades entre hombres y mujeres, se vincula al mercado del trabajo.

Diversas perspectivas teóricas plantean la existencia de una división sexual del trabajo, a través de la cual se producen las diferencias en la posición de hombres y mujeres dentro del mercado laboral. El concepto división social del trabajo se refiere a la existencia de procesos de sexualización de la 'división social' y 'técnica' del trabajo, a una inserción diferenciada de hombres y mujeres en la división del trabajo existente en los espacios de la reproducción y en los espacio de producción social¹. Así, de acuerdo a la división sexual del trabajo, se observa que mientras la concentración de la mujer en el trabajo doméstico es prácticamente universal, en las actividades no-domésticas, la mayoría de las ocupaciones están estereotipadas como masculinas o femeninas.

Estos estereotipos en materia de empleo se producen cuando el porcentaje de mujeres o de hombres es mayor que su peso en el empleo total; o cuando hay ocupaciones típicamente femeninas o masculinas (70%)². En este sentido, la realidad muestra mayor tendencia de las mujeres a insertarse en empleos vinculados con su rol dentro del espacio de la reproducción de su trabajo doméstico generándose una reproducción de las desigualdades de género en el campo laboral.

Junto con lo anterior, existen otras formas a través de las cuales pueden manifestarse las diferencias de género³, las cuales afectan directamente las posibilidades de inserción laboral femenina⁴. La primera de éstas hace referencia al rol reproductivo de las mujeres puesto que tradicionalmente los empleadores han considerado la maternidad como un costo. Por otro lado, existen diferencias por edad y apariencia física de las mujeres. Se prefieren mujeres jóvenes con una apariencia atractiva. Asimismo, la orientación de los cursos de capacitación laboral en muchos casos favorece la reproducción de los estereotipos de género en los oficios. Finalmente, persiste la feminización de las tareas domésticas y la atribución del cuidado del hogar y la familia como responsabilidad propia de la mujer.

Por otro lado, la estructura del mercado del trabajo también repercute en las posibilidades de empleo para las mujeres. La segmentación de los mercados, las políticas de flexibilización laboral y la emergencia de espacios en el mercado que ofrecen empleos de menor calidad, pero a la vez con posibilidades de compatibilizar horarios, se configuran como elementos que limitan a las mujeres respecto de las capacidades que pueden desarrollar dentro del mercado de trabajo⁵.

¹ Judith Astelarra (coord.). "Género y Empleo". Fundación Carolina. Madrid. Año 2009

² Verónica Uribe-Echevarría. "Inequidades de género en el mercado laboral: El rol de la división sexual del trabajo". Dirección del Trabajo, Santiago, 2008.

³ El término **género** hace referencia a las expectativas de índole cultural respecto de los roles y comportamientos de hombres y mujeres. El término distingue los aspectos atribuidos a hombres y mujeres desde un punto de vista social de los determinados biológicamente. A diferencia del sexo biológico, los *roles de género* y los comportamientos y relaciones entre hombres y mujeres (*relaciones de género*) pueden cambiar con el tiempo, incluso si ciertos aspectos de estos roles derivan de las diferencias biológicas entre los sexos. Según Glosario IFAD, http://www.ifad.org/gender/glossary_s.htm

⁴ *Ibíd.*

⁵ Instituto Nacional de Estadísticas. "Situación laboral de las mujeres ocupadas y las brechas salariales que inciden en la estructura ocupacional chilena". Santiago, 2011.

En el caso de Chile, durante las últimas décadas los roles sociales y culturales desempeñados por ambos sexos han sufrido diversas transformaciones, lo que ha tenido consecuencias en la evolución del mercado del trabajo chileno. Esto ha sido potenciado también por la implementación de políticas públicas enfocadas en la disminución de barreras para el acceso de las mujeres al mercado laboral, a través del aumento de cobertura de jardines infantiles, el aumento del periodo de cobertura de post-natal, entre otras medidas.

No obstante lo anterior, aún persisten inequidades entre hombres y mujeres en materia de empleo, especialmente al comparar con la situación de otros países en la materia. De este modo, hasta el año 2009, la tasa de participación femenina seguía muy por debajo de la media de la OCDE, ya que sólo el 47% de mujeres en Chile tenían un empleo, frente al 62% en la zona OCDE.

Durante los últimos años, la tasa de participación laboral femenina aumenta hasta llegar al 48% para las mujeres mayores de 15 años en el último trimestre móvil de marzo, abril, mayo del año 2013⁶. Ahora, si bien durante los últimos años la tasa de participación laboral femenina ha continuado su tendencia ascendente, aún no se acerca al promedio de la OCDE. Asimismo, la tasa de desocupación femenina para el mismo período es de 7,6%, siendo superior que la tasa de desocupación masculina.

Asimismo, se debe considerar el carácter segregador de la estructura ocupacional, según la cual hombres y mujeres se concentran en ocupaciones separadas y en actividades determinadas por su sexo, produciéndose una segmentación horizontal y segmentación vertical del empleo.

La segregación horizontal está vinculada a la reproducción de roles domésticos, por parte de las mujeres, en el mercado laboral. La segregación vertical se refiere al acceso a determinados puestos de trabajo que no requieren especial calificación y en determinados cargos de dirección. Este fenómeno concentra a las mujeres en los niveles de menor jerarquía de cada ocupación, lo que puede ser explicado por una menor calificación, por prejuicios culturales y por la carga de responsabilidades familiares y domésticas que tienen las mujeres⁷.

Los altos niveles de segregación ocupacional por sexo pueden tener importantes implicancias para el bienestar personal de hombres y mujeres, y para el comportamiento del mercado laboral. De acuerdo al documento "Igualdad de Género para el Trabajo Decente"⁸, la concentración de segregación puede generar los siguientes efectos:

- Contribuyen a la falta de movilidad en el mercado laboral, dado que las mujeres quedan efectivamente excluidas de ocupaciones "masculinas" y los hombres quedan efectivamente excluidos de ocupaciones "femeninas". La ausencia de movilidad afecta la capacidad del mercado laboral de ajustarse a los choques y cambios agregados en los patrones de comercio.
- Afectan la educación y capacitación de las generaciones futuras. Las decisiones de los padres sobre la educación de sus hijos se basan en las oportunidades laborales percibidas. La segregación ocupacional podría resultar en una inversión insuficiente en la educación y capacitación de la mujer para

⁶ Cifras entregadas por INE en www.ine.cl

⁷ Sence-Inclusión y Equidad Consultora. "Guía de incorporación de enfoque de género en el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo". Santiago, Chile. Año 2010.

⁸ Organización de Estados Americanos. "Igualdad de género para el Trabajo Decente. Propuestas para la transversalización de género en las políticas laborales y de empleo en el marco de la CIMT". Año 2007.

ocupaciones técnicas, así como en una inversión insuficiente en la educación y capacitación del hombre en actividades atinentes al suministro de servicios.

- Tienen un impacto en la pobreza, dado que las ocupaciones “femeninas” por lo general ofrecen bajos salarios como herencia de antiguos modelos sociales en los que los hombres asumían el rol de proveedor del hogar. Esta escala de bajas remuneraciones podría tener incidencia en la pobreza en los hogares de jefatura femenina y en aquellos donde la mayoría de sus miembros son mujeres.

El estudio “Situación laboral de las mujeres ocupadas y las brechas salariales que inciden en la estructura ocupacional chilena”⁹, corrobora esta situación al demostrar que los mayores niveles de ingreso se presentan entre los jefes de hogar que son empleadores, y los más bajos se registran entre quienes se desempeñan como Servicio Doméstico. Ante ese análisis, se constató que entre los Empleadores prevalecen los hombres, y las mujeres prevalecen en Servicio Doméstico, de modo que las mujeres perciben menores ingresos que los hombres como jefas de hogar. Se produce así, una brecha salarial importante de acuerdo a si la jefatura del hogar es hombre o mujer.

