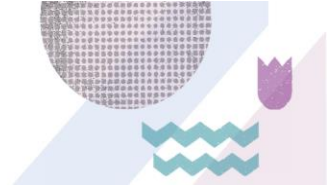


Estudio:
“Análisis de participación de mujeres en cursos de capacitación masculinizados del Programa Fórmate Para el Trabajo” año 2023

Subunidad de Estudios





Apartados informe:

Antecedentes

Objetivo / Metodología

Análisis cuantitativo

- **Fórmate Para El Trabajo Línea Sectorial, año 2022**
 - Tipología de cursos: masculinizados, feminizados y neutros.
 - Área de cursos según tipología: feminizados, masculinizados y neutros.
 - Características de participantes mujeres aprobadas en cursos masculinizados.

- **Fórmate Para El Trabajo Línea Registro Especial, año 2022**
 - Tipología de cursos: masculinizados, feminizados y neutros.
 - Área de cursos según tipología: feminizados, masculinizados y neutros
 - Características de participantes mujeres aprobadas en cursos masculinizados.

Análisis cualitativo

- Motivaciones para participar.
- Facilitadores para la participación en los cursos.
- Obstaculizadores en la permanencia de los cursos.

Conclusiones

- Caracterización.
- Motivaciones para participar en los cursos con oficios masculinizados.
- Rol de facilitadores.
- Obstaculizadores.

Recomendaciones

- Respecto a los horarios.
- Para el diseño y desarrollo de los cursos.
- Información y difusión de los cursos.

ANTECEDENTES

Una de las primeras características que vemos en la participación de la mujer en el mercado del trabajo en Chile, es que accede a empleos más precarios y de menor remuneración. Si bien esta situación es una característica a nivel global, la situación que se observa en Chile presenta situaciones extremas.

Hasta el año 2018, la situación laboral de las mujeres daba cuenta de un importante mejoramiento. Sin embargo, el impacto de la pandemia del COVID-19 sobre sectores económicos con alta presencia de mujeres, como el trabajo de casa particular, el comercio y los servicios, junto a la presión del aumento de las responsabilidades de cuidado en los hogares, provocó una caída en su participación laboral a 41,2% entre abril y junio de 2020¹. Tras un sostenido aumento de la participación durante las últimas décadas, que llevó a superar el umbral del 50% en 2013 y alcanzar 53,3% justo antes del inicio de la pandemia, esta baja representó un retroceso de gran magnitud. En consecuencia, los efectos de la pandemia hicieron que esta situación cambiará radicalmente, para volver a indicadores de participación laboral femenina, similares a la de los años 80. Sin embargo, durante el cuarto trimestre del 2022, se observa un valor del 50,8% en la participación laboral femenina², acercándose a valores prepandémicos, lo que da cuenta la recomposición de las cifras de participación de las mujeres en el mercado laboral declarando razón principal, razones familiares permanentes, es decir, tener que realizar trabajo doméstico y labores de cuidados no remunerados en sus hogares.

Por otra parte, la capacidad de las mujeres para acceder a un trabajo remunerado y generar sus propios recursos es un factor esencial para construir su autonomía y asegurar su bienestar. Sin embargo, en Chile, solo un 50,8% de las mujeres en edad de trabajar participa del mercado laboral, mientras que los hombres alcanzan un 70,2%³, reflejándose una brecha de 20 puntos porcentuales.

No obstante, debemos tener presente que los valores de la participación laboral que se está alcanzando, está tensionada por una transformación cultural global, centrándose en el rol de la mujer en la sociedad y en la capacidad de realizar tareas de mayor responsabilidad, lo que implica el principal desafío que se enfrentan las mujeres en Chile, que no solo pasa por el acceso al mercado laboral, sino que este acceso sea a puestos de trabajo de calidad, que no implique tener el peso, además, de cargar con las labores domésticas y/o de cuidado.

Dentro de este marco, podemos observar que las grandes diferencias en remuneraciones y calidad del trabajo que tienen los hombres respecto de las mujeres no sólo radican en la diferencia de género para un mismo puesto de trabajo, sino que, en los puestos de trabajo en sí, que ya vienen definidos respecto del sexo de quienes lo desempeñarán. Es decir,

¹ INE, 2021. Género y Empleo. Impacto de la crisis económica por COVID-19.

² Encuesta Nacional de Empleo (ENE), INE, Edición N°291: Boletín estadístico: empleo trimestral de enero 2023.

³ MINECON – MINDHA - OIT, 2022. Cuarto reporte de indicadores de género en las empresas en Chile, 2022.

que culturalmente unos han sido ocupados por hombres y otros por las mujeres. La participación laboral femenina está asociada principalmente a puestos de trabajo relacionados con la enseñanza, la salud, administración y servicios y, por otra parte, los hombres participan mayoritariamente en las áreas de construcción, mantención y minería⁴, áreas que apunta este estudio a identificar, analizar los factores y disminuir las barreras de entrada y permanencia de mujeres en los cursos masculinizados. La revisión de la información laboral por sexo permite dar cuenta de que las ocupaciones masculinizadas tienen mayor calidad en el empleo, entendida como mejores remuneraciones y formalidad contractual, que cuentan con mejor previsión (seguridad social) y seguro de salud. Asimismo, los cambios culturales, que últimamente ha tenido la sociedad respecto de la participación de las mujeres permiten observar no sólo que la mujer ha aumentado su participación, sino que además se ha ido incorporando en áreas de trabajo que tradicionalmente estaban vedadas para ellas. Por lo que, fomentar y potenciar iniciativas que permitan incrementar la participación laboral femenina en estos rubros con baja representación de mujeres, abriría espacios laborales para ellas, generaría oportunidades de inserción y crecimiento en el mercado laboral mientras que, a su vez permitiría avanzar en la reducción de inequidades como lo es la brecha salarial⁵.

En este contexto podemos reforzar los mismos antecedentes mencionados anteriormente, con el informe publicado por el Observatorio Laboral de Ñuble -*ENADEL 2021*-, donde se señala como factor clave en la inclusión laboral y calidad de empleo de las mujeres, la existencia de un mayor interés de integrarse en estos rubros masculinizados y que este interés se visualiza mayormente en la actividad económica de construcción y transporte. Específicamente en el de transporte de pasajeros, mas no al transporte de carga. Sin embargo, evidencian que la baja participación femenina en esta última actividad es atribuida a un tema cultural de género, asociando la actividad al uso de fuerza bruta. Sumándose también, la notoria falta de infraestructura acondicionada para mujeres como lo son baños y lugares de descanso, identificándose esto como un desafío latente del sector⁶.

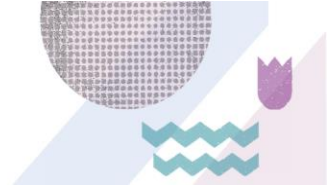
Para poder contar con mayor participación laboral femenina, es necesario practicar las recomendaciones orientadas a generar y promover un ambiente adecuado en el funcionamiento de los cursos de capacitación, orientación laboral y opciones de certificación de competencias específicas en los sectores de construcción y transporte. Se deben considerar las condiciones locales en el escenario actual, fomentar el aumento de la participación laboral femenina en trabajos con mayor calificación, preparar y capacitar a las mujeres para el nuevo mercado laboral, facilitando el acceso y uso de tecnologías⁷. Además

⁴ Observatorio laboral SENCE, 2022. Boletín brechas de género y ocupaciones, 8 de marzo de 2022.

⁵ MinMujeryEG – CLAPES UC, 2021. Recomendaciones para el aumento de la participación laboral femenina en tiempos post pandemia.

⁶ Observatorio Laboral de Ñuble, SENCE. 2021. ENADEL 2021: Informe de Resultados: Transporte y almacenamiento Región de ñuble.

⁷ MinMujeryEG – CLAPES UC, 2021. Recomendaciones para el aumento de la participación laboral femenina en tiempos post pandemia.



de fortalecer el liderazgo de las mujeres en sectores que históricamente han sido ocupados por hombres, crear espacios de diálogo y trabajo cooperativo, eliminar el acoso en el trabajo y aplicar políticas de transparencia salarial.

Dado lo anterior, el principal objetivo de este estudio apunta a generar información respecto de las mujeres que participan en cursos de capacitación con salida laboral a oficios que tradicionalmente han sido ocupados por hombres, conocer sus expectativas y saber de las dificultades a las que se enfrentan cuando realizan esta capacitación.