- Contribuyen a perpetuar los estereotipos de género relacionados con los roles apropiados para la mujer, así como en los diferenciales de ingreso en razón del género.

Dado lo anterior, es que en Chile, durante los últimos años, se ha focalizado la atención en potenciar la incorporación laboral de mujeres en sectores productivos y ocupaciones estereotipadas generalmente como masculinas, especialmente dentro del sector minero, construcción, electricidad, entre otros.

A modo de ejemplo se describe a continuación parte del proceso en la industria minera. En el sector minero se ha dado una creciente incorporación de mujeres en los distintos niveles, fomentado directamente desde las políticas de inclusión en el caso de empresa transnacionales, como también desde la alianza público-privado que ha fomentado el gobierno. En este sentido, en el marco del programa “Riqueza de Mujer” a cargo del Servicio Nacional de la Mujer, se realizó un análisis centrado en la contratación de mujeres dentro de los sectores minero y eléctrico. Dentro del primer sector, se indagó en la incorporación de mujeres por parte de distintas empresas mineras y destacando especialmente los casos de Minera Gaby, perteneciente a Codelco Chile y Minera Esperanza, propiedad de Antofagasta Minerals.

La Minera Gaby cuenta con un 24% de dotación femenina, lo que constituye el mayor porcentaje de mujeres en la industria minera. Por otro lado, Minera Esperanza, cuenta actualmente con un 20% de mujeres dentro del área de operaciones, la cual había estado tradicionalmente a cargo de hombres. Además, ambas empresas han suscrito al Convenio de Buenas Prácticas Laborales de no discriminación de género y han impulsado un conjunto de medidas tendientes a promover la equidad entre trabajadores y trabajadoras al interior de la empresa.

Del mismo modo, tanto las empresas pertenecientes al rubro de la minería así como las del sector energía han desarrollado líneas enfocadas en la capacitación permanente, identificando la formación de trabajadores como un aspecto central, que se materializa a través de las siguientes líneas: i) programas de capacitación personal

⁹ Op. Cit. 4

interno; ii) programas de capacitación externos (por proyectos); iii) alianzas con Centros de Formación Técnica (CFT), Institutos Profesionales (IP), Universidades y Liceos o Colegios Técnico Profesionales (EMTP).

Finalmente, el estudio de la Organización de Estado Americanos releva la favorable evaluación por parte de los entrevistados en relación a la incorporación de mujeres en rubros tradicionalmente masculinos, resaltando especialmente las habilidades femeninas en el manejo de múltiples variables en forma simultánea, mayor compromiso desde el punto de vista de la lealtad con las empresas; habilidades en el manejo de instrumentos y equipos de alta precisión. Además se observa que la mujer tiende a ser más cuidadosa consigo misma, los demás y el entorno; y por último la fortaleza más evidente es su capacidad de dar mayor calidez a los ambientes laborales, enriqueciendo los espacios relacionales, sin desatender su tarea¹⁰.

En este marco, se han realizado iniciativas de capacitación laboral, como el Programa Mujer Minera, pionero en posicionar a las mujeres en oficios tradicionalmente masculinos, cuyo propósito ha sido mejorar las competencias de empleabilidad de mujeres y facilitarles el acceso a un empleo o actividad de carácter productivo relacionado con las labores mineras. Este tipo de acciones, especialmente dirigidas a reducir la segregación ocupacional, hacen hincapié en el adiestramiento para ocupaciones en que las mujeres no se han desempeñado tradicionalmente. Sin embargo, estas acciones siguen reflejando las dificultades que existen para incorporar a las mujeres en este tipo de experiencias, dado que a pesar que las empresas valoran este tipo de programas, no contratan mujeres debido a la falta de experiencia en el oficio.

Este tipo de iniciativas están en la línea de lo planteado por la Agenda de Género para reducir la segregación laboral, en tanto apuntan a la reducción de estereotipos de género tanto entre las propias mujeres como entre los empleadores; aumento de la gama de opciones de entrenamiento disponibles para las mujeres, entre otras. Sin embargo, es necesario indagar en las barreras que presentan las mujeres para su inserción y permanencia en cursos de capacitación vinculados a oficios, tanto masculinizados como feminizados.

Sobre el Estudio

En función de los antecedentes expuestos a continuación se presenta el detalle del estudio elaborado por Sence

Objetivos de Estudio

Objetivo General:

- ✓ Indagar en las posibles barreras de entrada para la inserción de mujeres a cursos tradicionalmente masculinos de capacitación ejecutados a través de Sence.

¹⁰ Servicio Nacional de la Mujer. “Demanda de Mano de obra calificada en Proyectos de Minería y Energía”. Santiago, año 2010.

Objetivos Específicos:

1. Identificar los factores determinantes que median la elección de un curso de capacitación por sobre otro.
2. Analizar la relación existente entre la información disponible para el grupo objetivo, referido a los aspectos logísticos, de contenidos y resultados, para seleccionar un determinado curso, y su efecto en la participación del mismo.
3. Identificar los factores que inciden en la permanencia de las mujeres en el curso elegido.

Metodología

Este estudio consideró un enfoque cualitativo, ya que pretende indagar en las diversas percepciones de los actores involucrados en el programa en relación a los objetivos planteados. En este contexto se utilizó la entrevista semiestructurada como técnica de recolección de información, puesto que esta técnica permite levantar las percepciones de los actores relacionados con los programas de capacitación en relación a su proceso de elección de curso y posterior participación en éste.

Los participantes de las entrevistas se seleccionaron a partir de un listado específico de cursos en ejecución durante los meses de agosto y septiembre del año 2013, que fueran tradicionalmente masculinos donde el número de mujeres participantes siempre fue menor al de los hombres, de modo que nos permitieran visibilizar las barreras de entrada que presentan las mujeres.

Entrevistas a actores relevantes (OTEC, Sence, Empresas):

Estas nos permitieron conocer las percepciones que tienen distintos actores involucrados en la ejecución del programa sobre los factores que inciden en la participación de las mujeres en determinados tipos de cursos.

Adicionalmente para el caso de Sence, se buscó indagar respecto de qué manera se está intencionado la participación de mujeres en cursos tradicionalmente masculinos.

Diseño Muestral

El universo del estudio se focalizó en usuarias de los programas Formación Para el Trabajo (Fotrab Sectorial) y Bono Trabajador Activo (Bono) que se encontraran participando en dichos programas en el año 2013 entre los meses de agosto y septiembre.

Se seleccionaron un total de 9 cursos, a partir de los cuales se aplicaron los instrumentos a una muestra de las usuarias participantes. Todos los cursos son tradicionalmente masculinos, donde el número de mujeres varía de 1 a 3 y en ningún caso la cantidad de mujeres participantes supera el número de hombres en cursos de en promedio 20 alumnos. El detalle del trabajo en terreno realizado se presenta a continuación.