OBJETIVO / METODOLOGÍA

Objetivo general: “Indagar en la participación de mujeres en cursos de capacitación con salida laboral a oficios que tradicionalmente han sido ocupados por hombres”. Además de conocer sus expectativas laborales, e identificar las dificultades a las que se enfrentan las mujeres cuando realizan esos cursos de capacitación.

Este estudio se focalizó en las y los participantes aprobados en cursos de capacitación del programa “Fórmate para el Trabajo, en sus líneas Registro Especial y Sectorial”, del año 2022, en las áreas de Construcción y Transporte, desde la mirada que tienen los participantes del programa.

Para este fin, se desarrolló una metodología de carácter mixto, tanto cualitativo como cuantitativo, en que se utilizaron técnicas complementarias que permitieron caracterizar, por una parte, la participación de personas según sexo en los cursos de capacitación, a partir de los registros administrativos del programa del año 2022, y, por otra parte, a través de la realización de entrevistas semiestructuradas conocer la opinión de cada uno de los actores presente en el desarrollo del programa.

El análisis cuantitativo, se realizó a través del análisis de la información de las bases de datos de las dos líneas del programa, registro especial y sectorial, que permitió caracterizar a los participantes en las siguientes variables: sexo, edad, área de los cursos, nivel educacional, situación social y ocupacional. Además, permitió construir una tipología de los cursos, definiéndolos como masculinizados, feminizados o neutros.

El establecimiento de tipología de cursos masculinizados, feminizados y neutros se define de acuerdo con lo señalado por el Observatorio Laboral⁸ respecto de las ocupaciones, que señala que aquellas con más del 60% de participantes hombres corresponderá a *ocupaciones masculinizados*. Para el caso de las *ocupaciones feminizados*, esta definición corresponderá a aquellos trabajos en que más del 60% de las personas que trabajan en él corresponde a mujeres, y, finalmente las *ocupaciones paritarias o neutras*, se definen cuando entre el 40 y el 60% de quienes trabajan en ellos, corresponde a mujeres y hombres.

Para el presente estudio, se utilizará la misma definición de la tipología de ocupaciones aplicadas a cursos, es decir la cantidad de personas por sexo definirá si corresponde a cursos masculinizados, feminizados, o paritarios.

⁸ Observatorio laboral SENCE, 2022. Boletín brechas de género y ocupaciones, 8 de marzo de 2022.

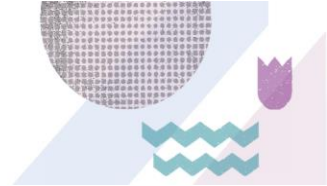


TABLA N°1 Tipología de cursos: masculinizados, feminizados o paritarios o neutros, según número de participantes por sexo.

Cursos de capacitación con salida laboral en áreas tradicionalmente masculinizadas.	Cursos masculinizados Mas del 60% de los participantes corresponde a hombres.
Cursos de capacitación con salida laboral en áreas tradicionalmente feminizadas.	Cursos feminizados Mas del 60% de los participantes corresponde a mujeres.
Cursos de capacitación con salida laboral en áreas paritarias.	Cursos paritarios Entre el 40% y el 60% de los participantes corresponde a hombres y mujeres.

Fuente: elaboración propia a partir de definición de ocupaciones, Observatorio Laboral 2022.

En relación con las entrevistas semiestructuradas, a continuación, se detallan los actores entrevistados:

Entrevistas presenciales a las encargadas del Programa y coordinadoras del área de transversalización de género:

- Francisca Preisler, encargada del Programa Fórmate Para el Trabajo línea Registro Especial.
- Cristian Lara, profesional del Programa Fórmate Para el Trabajo línea Registro Especial.
- Nicole Torres, profesional Programa Fórmate Para el Trabajo, línea Sectorial.
- Lorena Córdova, encargada del Programa Fórmate Para el Trabajo, línea Sectorial.
- Natalia Rojas, profesional de la Subunidad de Transversalización de Género.
- María Angélica Garrido, coordinadora de la Subunidad de Transversalización de Género.

Entrevistas a las instituciones ejecutoras: encargados, facilitadores y participantes del Programa Fórmate para el Trabajo en sus líneas Sectorial y Registro Especial, se realizaron de manera presencial y virtual, el detalle de las entrevistas realizadas se presenta en las siguientes tablas:





Encargados OTEC:

Programa	OTEC	Encargados
Fórmate Para el Trabajo, Sectorial	NUEVA CIASPO	Catalina Cornejo
	SERNCONT	Daniel Cerda y Patricio Araya
	ESCUELA DE CONDUCTORES AUTOMOVIL CLUB DE CHILE LTDA.	Claudia Aguilera e Ignacio Matus
Fórmate Para el Trabajo, Registro Especial	FUNDACIÓN INFOCAP JÓVENES	Ana Lillo
	ROMANOS XII	Alex Saavedra
	NUEVA CIASPO	Marcela Guerrero

Facilitadoras:

Programa	OTEC	Facilitadoras
Fórmate Para el Trabajo, Sectorial	ESCUELA DE CONDUCTORES AUTOMOVIL CLUB DE CHILE LTDA.	Paola
Fórmate Para el Trabajo, Registro Especial	FUNDACIÓN INFOCAP JÓVENES	Paulina
	ROMANOS XII	María José

Participantes:

Programa	OTEC	Participantes
Fórmate Para el Trabajo, Sectorial	ESCUELA DE CONDUCTORES AUTOMOVIL CLUB DE CHILE LTDA.	Karen
Fórmate Para el Trabajo, Registro Especial	FUNDACIÓN INFOCAP JÓVENES	Paulina
	ROMANOS XII	Camila y Marjorie

Todas las entrevistas tanto a los encargados de Programa como a los actores de las instituciones inscritas en las líneas: Sectorial y Registro Especial del Programa Fórmate Para el Trabajo, fueron realizadas en los lugares en que desarrollan sus actividades, resguardando la confidencialidad y aumentando la confiabilidad de la información levantada.



ANÁLISIS CUANTITATIVO

La parte cuantitativa del estudio comprende el análisis de la información de las bases de datos administrativas del Programa Fómate para el Trabajo línea Sectorial, y Fómate para el Trabajo línea Registro Especial.

Se revisó información de los cursos realizados por el Programa en sus dos líneas durante el año 2022, describiendo en primer lugar las regiones donde se desarrollan, a las áreas de capacitación que pertenecen, la tipología de estos, para pasar posteriormente al análisis de las mujeres que participan y aprueban cursos masculinizados, considerando las siguientes variables: área de capacitación, promedios de edad, nivel educacional, situación social, responsabilidad parental, categoría y situación ocupacionales.

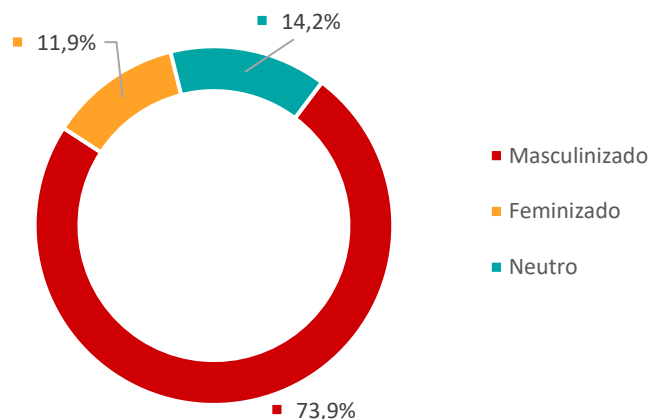
1.1 FÓRMATE PARA EL TRABAJO LÍNEA SECTORIAL, AÑO 2022

- **Tipología de cursos: masculinizados, feminizados y neutros.**

Durante el año 2022, a través de este programa, se realizaron 134 cursos con un total de 2.174 personas aprobadas, de las cuales 691 corresponden a mujeres (31,8%) y 1.483 a hombres (68,2%).

De los 134 cursos realizados en este programa el año 2022, 16 son cursos feminizados que equivalen al 11,9% del total de cursos realizados, 99 a cursos masculinizados que representa un 73,9% y en cuanto a los 19 cursos paritarios o neutros, éstos alcanzan el 14,2%, del total.

GRÁFICO N°1. CURSOS SECTORIAL SEGÚN TIPO DE CURSO, AÑO 2022



Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos administrativas.

La desagregación regional de los cursos realizados durante el año 2022 da cuenta de la presencia del programa en trece de las dieciséis regiones del país. Las regiones que no están presentes en el programa corresponden a: Arica y Parinacota, Aysén, y Magallanes y la Antártica Chilena.