Programa	Curso	OTEC	Relatores	Alumnas
Fotrab Sectorial	Montaje Eléctrico Industrial	SK Capacitación	1	3
	Conducción Camión Alto Tonelaje	Ceim	3	3
	Montaje Industrial	Indura	2	2
	Mantenimiento Mecánico Operaciones Mineras	Inacap	1	3
Total Fotrab Sectorial	4	4	7	11
Bono	Control de Stock y Reposición	Sercont Chile	1	1
	Elementos Básicos de Electricidad	C&C capacitación	-	1
	Seguridad Privada	Instituto Gisp	1	2
	Grúa Horquilla	Findenter	1	2
	Buenas Practicas Industriales	Arcis	1	1
Total Bono	5	5	4	7
TOTAL	9	9	11	18

Análisis

Los resultados recabados se expondrán en función de 7 categorías de análisis:

- Categorización de las Alumnas: aquí se expone la edad de las participantes, si han trabajado, su relación familiar, si tienen hijos y como resuelven el cuidado de estos, como también como se mantienen económicamente mientras se capacitan.
- Motivaciones y expectativas de las alumnas: aquí se desarrolla qué hace que las mujeres seleccionen estos cursos, qué buscan al aprender estos oficios y cómo ven su futuro laboral en los mismos.
- Evaluación del curso: en este punto se aborda la opinión de las alumnas en relación al desarrollo del curso, la relación con los compañeros y relator, como sus dificultades o aspectos más destacados.
- Enfoque de género: aquí se describe como abordan la metodología los relatores, si incorporan o no elementos diferenciados en caso de realizar cursos masculinos con mujeres, cómo y en qué aspectos éstas se destacan y en cuáles requieren apoyo.
- Barreras enfrentadas: aquí se describen las barreras que a juicio de las entrevistas, relatores y encargados de los programas en Sence, infiere que existen para que las mujeres seleccionen, se inscriban, asistan y terminen cursos de oficios tradicionalmente masculinos.
- Antecedentes de los programas: aquí se describen las características de los programas, su desarrollo de los mismos y aspectos que pudieran motivar a las participantes a inscribirse como aquellos que en opinión de los encargados de ambos programas dificultan la participación de mujeres.
- Aspectos a incorporar: en este punto se describen sugerencias o acciones a incorporar o tomar en cuenta en la aplicación de dichos programas para atraer a mayor número de mujeres.

A continuación se exponen los resultados recabados en cada categoría:

1. Caracterización de las Alumnas entrevistadas:

Las mujeres entrevistadas que participan en los cursos de los Programas Fotrab Sectorial y Bono, están entre los 20 y 50 años, la mayoría tiene uno o más hijos y para el cuidado de estos se apoyan en sus familias o en sus parejas. En relación a la experiencia laboral la mayoría ha trabajado al menos una vez, pero en áreas o temas que no se relacionan directamente con el curso seleccionado. Entre las que han trabajado mencionan malas experiencias laborales o falta de conexión con lo realizado, que las hace buscar nuevos horizontes. Además todas cuentan con el apoyo financiero de la familia o pareja al menos durante la capacitación, pero esperan aumentar los ingresos familiares al terminar el proceso. Se destaca que entre las alumnas de Fotrab Sectorial también se encuentran mujeres jefas de hogar que no han tenido experiencia laboral y que desean un cambio en sus vidas, ligado a la obtención de mayores ingresos y la mejora en su calidad de vida. Las mujeres más jóvenes han participado en al menos una experiencia de capacitación anterior y señalan que siempre buscan perfeccionarse. También es importante mencionar que gran parte de las mujeres señalan que sus padres o parejas trabajan en el área o sector del curso seleccionado, y dos casos indican que habían estudiado algo relacionado en el liceo, pero en uno de los casos la participante no logró encontrar práctica laboral y en el otro caso al terminar su práctica la empresa le dijo que no contrataba mujeres.

Las alumnas de bonos ya han participado en años anteriores en el programa y buscan nuevamente un curso en el portal para seguir perfeccionándose o probar algo distinto, además algunas mencionan que al iniciar el curso

dejan de trabajar para dedicarse por completo a aprender un nuevo oficio. Además tanto relatores como encargados de programas mencionan que para las mujeres en general, la familia es un tema prioritario y que ésta es una diferencia con los hombres que en general cuentan con el apoyo de la pareja o mujer para el cuidado familiar.

“(…)hay dos, por una parte quienes quieren mejorar su conocimiento, especializarse, Y quienes quieren apuntar a un campo distinto de lo que han hecho habitualmente, que por alguna razón han tenido contacto, digamos y eso les ha gustado, le ha llamado la atención y quieren desarrollarlo.” (Relator de curso de capacitación)

Cuadro con principales características de las mujeres entrevistadas:



2. Motivaciones y expectativas de las alumnas

Frente a la consulta de cómo se enteró de este curso, las entrevistadas indican que: vieron el programa en la página WEB SENCE, recibió información de la municipalidad, asistieron su inscripción en una feria de empleo o que luego de ver en la TV una noticia sobre la oportunidad que se daba a mujeres de ingresar a minería y a puestos tradicionalmente de hombres, se decidieron a postular.

La principal motivación de las participantes para inscribirse en los cursos fue la posibilidad de aumentar los ingresos al terminar la capacitación. Sin perjuicio de lo anterior, éstas mencionan que también buscaban cambiar su vida, perfeccionarse, hacer algo que les guste más que su trabajo u ocupación actual y aprovechar la oportunidad de entrar en un mercado con buenos salarios, tradicionalmente de hombres, que hoy da la oportunidad a las mujeres. Esto queda plasmado en lo señalado por una de las alumnas entrevistadas:

“En realidad me motivó que ya no quería seguir trabajando en lo mismo... me gustaría ir a la mina a trabajar en la minería ya que tenía la necesidad de tener autonomía, de tener conocimientos para poder depender de mí misma, en algo que no fuera necesariamente aseo”. (Alumna de curso de capacitación).

En opinión de las participantes, al iniciar el curso lo toman como un desafío personal, puesto que en su mayoría se sienten en desventaja con relación a los hombres, que en su opinión tienen más experiencia laboral con respecto al tema del curso. En el transcurso varias mujeres han pensado dejar el curso por comparar su desempeño con el resto de sus compañeros, pero se fortalecen pensando que tienen que terminar porque deben demostrar que las mujeres también pueden. De esta manera se observa que existe también un factor de reivindicación de género, donde las mujeres se ven motivadas a participar como forma de demostrar que pueden realizar las labores igual o mejor que sus pares hombres. Esto lo manifestó una alumna que realizó un curso de electrónica:

“...aunque suene feo, taparle la boca al hombre, que la mujer igual lo puede hacer. Igual quedan asombrados y ven que tú armaste el tablero antes que ellos y funcionó y preguntan cómo lo hiciste, qué hiciste, igual entretenido. Cómo que te sube el ego, así como bueno, yo pude, sí” (Alumna de curso de capacitación)

Otro aspecto que apareció reiteradamente durante las entrevistas para este estudio, tiene que ver con aprovechar “la” oportunidad que se les presenta en la vida. Las mujeres manifiestan que ven en estos cursos una posibilidad de poder avanzar en la vida y de aumentar el ingreso familiar que no se les volverá a presentar. Desde este punto de vista, las beneficiarias ven en estos programas una plataforma de desarrollo única e irreplicable que no pueden dejar pasar.