Los 16 *cursos feminizados* que se observan en el Programa, es decir, en los que más del 60% de las personas que participan en estos cursos corresponden a mujeres, corresponden al 11,9% del total de cursos que realiza el programa, estos se presentan en siete regiones, siendo las regiones con mayor porcentaje de cursos feminizados Los Ríos, Maule y Ñuble, con 50%, 44,4% y 33,3% respectivamente.

Por otra parte, los 99 *cursos masculinizados*, que corresponden a aquellos en que más del 60% de las personas que participan en ellos son hombres, representan el 73,9% del total de cursos del programa y están presentes en once regiones del país.

Las regiones que presentan un mayor porcentaje de este tipo de cursos son las regiones de Tarapacá, Metropolitana, Valparaíso, Coquimbo y la Región del Biobío, con un 100%, 90,2%, 88,9% y un 85,7% respectivamente.

Los cursos que cuentan con participantes entre 40% y 60% de hombres y mujeres, es decir *neutros o paritarios*, alcanzan un total de 19 y se distribuyen en ocho regiones, representando un 14,2% del total de cursos realizados a nivel nacional. Los más altos porcentajes de cursos paritarios que se observan a nivel país se presentan en las regiones de O'Higgins y Atacama, en las que el total de cursos desarrollados corresponden a esta categoría.

TABLA N°2. Tipología de cursos según número de participantes por sexo, año 2022

Región	Feminizados		Masculinizados		Neutro		Total
	N°	%	N°	%	N°	%	
Tarapacá		0,0%	3	100,0%		0,0%	3
Antofagasta	3	23,1%	7	53,8%	3	23,1%	13
Atacama		0,0%		0,0%	1	100,0%	1
Coquimbo	1	14,3%	6	85,7%		0,0%	7
Valparaíso	1	11,1%	8	88,9%		0,0%	9
Metropolitana	1	2,0%	46	90,2%	4	7,8%	51
O'Higgins		0,0%		0,0%	2	100,0%	2
Maule	4	44,4%	5	55,6%		0,0%	9
Ñuble	1	33,3%	2	66,7%		0,0%	3
Bío-Bío		0,0%	11	84,6%	2	15,4%	13
La Araucanía		0,0%	2	50,0%	2	50,0%	4
Los Ríos	5	50,0%	4	40,0%	1	10,0%	10
Los Lagos		0,0%	5	55,6%	4	44,4%	9
Total	16	11,9%	99	73,9%	19	14,2%	134

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos administrativas.

- **Área de cursos según tipología: feminizados, masculinizados y neutros**

La línea sectorial del Programa Fórmate para el Trabajo, tiene como objetivo “*Generar competencias laborales en las personas vulnerables con el propósito de aumentar la probabilidad de encontrar un empleo de calidad en un Sector Productivo, contribuyendo a reducir el desempleo y propender a que la formación de competencias sea eficiente, eficaz, y apropiadamente compartida entre los sectores público y privado*”, en este contexto el año 2023 se ha puesto especial énfasis en las áreas de construcción y transporte donde se ha incentivado oferta de capacitación vinculándola con salidas laborales en las áreas de construcción a través de la Cámara Chilena de la Construcción o Fundación Techo y, en el área de transporte con Redbus o Subus.

Del total de cursos realizado en esta línea del Programa, dieciséis cursos se corresponden a *feminizados*, y podemos distinguir que estos se desarrollan en las áreas de: transporte con siete cursos; tres de construcción, dos de cuidados (cuidado de adultos mayores y primeros auxilios), dos de gastronomía y dos de diseño y confección (vestir y trabajo con cuero). Los cursos realizados en el área de transporte son principalmente los conductores a certificación de licencia A3.

TABLA N°3. Área de cursos feminizados según sexo de participantes, año 2022

Área	Cursos		Mujeres		Hombres		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Transporte	7	43,8%	69	64,5%	38	35,5%	107	100%
Construcción	3	18,8%	36	69,2%	16	30,8%	52	100%
Cuidados	2	12,5%	29	96,7%	1	3,3%	30	100%
Gastronomía	2	12,5%	25	80,6%	6	19,4%	31	100%
Diseño y confección	2	12,5%	33	94,3%	2	5,7%	35	100%
Total	16	100,0%	192	75,3%	63	24,7%	255	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos administrativas.

De los 99 cursos clasificados como *masculinizados* (73,9% del total de cursos), casi la totalidad se concentra en el área de transporte, mientras que sólo el 2% de los cursos son clasificados en otras áreas.

En el sector de transporte la participación total de hombres y mujeres es de 78,2% y 21,9%, respectivamente, mientras que los cursos que se agrupan en otras áreas presentan una desagregación por sexo de 82,1% de hombres y 17,9% de mujeres.

En relación con los cursos con mayor número de personas aprobadas (de ambos sexos) que se observan en el sector transporte, corresponden a “Curso especial con simulador de inmersión total conducente a licencia de conductor profesional clase: A3 y A5”, mientras que los cursos más demandados que observan en “otras áreas” corresponden a “Operación de

grúa horquilla con licencia clase D” y “Mantención y reparación de embarcaciones de fibra de vidrio”.

TABLA N°4. Área de cursos masculinizados según sexo de participantes, año 2022

Área	Cursos		Mujeres		Hombres		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Transporte	97	98,0%	343	21,9%	1.222	78,2%	1.565	100,0%
Otros	2	2,0%	7	17,9%	32	82,1%	39	100,0%
Total	99	100,0%	350	21,8%	1.254	78,2%	1.604	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos administrativas.

Finalmente, los cursos definidos como *neutros o paritarios* equivalen al 23,6% del total de cursos, donde su distribución de acuerdo con el sexo de las personas aprobadas es de 52,7% de hombres y 44,3% de mujeres, se agrupan principalmente en el sector transporte, en que el 46,8% de las personas aprobadas corresponden a mujeres y el 53,2% corresponde a hombres. Por otra parte, los cursos agrupados en la categoría de otros presentan una participación similar, de 50%, entre mujeres y hombres.

El área de transporte concentra la mayor cantidad de cursos neutros, que en diferentes regiones y organismos ejecutores responden a la nominación de “Curso especial con simulador de inmersión total conducente a licencia de conductor profesional clase A3”. Por otra parte, los cursos agrupados en el área “otros”, son “Operación de Grúa Horquilla con Licencia Clase D”, “Instalación de pisos flotantes y cerámicas y terminaciones” y, “Buen uso, manejo y aplicación de plaguicidas con reconocimiento SAG”.

TABLA N°5. Área de cursos neutros según sexo de participantes, año 2022

Área	Cursos		Mujeres		Hombres		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Transporte	16	84,2%	124	46,8%	141	53,2%	265	100%
Otros	3	15,8%	25	50,0%	25	50,0%	50	100%
Total	19	100,0%	149	47,3%	166	52,7%	315	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos administrativas.

- **Características de participantes mujeres aprobadas en cursos masculinizados.**

La edad promedio de las mujeres que aprobaron algún curso masculinizado es de 37 años. Al desagregar por área económica, encontramos que en el área de transporte el promedio de edad es similar al total, mientras que el promedio de edad en otras áreas económicas presenta una edad muy superior, alcanzando los 44 años entre las mujeres que aprobaron algún curso de esta área.



TABLA N°6. Área de cursos masculinizados según promedio de edad de participantes mujeres, año 2022

Área	Promedio de edad
Transporte	37
Otras áreas	44
Edad promedio	37

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos administrativas.

El nivel educacional de las mujeres aprobadas en cursos masculinizados da cuenta de un alto porcentaje que completa la educación media ya sea en modalidad científico humanista como técnico profesional, alcanzando el 79,7% del total, mientras las que terminaron algún curso en la educación superior corresponden al 3,4%.

Observamos, además, que el 16% de las mujeres aprobadas en algún curso masculinizado vieron interrumpidos sus estudios, por lo que podrían acceder a nivelación de estudios secundarios. En cuanto a quienes no terminaron la educación superior, éstas corresponden al 0,9%.

TABLA N°7. Nivel educacional de participantes mujeres en cursos masculinizados, año 2022

Nivel educacional	Femenino	
	N°	%
Educación básica completa	4	1,1%
Educación media CH incompleta	10	2,9%
Educación media TP incompleta	41	11,7%
Educación superior completa	12	3,4%
Educación superior incompleta	3	0,9%
Enseñanza media CH completa	209	59,7%
Enseñanza media TP completa	70	20,0%
Sin educación	1	0,3%
Total	350	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos administrativas.