Cuadro con principales motivaciones de las mujeres entrevistadas:



3. Evaluación del curso

Frente a la pregunta “cómo evaluaría el curso y lo aprendido”, tanto las alumnas como los relatores o facilitadores del aprendizaje tienden a responder positivamente, indicando que en el curso en cuestión no se dan diferencias entre hombres y mujeres, donde todos aprenden por igual y nadie se siente discriminado. Pero al mantener la conversación por más tiempo indagando en diferentes aspectos relacionado con el curso, se puede detectar que en la práctica suceden un sinnúmero de situaciones que son prácticamente invisibles para los participantes. En este sentido al llegar al curso todas las mujeres señalan que se sienten observadas, puesto que son muy menor en número. En algunos casos los relatores o alumnos expresan bromas, en su opinión para relajarlas, que las insegurizan aún más como por ejemplo:

“entre a la sala por primera vez y el relator me dice se equivocó de sala, contabilidad está en primer piso”
(Alumna de curso de capacitación)

“ahora llegó la regalona” (Relator de curso de capacitación)

“respeto muchachos que hay una mujer en la sala” (Relator de curso de capacitación)

“Sobre todo en este caso, que es la única, es como la niña, digamos, del curso, todos la miman, o todos la mimamos. De hecho, todos celebran cuando ella llega porque da un toque distinto, digamos. Y la relación con el resto de sus compañeros es bastante, bastante óptima, bien, bien fluida” (Relator de curso de capacitación)

Entre otras cosas por el estilo, como aplaudir cuando ellas responden o actitudes que remarcan la condición especial y diferente de las alumnas mujeres dentro del curso y que no realizarían en un curso de puros hombres. En el desarrollo del mismo, en opinión de las mujeres, los hombres tienden a sobreproteger a las alumnas, ya sea en cargar objetos pesados, hacer las cosas consideradas peligrosas o de riesgo o contestar ejercicio o tareas con un lenguaje más técnico, en función de su mayor experiencia en el rubro. Según las entrevistadas esta actitud protectora y la desventaja inicial que perciben con respecto a los hombres por tener mayor manejo del rubro, las hace esforzarse mucho para demostrar que pueden estar en el mismo nivel que los hombres.

En esta etapa menciona que es muy importante que el relator conteste todas sus dudas y consultas, pero especialmente que las motive a continuar, nivelando sus conocimientos y ayudándolas a vencer los miedos a lo desconocido, como es la electricidad, el fuego, los motores, conducir, etc. Porque aunque las familias las apoyan con el cuidado de los hijos y también en algunos casos en lo económico, las alumnas comienzan a dudar de sus capacidades para concluir con éxito el curso y se plantean la posibilidad de dejarlo para dedicarse a trabajar o cuidar a los hijos. Además algunas mencionan que sus parejas constantemente les preguntan por el curso, y si están aburridas con el mismo, si ya está pensando dejarlo, y cosas por el estilo que más las hacen valorar su experiencia y aprovechar la capacitación al máximo.

Hacia el final del curso en opinión de las mujeres, los hombres les toman más respeto, al ver que logran demostrar lo aprendido y en algunos casos superar a sus compañeros, pero señalan que en este momento reciben bromas como:

“(...) el sector no contrata mujeres” (Relator de curso de capacitación)

“(...) Hay compañeros que me dicen cosas como otra cosa es manejar la grúa dentro de una bodega... yo no contrataría un electricista mujer... mujeres hacen pegas administrativas en la bodega para que no se le dañen la manos (Alumnas de cursos de capacitación)

Algunos relatores evalúan que la colocación será difícil en ciertos sectores o solo posible en ciertas áreas del oficio tradicionalmente masculino. A pesar de que en su opinión las mujeres se desempeñen mejor que los hombres en dichos sectores.

“(...) yo diría que las mujeres, que trabajan en supervisión, en el área de producción, son pocas. Y en el área de bodega son menos todavía. Todo lo que tiene que ver bodega, almacenamiento es un área más bien, reinada por el mundo masculino, porque el 99% de los que trabajan en una bodega son varones, porque hay mucho esfuerzo físico principalmente (...) hay mucho movimiento de material, el ambiente normalmente, no es muy acogedor, mucho frío, mucho calor, tiene los dos extremos las bodegas; de ahí que la participación de la mujer es más bien, diría que en la parte administrativa” (Relator de curso de capacitación)

“De hecho la mujer en ese ámbito, yo diría que es mejor que el varón porque tiende a cumplir mejor las reglamentaciones, las normas, las hace cumplir mejor. Yo las veces que he tenido experiencia, digamos, práctica trabajando con mujeres, de hecho a mí me gusta más la mujer en una bodega, porque como digo, cumple mejor las normativas que el varón.” (Relator de curso de capacitación)

“yo diría de que es reacio el mercado a aceptar a la mujer, básicamente, si es, antes de ser mamá, por la posibilidad de ser mamá; si es después de ser mamá, normalmente hasta los 5 años, más menos, es reacio también el mercado y después de los 5 años, digamos del hijo, en este caso, ya puede entrar como a competir casi de igual a igual. Pero ahí hay un lapso, no sé, seis años, por decir lo menos, o depende de la edad” (Relator de curso de capacitación)

“(a la mujer que postula a un trabajo) preguntas pesadas, (...) ¿Tienes pareja? ¿Pololeas? Sí. ¿Quieres tener familia? Sí. ¿Cuándo? ¿Qué edad tienes? Como para hacer un análisis si ella puede trabajar durante dos años sin que se embarace. Y después, la misma historia, o sea... ¿Tienes niños? Sí. ¿De qué edad? ¿Con quién los dejas? O sea, como en el fondo para saber si este niño se enferma (...) si la persona va a tener que salir (...) (al hombre que postula o trabaja) nadie le pregunta por los hijos, (...) en la práctica, la frase es: Oye, para eso está la mamá para que se encargue de eso. O sea, tú no soy médico.” (Relator de curso de capacitación)

En relación a sus parejas mencionan que estos se sorprenden de que terminen con éxito y *“les reconocen que al inicio no les tenían mucha fe”*. Ellas mismas se sienten sorprendidas y se valoran más a sí mismas, porque pudieron *“vencer sus miedos y demostrar que son capaces de hacer cosas de hombres, igual o mejor que estos mismos”*. Pero a pesar de señalar que se sienten orgullosas, la mayoría espera seguir perfeccionándose, ya que consideran que aún no están listas para enfrentar el mercado laboral.

Cuadro con principales estados de las mujeres entrevistadas:

Inicio de la capacitación	<ul style="list-style-type: none">• Tímida por ser la única mujer• En desventaja con los hombres
Durante la capacitación	<ul style="list-style-type: none">• Sobreprotegida por compañeros• Siente que debe demostrar al resto que puede• Sobrepasada con deseos de dejar el curso
Al finalizar la capacitación	<ul style="list-style-type: none">• Respetada• Orgullosa por demostrar que lo hace igual o mejor que los hombres• Insegura con la colocación

4. Enfoque de género

Se consultó a los relatores si aplicaban enfoque de género en sus cursos, entendiendo que este enfoque es una herramienta que permite analizar y comprender las diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a sus roles, actividades, necesidades, oportunidades y de las relaciones entre ellos y ellas, en un contexto determinado. Y que también permite reconocer las diferencias producto del aprendizaje sociocultural y las barreras y limitaciones impuestas a unos y otras¹¹.

Pero los relatores indicaron que en el desarrollo de los cursos no se aplica enfoque de género, puesto que a su juicio, aplicarlo implicaría hacer diferencias entre hombres y mujeres y lo que ellos buscan es tratarlos a todos por igual. Lo anterior deja en evidencia que el concepto de enfoque de género y su aplicación aún no se comprende a cabalidad y se asocia a algo negativo, discriminador y no inclusivo.

“La verdad de que no lo aplico porque no hay lugar, o sea, de acuerdo a la materia, la temática es la temática la que manda y no puede ver un tema de género quien lo esté haciendo, o sea, o se hace o no se hace no más, pero no hay separación de género para nada.”

En este sentido es importante mencionar que cuando se señala que la capacitación tiene pertinencia de género se refiere a que en la misma participan o son destinatarios mujeres y hombres, directa o indirectamente, y que su implementación afectará de manera distinta a hombres y mujeres. Esto implica la necesidad de aplicación del enfoque de género en la intervención.