En cuanto a la situación social de las mujeres aprobadas de cursos masculinizados, observamos que la mayor parte de ellas declara ser responsables de sí mismas, 77,4%; luego, en menor medida, le siguen las categorías de jefa de núcleo con un 10,9% y jefa de hogar con un 8,6%. Por último, quienes son dependiente de otra persona representan el 3,1%, del total de mujeres en los cursos masculinizados.





TABLA N°8. Situación social de participantes mujeres en cursos masculinizados, año 2022

Situación social	N°	%
Dependiente de otra persona	11	3,1%
Jefa de hogar	30	8,6%
Jefa de Núcleo	38	10,9%
Responsable de sí misma	271	77,4%
Total	350	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos administrativas.

Ligado a lo anterior, el 72,4% de las aprobadas declara no tener la responsabilidad parental, mientras que un 27,4% si la tiene.

TABLA N°9. Responsabilidad parental de participantes mujeres en cursos masculinizados, año 2022

Responsabilidad parental	N	%
No	254	72,6%
Sí	96	27,4%
Total	350	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos administrativas.

La situación ocupacional en cursos masculinizados del programa evaluado evidencia que el 72% de mujeres aprobadas señalan estar desocupadas, mientras que el 21,4% señala estar desocupada. Por último, un 5,9% del total de aprobadas, señala estar inactiva.

TABLA N°10. Situación ocupacional de participantes mujeres en cursos masculinizados, año 2022

Situación ocupacional	N°	%
Ocupada	75	21,4%
Desocupada	252	72,0%
Inactiva	23	6,6%
Total	350	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos administrativas.

Respecto de la categoría ocupacional, el 21,4% de las mujeres declara estar trabajando, el 55,9% empleada, el 36%, señala estar en actividades laborales por cuenta propia informal, y el 5,5% en cuenta propia formal. Por último, quienes declaran estar subempleadas alcanzan el 3,6% del total.



TABLA N°11. Categoría ocupacional de participantes mujeres en cursos masculinizados, año 2022

Categoría ocupacional	N°	%
Cuenta Propia Formal	4	5,3%
Cuenta Propia Informal	26	34,7%
Empleado	40	53,3%
Sub Empleado	5	6,7%
Total	75	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos administrativas.

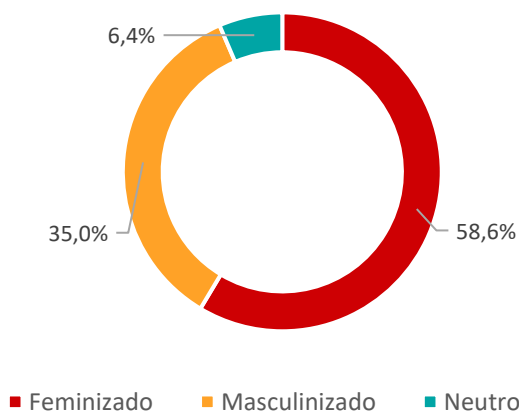
1.2 FÓRMATE PARA EL TRABAJO LINEA REGISTRO ESPECIAL, AÑO 2022

- **Tipología de cursos: masculinizados, feminizados y neutros.**

En el Programa Fómrate para el Trabajo línea Registro Especial, de los 326 cursos realizados el año 2022, fueron aprobadas 4.993, de las que 3.109 son mujeres (62,3%) y 1.884 a hombres (37,7%).

De estos cursos 191 son cursos feminizados que equivalen al 58,6% del total de cursos; 114 son cursos masculinizados y representan el 35% del total; y sólo 21 cursos son neutros o paritarios, que alcanzan el 6,4% del total.

GRÁFICO N°2. CURSOS REGISTRO ESPECIAL SEGÚN TIPO CURSO 2022



Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos administrativas.





La desagregación regional de los cursos realizados durante el año 2022 da cuenta de la presencia del programa en doce de las dieciséis regiones del país. Las regiones que no están presentes en el programa corresponden a: Arica y Parinacota, Tarapacá, Aysén, y Magallanes y la Antártica Chilena.

De los 191 cursos feminizados (58,6%), es decir que más del 60% de las personas participantes corresponde a mujeres, están presentes en once de las doce regiones en las que se presenta el programa y corresponden al 58,6% del total de cursos que se realizan bajo esta línea del programa. Las regiones con mayor porcentaje de cursos feminizados son Biobío, 88,9%; Antofagasta 85,7% y O'Higgins con 80%.

Por otra parte, los 114 cursos masculinizados (35%), es decir en que más del 60% de las personas participantes corresponden a mujeres, encontrándose en las doce regiones en que se desarrolla el programa. Las regiones que presentan un mayor porcentaje de este tipo de cursos son, Maule, Los Ríos y Atacama, con 61,5%, 61,1% y 60% respectivamente.

Finalmente, los 21 cursos neutros (6,4%), o sea que cuentan con participantes entre 40% y 60% de hombres y mujeres, están presentes en cinco regiones y los porcentajes más altos de cursos de este tipo están en las regiones de Bio bío, Los Lagos 11,1% y Metropolitana con 8,9%.

TABLA N°12. Clasificación de cursos según número de participantes aprobados por sexo, año 2022

Región	Feminizado		Masculinizado		Neutro		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Antofagasta	6	85,7%	1	14,3%		0,0%	7	100,0%
Atacama	2	40,0%	3	60,0%		0,0%	5	100,0%
Coquimbo	7	63,6%	4	36,4%		0,0%	11	100,0%
Valparaíso	40	76,9%	9	17,3%	3	5,8%	52	100,0%
Metropolitana	80	50,6%	64	40,5%	14	8,9%	158	100,0%
O'Higgins	4	80,0%	1	20,0%		0,0%	5	100,0%
Maule	5	38,5%	8	61,5%		0,0%	13	100,0%
Ñuble	11	91,7%	1	8,3%		0,0%	12	100,0%
Bío-bío	16	88,9%		0,0%	2	11,1%	18	100,0%
La Araucanía	10	55,6%	8	44,4%		0,0%	18	100,0%
Los ríos	6	33,3%	11	61,1%	1	5,6%	18	100,0%
Los lagos	4	44,4%	4	44,4%	1	11,1%	9	100,0%
Total	191	58,6%	114	35,0%	21	6,4%	326	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos administrativas.



- **Área de los cursos según tipología: masculinizados, feminizados y neutros**

Considerando a las personas que aprueban algún curso feminizado, del Programa Fórmate para el Trabajo línea Registro Especial, destaca en primer lugar la diversificación de áreas de capacitación y la concentración en tres de éstas: administración, gastronomía y servicios. Estas tres áreas representan el 71,7% del total de personas que participaron y aprobaron cursos feminizados.

Los cursos feminizados con más estudiantes corresponden a: actividades administrativas (con varias menciones), cocina y gastronomía (cocina, repostería y manipulación de alimentos) y, estética (cosmética, peluquería, masajes) junto con cuidado de personas (mayores).

TABLA N°13. Áreas de cursos feminizados según sexo de personas aprobadas, año 2022

Áreas	Mujeres		Hombres		Total		Total áreas
	N°	%	N°	%	N°	%	
Actividades profesionales y técnicas	5	100,0%		0,0%	5	100%	0,2%
Acuicultura	11	78,6%	3	21,4%	14	100%	0,5%
Administración	543	93,0%	41	7,0%	584	100%	19,9%
Agropecuario	17	81,0%	4	19,0%	21	100%	0,7%
Artes, artesanía y gráfica	36	87,8%	5	12,2%	41	100%	1,4%
Comercio	119	96,7%	4	3,3%	123	100%	4,2%
Computación e informática	64	68,1%	30	31,9%	94	100%	3,2%
Construcción	29	67,4%	14	32,6%	43	100%	1,5%
Educación	9	100,0%		0,0%	9	100%	0,3%
Gastronomía, hotelería y turismo	850	88,3%	113	11,7%	963	100%	32,9%
Industrias manufactureras	260	97,7%	6	2,3%	266	100%	9,1%
Medio ambiente	9	100,0%		0,0%	9	100%	0,3%
Salud	55	96,5%	2	3,5%	57	100%	1,9%
Servicios	535	96,9%	17	3,1%	552	100%	18,9%
Transporte y logística	101	68,7%	46	31,3%	147	100%	5,0%
Total	2.643	90,30%	285	9,70%	2.928	100%	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos administrativas.