Sin embargo, la mayor parte de los relatores percibe las actuaciones, dado su desconocimiento sobre el tema, como neutras al género, piensa que su trabajo ni perjudica ni beneficia a mujeres y hombres. Existen

¹¹ Material preparado por el Área de Estudios de Género en el marco del proyecto de Transversalización de género del PNUD Chile, publicado en la **Guía para la Transversalización de Género en el PNUD Chile** (2006). Utilizado como material de apoyo en el “Curso “Enfoque de Género en las Políticas Públicas 2013” de Flasco.

dificultades para identificar dónde están las desigualdades y desequilibrios entre mujeres y hombres. Esto hace que en numerosas ocasiones la realidad del aula se perciba como neutra al género, aun cuando no lo sea¹².

Sin perjuicio de lo anterior al indagar en otros aspectos de la capacitación los relatores indican que cuando hacen cursos con al menos una mujer realizan algunas de las siguientes prácticas:

- Utilizar ejemplos diferenciados para motivar a los hombres “si tiene un accidente laboral que pasa con su familia”, y a las mujeres “si su hijo entra a la cocina cuando usted está friendo que hace”.
- Utilizar nombres o términos comunes de herramientas o partes de motores, y no los técnicos.

“O sea, por ejemplo, si nosotros hablamos de herramientas es como más universal para el varón, no así para la mujer. Si nosotros hablamos de distintos tipos de materias primas, también pasa lo mismo. *O ejemplificamos distintos elementos, por ejemplo, componentes de un auto, para la mujer, ahí como que le complica un poco, ahí la ejemplificación para ella tiene que ser a veces un poco más particular*”.

- Solicitar a los alumnos hombres respetar a sus compañeras.

“La verdad es que cuando hay puros varones, yo diría que es un poco distinto, desde el punto de vista, de partida de la ejemplificación, de las mismas tallas que uno echa”

- Responden más consultas, puesto que las mujeres en su opinión preguntan más porque son más detallistas.
- Motivar a las mujeres a vencer el miedo a la electricidad, fuego al soldar y mecánica, ya que en su opinión, los hombres no presentan miedos tan marcados.

A juicio de las alumnas los relatores los tratan a todos por igual y no hacen ninguna diferencia. Además mencionan que en su opinión no tienen diferencias de aprendizaje con los hombres. Según los relatores la única diferencia que puede darse entre hombre y mujer es que los primeros llegan a los cursos con mayor experiencia laboral en el oficio, lo que a su vez dificulta en algunos casos el aprendizaje porque implica lograr que desaprendan malos hábitos laborales, en cambio las mujeres aprenden todo desde cero.

5. Barreras enfrentadas

Al consultar directamente por las barreras que enfrentan las mujeres para ingresar, permanecer y finalizar en estos cursos de carácter masculino, los entrevistados mencionan que no existen dichas barreras. Pero al profundizar en las características de los cursos y sus participantes, comienzan a emerger los elementos que pueden interpretarse como posibles barreras. En primer lugar, en la fase de postulación, el carácter tradicionalmente masculino de los oficios que se imparten, hace que las mujeres teman no poder llevar a cabo dichas labores, asumiendo una desventaja física. En la misma línea, las familias constituyen una barrera en sí misma, dado que en múltiples casos, son agentes desmotivadores, argumentando que no serán capaces de llevar a cabo el oficio, o cuestionando la decisión, lo cual puede llevar a que mujeres interesadas en participar en estos cursos dejen de lado la idea. Otras barreras detectadas, como el cuidado de los hijos o la imposibilidad

¹² Op Cit. 11

de generar ingresos por un período tan largo, son de gran relevancia pero no constituyen un problema circunscrito solo en este tipo de oficios.

Por otra parte, cuando las mujeres ya están participando en el curso, también deben enfrentar una serie de obstáculos. El primero de ellos, es convivir con los prejuicios y bromas del entorno, por el hecho de ser la única o una de las pocas mujeres que participan en la capacitación. Seguido a ello, se ven en desventaja con respecto a sus compañeros hombre, quienes en general presentan mayor experiencia en los oficios, por ende existen brechas importantes de información y uso de conceptos técnicos, por lo que los miedos iniciales se mantienen. Cabe señalar, que desde la perspectiva de los relatores, este miedo no constituye algo negativo, sino todo lo contrario, ya que genera que las mujeres enfrenten con mayor cautela los oficios, ajustándose a las normas de seguridad de manera óptima.

Durante la etapa final de las capacitaciones, las alumnas afrontan otro tipo de obstáculos ligados a la fase laboral, ya que, dado su condición de mujeres, no tienen claridad si existirán oportunidades para ellas en el mercado. Esto último también se ve incrementado dada la incertidumbre que les genera la sensación de inseguridad con respecto a sus conocimientos. En ese sentido se percibe que las mujeres necesitarían una mayor profundidad en los cursos para creerse capaces de llevar a cabo el oficio aprendido, por ende la nivelación de brechas en estos oficios pasa a ser fundamental.

Principales barreras por etapa del curso:

POSTULACIÓN	<ul style="list-style-type: none">• Dado el carácter masculino del oficio, las mujeres asumen que no podrán desarrollarlo o aprenderlo.• Cuidado de los hijos• Poca empatía y entendimiento por parte de la familia.• Desventaja física con respecto a los hombres• No generar ingresos por un tiempo
DESARROLLO	<ul style="list-style-type: none">• Sensación de ser la única mujer en el curso• Percepción de desventaja por no manejar ciertos temas que sus compañeros hombres conocen.• Sensación de no poder superar ciertos miedos• No cuentan con mucha información sobre los cursos• Pensar que el curso no es lo que ella creía.
FINAL	<ul style="list-style-type: none">• Carencia de información sobre el mercado laboral• Miedo a no encontrar trabajo• Sensación de inseguridad por no estar preparada• No cuenta con apoyo u orientación para buscar trabajo

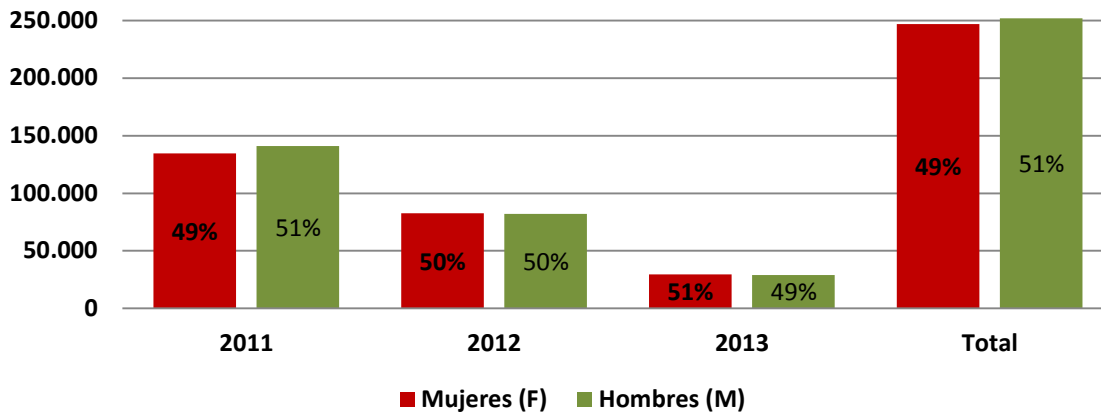
6. Antecedentes de los programas

A modo de resumen y como elemento para dar cuenta de la participación histórica de las mujeres en estos 2 programas en los últimos 3 años, se exponen los siguientes datos históricos de los programas:

a. Datos históricos Bono

Este programa durante los años 2011 y 2012 contó con participación equitativa de hombres y mujeres. En el año del 2013 los datos agregados no permiten distinguir las particularidades de los cursos, tradicionalmente masculinos de la región metropolitana, que fueron materia de estudio y donde se detectó mayor participación de hombres en relación a las mujeres.