Las personas que estudian en cursos masculinizados se concentran principalmente en las áreas de: electricidad y electrónica; construcción y transporte y logística. Estas tres áreas concentran el 73,19% de participantes que aprobaron algún curso masculinizado.

Los cursos masculinizados con más participantes aprobadas y aprobados corresponden a: instalaciones eléctricas (domiciliarias y paneles fotovoltaicos), soldador (al arco, fotovoltaico y MIG) y, operadores de grúa horquilla (y logística).

TABLA N°14. Áreas de cursos masculinizados según sexo de personas aprobadas, año 2022

Áreas	Mujeres		Hombres		Total		Total áreas
	N°	%	N°	%	N°	%	
Actividades profesionales y técnicas	7	25,9%	20	74,1%	27	100,0%	1,5%
Acuicultura	4	23,5%	13	76,5%	17	100,0%	1,0%
Agropecuario	4	25,0%	12	75,0%	16	100,0%	0,9%
Computación e informática	15	28,8%	37	71,2%	52	100,0%	3,0%
Construcción	79	18,4%	350	81,6%	429	100,0%	24,5%
Electricidad y electrónica	89	14,6%	521	85,4%	610	100,0%	34,8%
Energía	3	20,0%	12	80,0%	15	100,0%	0,9%
Industrias manufactureras	19	14,8%	109	85,2%	128	100,0%	7,3%
Mecánica Automotriz	12	17,9%	55	82,1%	67	100,0%	3,8%
Salud	3	18,8%	13	81,3%	16	100,0%	0,9%
Telecomunicaciones	21	15,9%	111	84,1%	132	100,0%	7,5%
Transporte y logística	61	25,0%	183	75,0%	244	100,0%	13,9%
Total	317	18,1%	1.436	81,9%	1.753	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos administrativas.

Quienes participan y aprueban cursos neutros o paritarios, se concentran principalmente en las áreas de: computación e informática, transporte y logística y, construcción, que en conjunto alcanzan el 69,6% del total de personas aprobadas de cursos paritarios.

Los cursos paritarios que cuentan con la mayor cantidad de estudiantes son: soporte en redes y equipos computacionales, operador de grúa horquilla y albañilería patrimonial.





TABLA N°15. Áreas de cursos neutros según sexo de personas aprobadas, año 2022

Áreas	Mujeres		Hombres		Total		Total áreas
	N°	%	N°	%	N°	%	
Computación e informática	35	46,7%	40	53,3%	75	24,0%	24,0%
Construcción	33	48,5%	35	51,5%	68	21,8%	21,8%
Electricidad y electrónica	7	46,7%	8	53,3%	15	4,8%	4,8%
Energía	17	44,7%	21	55,3%	38	12,2%	12,2%
Gastronomía, hotelería y turismo	6	46,2%	7	53,8%	13	4,2%	4,2%
Industrias manufactureras	10	52,6%	9	47,4%	19	6,1%	6,1%
Salud	5	50,0%	5	50,0%	10	3,2%	3,2%
Transporte y logística	36	48,6%	38	51,4%	74	23,7%	23,7%
Total	149	47,8%	163	52,2%	312	100%	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos administrativas.

- **Características de participantes mujeres aprobadas en cursos masculinizados**

La edad promedio de las mujeres que aprueban cursos masculinizados es de 35 años. Encontrando en el área de acuicultura el promedio más bajo con 18 años y en el área de salud el promedio más alto con 43 años.

TABLA N°16. Áreas de cursos masculinizados según promedio de edad de mujeres aprobadas, año 2022

Áreas	Edad promedio
Actividades profesionales y técnicas	30
Acuicultura	18
Agropecuario	29
Computación e informática	33
Construcción	35
Electricidad y electrónica	37
Energía	35
Industrias manufactureras	39
Mecánica Automotriz	31
Salud	43
Telecomunicaciones	34
Transporte y logística	34
Total	35

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos administrativas.





El nivel educacional de las mujeres aprobadas de cursos masculinizados un 6,9% de ellas accede a la educación superior, de las que un 0,9% termina y un 6% señala tenerla incompleta. Respecto de la educación secundaria un 69,7% señala haberla completado: un 56,5% en un establecimiento científico humanista y un 13,2% en establecimiento de educación técnica profesional. Un 1,9%, podría acceder a nivelación de estudios básicos y un 16,7%, a nivelación de enseñanza media.

TABLA N°17. Nivel educacional de participantes mujeres en cursos masculinizados, año 2022

Nivel educacional	Femenino	
	N°	%
Educación básica completa	15	4,7%
Educación básica Incompleta	6	1,9%
Educación especial		0,0%
Educación superior completa	3	0,9%
Educación superior incompleta	19	6,0%
Enseñanza media CH completa	179	56,5%
Enseñanza media CH incompleta	18	5,7%
Enseñanza media TP completa	42	13,2%
Enseñanza media TP incompleta	35	11,0%
Total	317	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos administrativas.

La situación social de las participantes aprobadas de cursos masculinizados, el 42% declara ser responsables de sí mismas, seguidas de un 29% que señalan ser jefas de hogar, un 18% jefa de núcleo y un 11% dependiente de otra persona.

TABLA N°18. Situación social de participantes mujeres en cursos masculinizados, año 2022

Situación social	Femenino	
	N°	%
Dependiente de otra persona	35	11%
Jefe de Hogar	92	29%
Jefe de Núcleo	57	18%
Responsable de sí mismo	133	42%
Total	317	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos administrativas.

La tenencia de responsabilidad parental es señalada por un 31,2% de las aprobadas del programa que realizan cursos definidos como masculinizados. El 68,7% declaró no tener responsabilidad parental.





TABLA N°19. Responsabilidad parental de participantes mujeres en cursos masculinizados, año 2022

Responsabilidad parental	Femenino	
	N°	%
No	218	68,7%
Sí	99	31,2%
Total	317	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos administrativas.

La situación ocupacional de las 317 mujeres aprobadas en cursos masculinizados del programa evidencia que 240 de ellas, un 75,7%, se encuentran desocupadas, mientras que quienes declaran estar ocupadas un 18,3% y las que se encuentran inactivas un 6%.

TABLA N°20. Situación ocupacional de participantes mujeres en cursos masculinizados, año 2022

Situación ocupacional	N°	%
Ocupada	58	18,3%
Desocupada	240	75,7%
Inactiva	19	6%
Total	317	100,0%

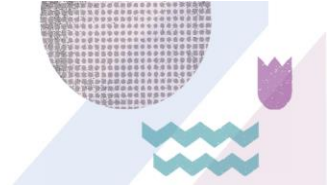
Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos administrativas.

En las categorías ocupacionales observamos que del 18,3% que declaraba estar ocupada, un 51,7% se desempeña como empleada, un 43,1% en actividades que realiza por cuenta propia de manera informal y un 3,4% actividades laborales por cuenta propia formal y, finalmente, un 1,7% que señalan ser subempleadas.

TABLA N°21. Categoría ocupacional de participantes mujeres en cursos masculinizados, 2022

Categoría ocupacional	N°	%
Empleado	30	51,7%
Cuenta Propia Formal	2	3,4%
Cuenta Propia Informal	25	43,1%
Sub Empleado	1	1,7%
Total	58	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de bases de datos administrativas.



ANÁLISIS CUALITATIVO

Como primeras luces de este estudio, podemos observar el alto número de mujeres que se han incorporado a cursos de capacitación masculinizados. El resultado de este proceso ha implicado la superación de un conjunto de barreras culturales generadas en la división social y sexual del trabajo, que se expresa de manera particular en los dos sectores altamente masculinizados como son construcción y transporte.

- **Motivaciones para participar**

Respecto a la presencia de mujeres en cursos masculinizados, según las encargadas OTEC y facilitadores de estos mismos organismos, en el sector transporte, las principales razones que tienen para acercarse y permanecer en los cursos de conducción en buses, pasa por la motivación que realizan las y los facilitadores, quienes tienen un discurso positivo de trabajar en una empresa operadora de buses, reforzándoles las bondades de tener un sueldo alto y fijo con estabilidad laboral.

Además, la realización de la práctica laboral en buses de Transantiago y la experiencia en el simulador de inmersión (cabina de práctica en conducción de buses), refuerzan la experiencia expuesta en las clases y tienen la satisfacción de ver y sentir en la práctica el cumplimiento de las expectativas por las que tomaron el curso.

“Muchas mujeres recuerdan ese momento de subirse al bus o al simulador o incluso propiamente conducir un bus por primera vez, es un momento relevante en sus vidas para tomar la decisión y finalizar los cursos”

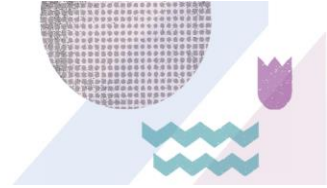
Facilitadora del programa Fórmate para el Trabajo, línea Sectorial.

Las mujeres que participan de cursos masculinizados obtienen buenos resultados y muy baja deserción. Se destaca el hecho de un grupo que tienen motivaciones personales: metas por cumplir, ganas de perfeccionarse en algo que conocen, mejorar su calidad de vida y reforzar conocimientos previos del trabajo u oficio al que quieren llegar.

“Me encanta conducir, siempre me ha gustado desde que aprendí, porque siempre me familiarice con camiones, mi papá tiene camiones, mis tíos tienen camiones (...) yo me siento feliz arriba del camión”.

Participante mujer del programa Fórmate para el Trabajo, línea Sectorial





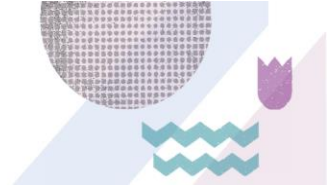
“Desde el lado que podemos hacer nosotros es hacer un espacio de acogida y creamos actividades extraprogramáticas para que se sientan acogidas y que por lo general afuera no tienen tanta red de apoyo y que cuando terminaron su curso -que por cierto terminaron todos- y era porque todo se sentían así todos juntos de la mano”.
**Facilitadora del programa Fórmate para el Trabajo,
línea Registro Especial**

*“En la muni la niña me dijo no te interesa esto mejor?
Y ahí me explico todo lo que eran los cursos,
de qué se trataba,
que eran buenos y me gusto me intereso”.*
**Participante mujer del programa Fórmate para el Trabajo,
línea Sectorial**

“Yo un día estaba en la feria, trabajando, vendiendo ropa con unas amigas y estaba hace rato con el bichito de sacar la licencia porque quería tener algún negocio o algo para que me diera alguna facilidad de transportarme, entonces llega una niña con los volantes de acá y dice que están inscribiendo a personas para los cursos que tienen y fui a cachar que habían, y vi que los cursos venía incluido la licencia de conducir, así que me inscribí y a la semana me llamaron para decidir el curso que quería”.
**Participante mujer del programa Fórmate para el Trabajo,
línea Registro Especial**

Por otra parte, están quienes al inicio del curso llegan temerosas sin conocer las capacidades que tienen, o con problemas de violencia intrafamiliar (VIF). La participación en los cursos permite un cambio en su autopercepción reflejada en buenos resultados, sintiéndose seguras, valoradas, derribando los estereotipos de género asociados a la salida laboral del curso.

*“Me gusta lo que es la conducción, me gusta también como romper los paradigmas, por así por decirlo, de que la conducción es solamente de hombres, y nopo la mujer también puedes hacerlo y puede hacerlo inclusive mucho mejor, y la otra es porque yo quiero tener la licencia profesional A5. Mi objetivo va hacia allá.
Ahora el nuevo futuro también independizarme con un furgón escolar, y también compartir más tiempo con las niñas”.*
**Participante mujer del programa Fórmate para el Trabajo,
línea Sectorial**



“Muchas de ella no saben que tiene las capacidades o las herramientas para tomar estos cursos o buscan más cursos, como dueñas de casa, de tejer, de hacer mermeladas que no está malo pero es como de la línea de emprendimientos”.
**Facilitadora del programa Fórmate para el Trabajo,
línea Registro Especial**

“Había el caso de una alumna, que su esposo tenía un emprendimiento relacionado con la construcción, entonces ella quería apoyar a su esposo, por ejemplo, si le salía un trabajo de cerámica, saber del oficio para ayudarlo en esa parte y no tener que recurrir a otra persona porque se siente super valorada por su esposo”
**Coordinador académico del programa Fórmate para el Trabajo,
línea Sectorial**

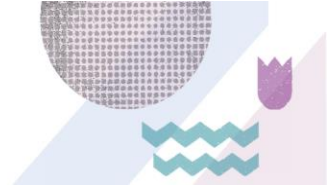
En general, las entrevistas realizadas a distintos niveles de ambas áreas de ocupaciones coinciden en que las mujeres están más comprometidas con los cursos, trabajan más, son más responsables y tienden a desertar menos.

Existe una gran sensibilidad y compromiso, por parte de las encargadas de programa, para que se incorporen más mujeres a los cursos con oficios masculinizados y sacarlas del espectro clásico de cursos de peluquería, cocina o cuidado de personas. Sin embargo, se ponen alertas al momento de definir la oferta de cursos, ya que son barreras en sí mismas porque una vez terminada la capacitación, la demanda laboral de las empresas es poco inclusiva.

“Un desafío que tenemos y que debe ir cambiando”
Encargada programa Fórmate para el Trabajo, línea Sectorial

“Y seguimos avanzando también, en el desarrollo de -tips-, por así decirlo, tanto para los organismos técnicos y para el Servicio (...) del utilizar un lenguaje inclusivo, ahora sacamos un documento que es para el Servicio y ahora vamos a sacar una guía para los organismos técnicos para que toda la fase del proceso de capacitación, miren la capacitación con perspectiva de género”.
Profesional Subunidad de transversalización de género





- **Facilitadores para la participación en los cursos**

Desde la mirada institucional, se revela el papel protagónico y el compromiso adquirido por los OTEC al incorporar en su oferta programática una mayor cantidad de mujeres en cursos masculinizados. Esta situación comprende entre los aspectos más importantes la entrega de información al momento de la difusión de los cursos, la adaptación a nuevas propuestas en los diseños de programa y el trabajo con las empresas para dar cabida a mujeres en trabajos tradicionalmente masculinizados.

“El perfil de mujeres que vienen para acá, en el fondo sabe a lo que viene y que es un oficio que cambia vidas y nosotros se los indicamos que este oficio es para trabajar en el Transantiago o en la RED y que van a percibir una buena estabilidad en la renta”.
**Coordinadora académica del programa Fórmate para el Trabajo,
línea Registro Especial**

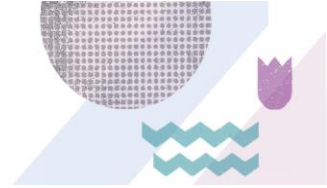
Por otra parte, los años de existencia del programa, han permitido el desarrollo de una gran interrelación entre equipos tanto del nivel central como regionales con los OTEC en el desarrollo del programa, ya sea OTEC de la línea Registro Especial o de la línea Sectorial. Esta relación ha permitido por parte de los OTEC la solicitud de asignación de cursos en la medida en que están respondiendo a una mayor demanda de capacitación que incluyen un número importante de mujeres.

“SENCE requiere de más gente, nosotros trabajamos con una contraparte y nosotros vemos que esa persona tiene una carga laboral importante; si bien SENCE nos exige mucho por cumplir, pero de vuelta no es lo mismo y las respuestas no son inmediatas”.
**Coordinadora académica del programa Fórmate para el Trabajo,
línea Registro Especial**

La incorporación de facilitadoras en cursos masculinizados es valorada positivamente por los organismos técnicos y participantes. Señalan la existencia de una relación de mejor calidad con las participantes, pues actúan como modelo en un futuro desempeño de laboral, sin embargo, los organismos de capacitación alertan sobre las dificultades de incorporar un mayor número de facilitadoras, ya que, si en los oficios masculinizados hay pocas mujeres, también cuesta encontrar quienes tengan las competencias para impartir un curso.

“Hay muy pocas facilitadoras en estos cursos con salida oficios masculinizados y que cuesta encontrarlas”
**Coordinador académico del programa Fórmate para el Trabajo,
línea Registro Especial**





“Desde aquí de la fundación, de jefatura y todo, toman muy en serio las habilidades transversales y que tienen peso como cualquier otro modulo”

**Facilitadora del programa Fórmate para el Trabajo,
línea Registro Especial.**

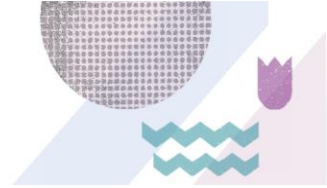
No todos los organismos tienen acciones específicas orientadas a las mujeres que apoyen las habilidades entregadas en los módulos transversales. Si bien el Apoyo Socio Laboral apunta a la búsqueda de prácticas e intermediación laboral, algunos organismos realizan puentes con empresas cuando éstas no tienen un particular interés en ellas, generando lentitud en la asignación de prácticas y colocación laboral. Además, señalan una diferencia importante entre las dos líneas del programa que enfrentan las mujeres al compatibilizar estudio con las labores de cuidado: por una parte, en el Registro Especial existe flexibilidad en la recuperación de horas, en el Sectorial deben apegarse a las horas programadas.