Bono



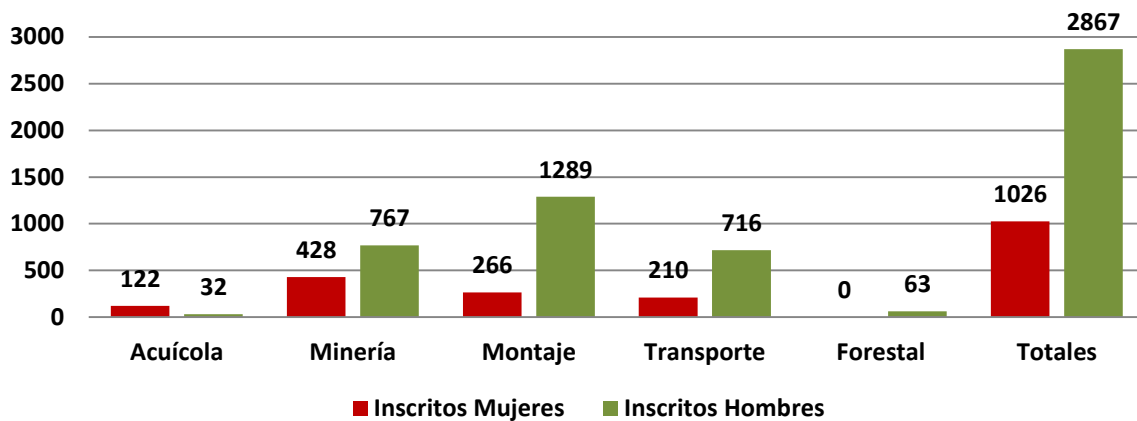
Notas: Este programa se inició el año 2013

Cifras comprenden beneficiarios en todos sus estados (postulantes, ganadores, matriculados, etc.)

b. Datos Fotrab Sectorial

Este programa se inició el presente año y su oferta responde directamente a las necesidades del mercado laboral. Los datos expuestos señalan que los hombres participan de los cursos en mayor medida que las mujeres, salvo en los cursos del sector acuícola donde hay más mujeres pero en áreas donde siempre han trabajado.

Fotrab 2013

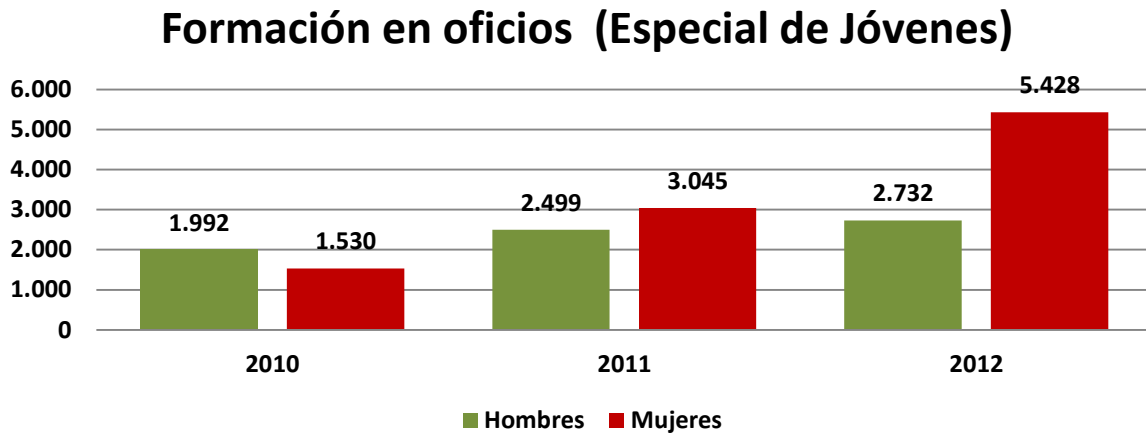


Fuente: Elaboración Propia, Sence 2013.

Nota: Este programa se inició el año 2013

c. Datos históricos Formación en Oficios (Especial de Jóvenes)

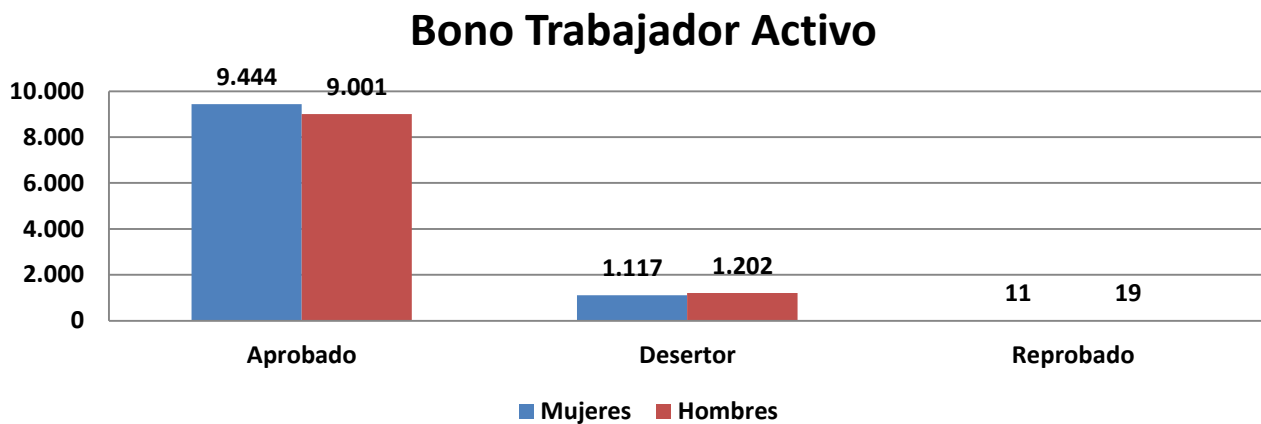
Este programa tenía mayor participación de mujeres, aquí se ve en los años 2010 a 2012. El 2013 fue modificado y ajustado a los requerimientos del mercado laboral, en su versión Fotrab (grafico de arriba). En el gráfico anterior se puede observar que con los cambios implementados aumentaron la participación de los hombres, es decir se reprodujo la relación hombre/mujer que persiste en el mercado laboral.



Fuente: Elaboración Propia, Sence 2012.

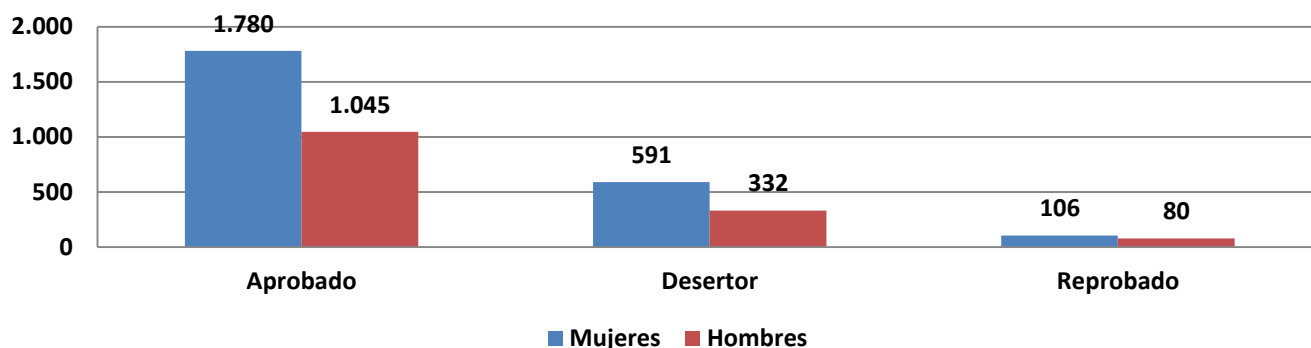
d. Datos de aprobados, desertores y reprobados 2012 por programa

A continuación se presentan datos detallados del estado de los alumnos de los programas Bonos y Formación en oficios, donde se puede ver que las mujeres son mayoría y lideran el estado aprobado en ambos programas. Lo anterior se diferencia de los programas estudiados el 2013 donde la mayoría de los alumnos son hombres. Las diferencias de ambos programas en términos de mujeres desertoras y reprobadas podría explicarse por la mayor cantidad de horas del programa formación en oficios, lo que implica que las mujeres deben destinar mayor tiempo familiar y del cuidado de los hijos al estudio.



Fuente: Elaboración Propia, Sence 2012.

Fotrab Sectorial



Fuente: Elaboración Propia, Sence 2012.

La opinión de los encargados y encargadas de los programas en SENCE

Los encargados y encargadas de los programas a nivel regional y nacional, señalan que la oferta programática de Bono y Fotrab Sectorial, se definió en función de las ocupaciones más demandadas por los sectores empresariales. Lo que a su juicio significó priorizar en la empleabilidad de los participantes en general, más que en su género, edad u otras características específicas. Actualmente señalan que la relación hombre y mujer de los cursos masculinos es de alrededor de 70% los primeros y 30% las segundas. Esto es relevante dado que es la primera vez que se reproduce de manera más similar el comportamiento de la variable género en el mercado laboral, en los cursos de capacitación del Sence. Históricamente en la capacitación de Sence la relación de género es equitativa y en algunos casos la participación de mujeres supera a la de los hombres.

La campaña publicitaria, según los encargados de estos programas y el departamento de comunicaciones, se orientó a un público general sin mayores distinciones de género. En el caso de bono la difusión consistió en volantes con foto de hombre, web mail y página web con lenguaje todos inclusivo. En el caso de Fotrab la difusión se realizó mediante medios escritos, radiales, afiches en vía pública y metro de la RM, y en página web institucional. En todos ellos se utilizaron fotos y voces, de hombres y mujeres, como también lenguaje inclusivo. Pero según estos mismos actores, en ninguno de los dos programas se realizó una campaña dirigida a grupos específicos coordinaron apoyos a nivel nacional con otros servicios como el Sernam o Promedu para convocar mujeres por ejemplo.

Sobre la motivación de las participantes, los encargados de Bono mencionan que se busca por perfeccionamiento, para encontrar nuevas opciones laborales o mejores remuneraciones. En el caso de Fotrab Sectorial motivación principal es acceder a altas remuneraciones en sectores como la minería.

Las dificultades que enfrentan las mujeres para tomar estos cursos en opinión de los encargados del Fotrab Sectorial, serían dos: la falta de información sobre los oficios o una campaña dirigida a mujeres y los horarios para mujeres con hijos que les implican buscar quien los cuide. En menor medida se menciona el conseguir el apoyo o permiso de la pareja para participar en estas actividades. En opinión de las encargadas de Bono la principal dificultad para las mujeres es tener que dejar por más tiempo el hogar y la familia.

En relación a los cursos, mencionan que la oferta es principalmente masculina en Fotrab Sectorial y un poco más equilibrada para Bono. Además indican que dentro de los cursos la mayoría de los participantes son hombres y que en los cursos más masculinos las mujeres son mucho menor en número. Esto último a juicio de uno de los encargados, genera una situación especial para la mujer, en que al ser la única tiende a ser más tímida que el resto.

En cuanto a la metodología de los cursos, los encargados señalan que en las bases se solicita aplicar enfoque de género, pero que en la práctica no se verifica su aplicación. Además los y las encargadas mencionan que no se realizan reuniones para enfatizar y/o para hacer presente este aspecto con los OTEC y Relatorías.

En relación al término de los cursos para los encargados de Fotrab Sectorial una barrera es que los sectores empresariales no absorban mujeres, ya que mencionan que en el discurso todos parecen abiertos a tal posibilidad y mencionan aspectos positivos con respecto a la participación de estas, pero en la práctica los datos dicen algo distinto puesto que siguen priorizado candidatos hombres y en algunos casos, sólo se contratan hombres.

“el gerente general de una empresa minera, porque visité una compañía con 20 mujeres (...) las llevé para que conocieran las faenas productivas (...) un 7, (...) cuando yo le estoy diciendo (...) ¿no le gustaría que le dejara los Curriculum?; me dijo: Mira, mientras yo sea el gerente general, aquí no va a entrar ninguna mujer a trabajar a mi compañía” (Encargado/a de Programa)

7. Aspectos a incorporar

Tanto las participantes, como los relatores y relatoras, además de los encargados de Sence, entregaron las siguientes sugerencias para incorporar más mujeres en cursos tradicionalmente masculinos en los próximos años o para hacerlos más atractivos y ajustados a los requerimientos de dicho segmento:

- Contar con relatores y relatoras que respondan todas las consultas, orienten y motiven a las alumnas “mostrar que las mujeres pueden”
- Nivelar los conocimientos con respecto a sus compañeros hombres para evitar que las mujeres se sientan en igual condición.
- Hacer más difusión y entregar mayor información de los cursos, sus contenidos y su salida laboral en la inscripción.
- Mostrar a mujeres que desarrollan el oficio o que estas visiten los cursos y cuenten su experiencia.
- Mostrar que estos cursos generan un cambio en quienes los hacen.

“cambia el chip, que es una terapia, un cambio en la vida, te relaja y te valoras al vencer miedos y ver que lo puedes hacer” (Alumna de curso de capacitación)

- Contar con infraestructura, equipamientos y materiales que permitan a las participantes practicar y repetir tantas veces como lo requiera. La idea es que las mujeres no se sientan presionadas a hacerlo bien a la primera por falta de material para repetir la tarea.
- Entregar mayor información del mercado laboral, para que las participantes sepan a qué pueden acceder al terminare el curso.

- Incluir práctica laboral en los cursos, para que las mujeres puedan practicar lo aprendido en un contexto laboral y se sientan más seguras de sus competencias.
- Apoyar la inserción laboral, desde la orientación hasta el acompañamiento al menos durante los primeros días de colocación.
- Contemplar que el equipamiento sea apto para el uso de mujeres, puesto que en algunos oficios que requieren uso de botas, cascos, overoles, etc., estos son en tamaño masculino, lo que resta movilidad y comodidad a las mujeres.

Conclusiones

A continuación se exponen las principales conclusiones del estudio ordenadas en 3 categorías relativas a las percepciones de las facilidades o dificultades que encuentran las mujeres para incorporarse a cursos cuyas temáticas son tradicionalmente masculinas: Motivaciones, barreras y enfoque de género.

En una primera parte se exponen las coincidencias que aparecen respecto a estas entre los y las entrevistados/as.