“Acá hacemos hartos encuentros con los instructores y facilitadores para trabajar la información literal, porque lo que antes era normal ahora no es muy bien visto pero aun así cuesta que se enchufen, nunca es suficiente”.

**Coordinador académico del programa Fórmate para el Trabajo,
línea Sectorial**

“Ahora yo creo que aquí las personas que están a cargo hacen bien el filtro, en el sentido, si el contacto de una empresa requieren mujeres u hombres (...) Lamentablemente, siendo super realista, nosotros no tenemos conexiones con las empresas directamente y las empresas son los que ponen los filtros, como cuanta cantidad quieren y que buscan, entonces ahí habría que hacer un cambio y se nos cierran puertas, al final la ayuda va chocando ahí porque nosotros creemos en las oportunidades, pero falta que las empresas se abran a éstas oportunidades o nuevos cambios”

**Facilitadora del programa Fórmate para el Trabajo,
línea Registro Especial.**



- **Obstaculizadores en la permanencia de los cursos**

Respecto de las capacitaciones en general hay una deuda en el plano formativo. Las temáticas de género, cuando se realizan, son limitadas y con poca profundidad, realizadas en mayor parte en un módulo transversal que “consiste en ocho horas de clases dirigidas al desarrollo de habilidades blandas, tales como liderazgo, comunicación y trabajo en equipo”⁹.

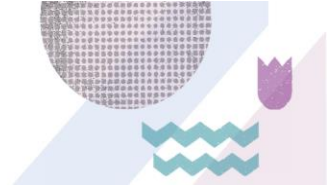
En los cursos con salida a oficios masculinizados, los contenidos de género son entregados en el módulo transversal del programa y abarca nociones básicas de diferenciación entre sexo y género y lenguaje inclusivo. Se evidencian falta de herramientas que fortalezcan a las y los facilitadores en las temáticas de género como violencia y acoso sexual, con el fin de detectar y prevenir situaciones que atentan contra las mujeres.

“La ausencia los protocolos por parte de SENCE, es un tema, de cómo proceder, si bien es cierto, ellos están enfatizados el tema del acoso y género, pero como procedo? a donde la envié, a quien recorro, yo me quedo con el problema acá (...) y qué pasa si la situación es al revés, que el acoso es por parte de las alumnas, porque nos ha pasado que la situación ha sido al revés, desde chicas a instructores, y como medida inmediata decidimos poner cámaras”
Facilitadora del programa Fórmate para el Trabajo, línea Registro Especial.

“En los cursos de capacitación también es tener a facilitadores o facilitadoras que integren la perspectiva de género en la entrega de la formación de la capacitación, las facilitadoras y facilitadores que ocupan un lenguaje común, generalmente con sus mismos juicios, cierto?(...) van sesgando los espacios, hace poquito veíamos como las mujeres que están en oficios masculinizados son llamadas por los facilitadores -Ay llego la regalona-, -Ella es la consentida del grupo-, entonces claro tú te enfrentas a esos espacios de capacitaciones y te quieres enfrentar en igualdad de condiciones, no te quieres enfrentar a ser especial en ese espacio, entonces trabajar en las formaciones en género en los facilitadoras y facilitadores, más allá del sector en el que estén, es un elemento super importante”.
Profesional Subunidad de transversalización de género

⁹ Evaluación del Programa "Maestros y maestras para la Construcción de Viviendas de Calidad", CoMOV 2023.





Las entrevistas iniciales muestran opiniones divididas con respecto al contenido que se deben abordar en cuanto a género. A pesar de considerar relevante abordarlos, algunos OTEC tuvieron dificultades para comprender cómo hacerlo, considerando que las pautas de los planes formativos no son específicas.

“Para poder contar con mayor cantidad de mujeres en los cursos con salida laboral masculinizadas, es necesario no sólo fomentar el ingreso de nuevas mujeres, y que rompan las barreras de entrada, sino que además es indispensable proveer las condiciones necesarias tanto en cursos, como lo son los módulos transversales, infraestructura y en sus prácticas laborales, para que las mujeres puedan desempeñarse adecuadamente y así puedan mantenerse en sus puestos de trabajo”.

Profesional Subunidad de transversalización de género

“Los cursos a veces, a lo mejor, decir sabes qué voy a focalizarme solo en nivelación, entonces los facilitadores ya saben que requieren un componente especial y a lo mejor hay que incrementar horas de apoyo educativo, pero al final no es lo mismo capacitar mujeres con estudios básicos que de media, porque al final los cursos tienden una orientación más específica y debemos contratar otro tipo de profesores que puedan ayudar a estas alumnas en conocimientos básicos y el módulo transversal queda en segundo plano”.

Coordinador académico, Organismo técnico línea Sectorial.

También existen algunas críticas por parte de las mismas participantes y coordinadores, señalan que existe baja difusión de la oferta programática, y sobre todo en cursos que terminan con la obtención de la licencia profesional, muchas de ellas se enteraron a través de volantes de los propios organismos, o por accidente y no por los canales oficiales que tiene el Servicio (web, redes sociales, oficina de atención ciudadana).

“Falta más información, yo llegue, no se acá casi por accidente, porque fui a la municipalidad a ver otra cosa y me informe de esto en un cartelito chiquitito que estaba ahí, casi escondido y pregunte por los cursos y ahí me dieron la información, pero antes no tenía ni idea que podía tomar estos cursos”.

Participante mujer del programa Fórmate para el Trabajo, línea Registro Especial

“Cuando SENCE publique cursos o que llame cursos solo para mujeres, yo creo que eso va a ser mejor, y los cursos se van a

llenar acá”

**Coordinadora académica del programa Fórmate para el Trabajo,
línea Sectorial**

*“Ahora donde veo una debilidad por parte de SENCE, que cuando
lanza un programa empiezan las inscripciones pero no hay
publicidad y después cuando ya estamos prácticamente a mitad
del camino,
viene la difusión y ahí ya estamos tarde”*

**Coordinador académico del programa Fórmate para el Trabajo,
línea Sectorial**

Otro aspecto importante es la insuficiencia en el monto de los subsidios, que impacta negativamente en el número de mujeres postulantes, ya que tienen el peso de cuidado de menores.

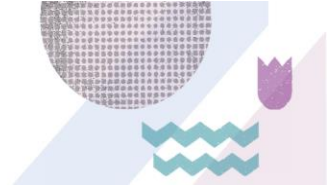
Asimismo, la incompatibilidad del curso con la jornada laboral dificulta la incorporación de mujeres que se encuentran trabajando y que, si bien les gustaría cambiar de rubro, no pueden dejar de percibir ingresos por un período de tres meses (tiempo necesario para completar el curso). La dedicación exclusiva que exige el curso se torna complejo para mujeres jefas de hogar, o con labores de cuidados intensivos, ya que al completar el curso implica que deben dejar de trabajar o trabajar después de clases en actividades informales.

De todas formas, se destaca el valor que tienen al romper barreras y prejuicios no sólo externos sino internos, provenientes de patrones familiares y limitaciones propias al atreverse a incorporarse a actividades tradicionalmente masculinas como son la conducción buses o camiones, o participar en actividades de construcción en instalaciones sanitarias, eléctricas o en obra gruesa.

Quienes han ocupado estos espacios, han conquistado un nicho tradicionalmente masculino, que, al recibir el apoyo de sus familias junto con fortalecer su autoestima, destacan que el trabajo les permita acceder a mejores ingresos, destacando este logro material como frutos de su esfuerzo.