Motivaciones

En términos generales, se observan varias coincidencias en las motivaciones que distinguen los distintos actores entrevistados y que generan el interés de las mujeres por participar en estos cursos. Desde la perspectiva de las propias mujeres destacan 2 tipos de motivaciones, unas ligadas a aspectos laborales y monetarios y otras con aspectos emocionales. Los relatores y relatoras, de la misma forma, perciben ambos tipos. Desde los equipos programáticos, se plantea que las mujeres ingresan a estas capacitaciones esencialmente por motivos económico – laborales, entendidos como aquellos relativos a la generación de ingresos y a la valoración del desarrollo personal adherido al espacio del trabajo. La incorporación a un nuevo mercado con mejores oportunidades para los hombres es percibida por las mujeres como espacios factibles de ser ocupados por ellas.

La motivación tiene directa relación con la visualización de un espacio laboral en el que pueden participar mujeres; la factibilidad de ello depende de las posibilidades que brinde el mercado de que eso sea así. Es relevante señalar que las mujeres que se incorporan a estos cursos cumplen con su parte al sostener esta motivación no sólo al ingreso, si no a lo largo de la experiencia a pesar de las adversidades.

Los desafíos entonces son, por un lado hacer que la implementación de estos programas promuevan, premien y destaquen esta motivación y por otro, facilitar la incorporación de más mujeres desde el comienzo.

MOTIVACIONES	MUJERES PARTICIPANTES	RELADORES/AS	ENCARGADOS/AS DE PROGRAMA
Autonomía	X	X	
Reivindicación de Género	X		
Aumento de salario	X		X
Perfeccionamiento	X	X	X
Incorporación en un nuevo mercado	X	X	
Superación personal	X	X	
Giro o cambio en la vida	X		

Barreras

En cuanto a las barreras que dificultan el ingreso de estas mujeres a estos cursos de capacitación, se percibe que todos los actores detectan aspectos similares. Resaltan los prejuicios o miedos que tienen las mujeres antes de enfrentarse a estos programas dado que consideran que estos oficios son totalmente masculinos. Por otra parte, otro escollo que desmotiva su ingreso tiene que ver con la reacción que muestran las familias

cuando se les comenta su idea de participar. Tanto las mujeres, como relatores y jefes de programa manifiestan que en general las familias se muestran reticentes.

La evidencia acumulada hasta ahora demuestra que las mujeres enfrentan muchas dificultades en su ingreso al mercado del trabajo. El espacio de capacitación puede favorecer la reproducción de estas barreras o puede promover la posibilidad derrotarlas o al menos de disminuirlas progresivamente. Es importante hacerse cargo desde el espacio de la capacitación de construir o potenciar señales que minimicen el riesgo de que las mujeres se resten de aprender nuevos oficios –a través de los cuales además podrían ganar buenos ingresos- sólo porque han sido espacios tradicionalmente masculinos. Puede ser interesante identificar el espacio de capacitación, no sólo como aquel donde se aprenden nuevos oficios, sino también como un lugar donde se pueden aprender nuevas prácticas de relación entre hombres y mujeres.

BARRERAS	MUJERES PARTICIPANTES	RELADORES/AS	ENCARGADOS/AS DE PROGRAMA
Autoestima	X		
Prejuicios / Miedos	X	X	X
Familia	X	X	X
Mercado Laboral	X	X	X
Machismo	X		X

Enfoque de género

Se ha hecho evidente durante todo el levantamiento de información para este estudio, que no existe manejo alguno de lo que significa el enfoque de género, y mucho menos de cómo aplicarlo. Tanto desde la perspectiva de las mujeres como de los relatores/as y encargados/as de programa, se tiende a igualar a los hombres y mujeres, sin establecer diferencia alguna entre ambos, ya que se piensa que hacerlo sería incurrir en un acto de discriminación. Los facilitadores y facilitadoras, en variados casos, justifican ese proceder señalando que es una forma de preparar a las mujeres a enfrentar un mundo laboral que exige tanto a hombres y mujeres de la misma forma.

Aún hay un gran trabajo que hacer en estas materias. En este estudio el enfoque de género se definió como una herramienta que permite analizar y comprender las diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a sus roles, actividades, necesidades, oportunidades y de las relaciones entre ellos y ellas, en un contexto determinado. Además, permite reconocer las diferencias producto del aprendizaje sociocultural y las barreras y limitaciones impuestas a unos y otras y, por lo tanto, lo que abre es a la posibilidad de facilitar su transformación, a propósito de su reconocimiento.

Es importante abordar este aspecto como un elemento en el que a través del proceso de enseñanza-aprendizaje se permita el reconocimiento de las diferencias, su valoración y la oportunidad que representa para ambos géneros mirarlo distinto. La incorporación de la mujer al mundo del trabajo abre una serie de oportunidades para los hombres, tanto en el plano familiar facilitando la mantención conjunta del hogar en términos de generación de ingresos, de su participación en la crianza de sus hijos, como en el plano laboral, donde las mujeres pueden complementar las actividades con fortalezas adicionales tales como el perfeccionismo, o un respeto a las normas de seguridad que conducen a la consecución de resultados de mejor

calidad. La modificación en los roles son temas que pueden o deben ser trabajado en espacios educativos, tales como estos.

ENFOQUE DE GÉNERO	MUJERES PARTICIPANTES	RELATORES/AS	ENCARGADOS/AS DE PROGRAMA
Herramienta discriminadora	X	X	
Sin manejo del concepto	X	X	
Tendencia a no ver diferencias entre hombres y mujeres	X	X	X
Replicar ambiente laboral en la capacitación		X	

Recomendaciones

A lo largo de este estudio de casos, han aparecido una serie de aspectos que a continuación se resumen como recomendaciones que pueden ser incorporadas en los diseños y la implementación de estos programas en particular, como en otros. Algunas de ellas fueron mencionadas por los propios entrevistados y otras han sido propuestas por el equipo de trabajo de esta investigación. Se propone que estas recomendaciones sean abordadas en conjunto con Sernam.

- **Trabajar el enfoque de género con los OTEC y con sus relatores y relatoras:** promover la incorporación de este enfoque en los programas de capacitación. Realizar un trabajo de capacitación obligatorio en este enfoque con los equipos de diseño de los OTEC y con relatores/as, que incluya herramientas de diseño curricular y metodológico para trabajar en el contexto del aprendizaje de un oficio para hombres y mujeres.
- **Incorporar módulo de enfoque de género en los cursos de capacitación:** al inicio de los cursos a modo de ir estableciendo condiciones no discriminatorias en los participantes de cursos de dichos oficios.
- **Diseñar estrategias comunicacionales que aborden los temas de género:** realizar difusión focalizada en mujeres para que conozcan nuevos oficios. Entregar reconocimientos a empresas que ofrezcan prácticas y/o que contraten a mujeres en oficios tradicionalmente masculinos. Dichos reconocimientos serán cubiertos con prensa a modo de dar a conocer públicamente la premiación como forma de motivar a otras empresas a participar.
- En ferias laborales, disponer de un stand donde se oriente a las mujeres acerca de los cursos tradicionalmente masculinos que ofrece el servicio, principales características, experiencias de otras mujeres, oportunidades laborales, etc.
- **A nivel de diseño e implementación SENCE:** Incorporar módulos de intermediación laboral en programa FOTRAB Sectorial para mujeres, que contemplen orientación laboral, motivación, práctica laboral y colocación con tutoría por al menos el primer mes.
- Realizar programas de “mentoring” (o mentores) cuyo objetivo es el conocimiento de nuevas ocupaciones que pueden ser desempeñadas por mujeres. Coordinada con actores claves como Sernam.
- Generar un sistema de monitoreo para identificar el comportamiento de la variable género a lo largo de las capacitaciones que no se reduzca solamente a contabilizar la cantidad de mujeres que ese incorporan en cada programa.