*“No sé pero es que me gusta manejar, eso es lo
que me deja contenta, además que he logrado mis cosas, me
compre un auto, estoy proyectando
ya para comprar casa el próximo año, tener mis cosas. El
poder tener mis cosas y darle lo que necesitan a las niñas,
viéndolas felices a ellas una es feliz”.*

**Participante mujer del programa Fórmate para el Trabajo,
línea Sectorial**



Por último, en la fase de la práctica e intermediación laboral, hay diferencia en las áreas de transporte y construcción. Mientras que en el área de transporte las mismas empresas donde realizaron sus prácticas les ofrecen trabajo, el caso contrario se ve en el área de construcción, donde la obtención de prácticas es más complicada y aún se observa el peso del machismo en la cultura empresarial que tiende a ser reticente a la incorporación de mujeres, siendo una barrera cultural traspasada a las mismas mujeres quienes no consideran que este sea un rubro posible para ellas:

“(...) Que nos tomen en cuenta igual, sobre todo en estos tipos de rubro en construcción, que es complicado que mujeres trabajen en construcción...ahora igual se ve un poquito más mujeres en las contru pero igual nos falta...”.

**Participante mujer del programa Fórmate para el Trabajo,
línea Registro Especial**

“Ahora yo creo que aquí las personas que están a cargo hacen un buen filtro, en el sentido, si el contacto de una empresa requieren mujeres(...)

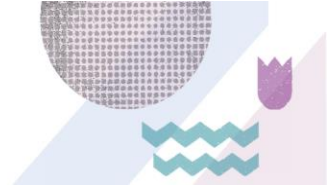
Lamentablemente, siendo super realista, nosotros no tenemos conexiones con las empresas directamente y las empresas son los que ponen los filtros, como cuanta cantidad quieren y que buscan, entonces ahí habría que hacer un cambio y se nos cierran puertas, al final la ayuda va chocando ahí porque nosotros creemos en las oportunidades, pero falta que las empresas se abran a éstas oportunidades o nuevos cambios”.

**Facilitadora del programa Fórmate para el Trabajo,
línea Registro Especial**

Las conclusiones respecto de la participación de mujeres en trabajos masculinizados apuntan a que el sexo de las personas no es relevante, pero la reticencia de las empresas para contratar mujeres se vincula derechamente a los riesgos de seguridad que implican el desempeño en estos oficios y para los cuales las mujeres tendrían menos herramientas para enfrentarlos, sólo por el hecho de ser mujeres. En la práctica, la realidad es completamente distinta.

“hoy en día, las mujeres son mucho más cuidadosas... las conductoras indican que estas barreras sobre la imagen negativa del sistema y del trabajo en sí mismo, puede significar que las mujeres no encuentren apoyo en sus familias para incorporarse a este rubro.”.

**Participante mujer del programa Fórmate para el Trabajo,
línea Sectorial**



CONCLUSIONES

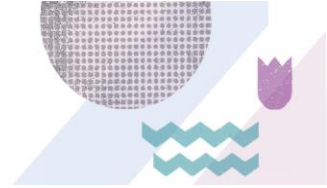
Caracterización:

- La participación de mujeres varía dependiendo de la línea de programa, mientras en el Sectorial la mayoría son hombres, 68,2%, en Registro Especial la mayoría son mujeres 62,3%.
- La edad promedio de las mujeres en cursos masculinizados es de 37 años en la línea Sectorial y de 35 años en la línea Registro Especial.
- El nivel educacional que se observa en ambas líneas permite ver que en la línea Sectorial hay un mayor porcentaje de mujeres con alta escolarización: el 79,7% termina la enseñanza media y un 3,4% la educación superior y en la línea Registro Especial el 69,7% termina la enseñanza media y sólo el 0,9% la educación superior.
- La situación social de las alumnas aprobadas muestra que, en ambas líneas, la mayoría son responsables de sí mismas, aunque en la línea Sectorial corresponden al 77,4% y en el Registro Especial a 41,9%. Quienes declaran ser jefas de hogar en la línea Sectorial representan el 8,6% y en Registro Especial al 29%. Respecto a la responsabilidad parental se observan porcentajes similares, de 27,4% en la línea Sectorial y 31,2% en Registro Especial.
- En relación con la situación ocupacional se observa una amplia proporción de desocupadas, con 72% en la línea Sectorial y 75,7% en Registro Especial. Quienes declaran estar ocupadas corresponden al 21,4%, en la línea Sectorial y 18,3% a Registro Especial.
- Finalmente, respecto de la categorización ocupacional, mientras quienes se desempeñan como cuenta propia formal es muy baja en la línea Sectorial con un 5,3%, en Registro Especial es mayoría con un 51,7% y la categoría de empleada que alcanza el 53% en el Sectorial, es de 43,1% en el Registro Especial. La categoría de cuenta propia informal es mayor en Registro Especial con 43,1% que en Sectorial que alcanza un 34,7%.

Desde las motivaciones para participar, se concluye que:

- Desde de los organismos técnicos, identifican que existe un incremento en la demanda de mujeres en cursos en áreas masculinizadas, principalmente en el área de transporte.
- La motivación de optar por cursos masculinizados no responde exclusivamente a mejorar las condiciones económicas, sino que también a motivaciones personales de gusto por el área y el desafío de saber que las mujeres pueden desarrollar cualquier oficio.



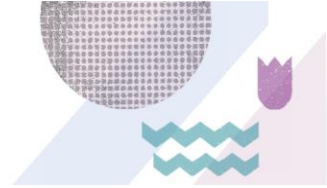


Principales facilitadores en la incorporación y permanencia de mujeres en los cursos:

- Hay un papel protagónico y compromiso de las OTEC al incorporar en su oferta programática una mayor cantidad de mujeres en cursos masculinizados.
- Experiencia del programa permiten una gran interrelación entre equipos, de ambas líneas del programa, con los OTEC, lo que permite mayor rapidez en la gestión de la oferta programática que desarrollan para dar respuesta a una mayor demanda de capacitación que incluyen un número importante de mujeres.
- Incorporación de facilitadoras mujeres en los cursos es valorada positivamente tanto por organismos como participantes ya que permite fortalecer el cambio cultural requerido para la incorporación de mujeres en cursos masculinizados.

Como último punto de este estudio, podemos concluir que los principales obstaculizadores en la permanencia de los cursos son:

- Hay un discurso cultural que aún permanece, que resta la participación de mujeres en actividades masculinizadas. Por una parte, desde las mismas mujeres y desde el mundo empresarial donde hay coincidencia en que consideran que no son rubros para ellas.
- Las principales causas de deserción apuntan a labores de cuidado de familiares o necesidad económica que las lleva a aceptar cualquier trabajo y por lo tanto, a dejar el curso.
- Durante la difusión de los cursos no existe orientación sobre la proyección laboral, o de los puestos de trabajo reales (intensidad del trabajo, sistema de turnos y horarios) lo que reduce su demanda.
- La mayor parte de quienes realizan la docencia de cursos, son impartidos por hombres, lo que no contribuye al cambio cultural que se requiere para la incorporación de mujeres en cursos masculinizados.
- Los contenidos de género son desarrollados en módulos de habilidades transversales que no son suficientes ni en tiempo ni en contenidos.
- El subsidio diario es considerado insuficiente y su diseño no refleja la realidad del público objetivo del programa, que corresponden a población vulnerable que permanentemente están en búsqueda de ingresos, lo que conlleva un factor latente de deserción.
- Los montos de los subsidios de cuidado son bajos e insuficientes para pagar a un cuidador/a y están desfasados respecto del inicio del curso, ya que resulta difícil encontrar una alternativa de cuidado cuando el subsidio es pagado a final de semana y para un período relativamente corto de tiempo como lo es el curso.



RECOMENDACIONES

Respecto a los horarios:

- Los horarios deben incorporar las necesidades de las mujeres respecto de los hijos, que vayan a la par con las jornadas de escuela y considerar los períodos de vacaciones.
- La permanencia de la mujer en los cursos masculinizados debe incorporar y/o mejorar mecanismos de soporte para el cuidado de los hijos, tales como, salas cuna y guarderías, flexibilidad horaria, fortalecer redes primarias de cuidado, incremento de subsidios.
- Impulsar red de cuidado infantil y adulto mayor, cuyos horarios vayan a la par con el desarrollo del curso, permitiendo la total concentración de las participantes en los contenidos de los cursos.

Para el diseño y desarrollo de los cursos:

- Recoger experiencias de participantes para el diseño y desarrollo de los cursos, que considere principalmente horarios y cercanía de los organismos de capacitación.
- Fortalecer módulos transversales con capacitaciones en materias de género, que entreguen potencialidad de cursos masculinizados y aborden temáticas de violencia y acoso sexual -con el fin de detectar y prevenir situaciones que atentan contra las mujeres-, empoderamiento de la mujer -tanto en, habilidades interpersonales como económicas-.
- El acompañamiento sociolaboral, debe incorporar la diferenciación de sexo ya que las posibilidades de perfeccionamiento son distintas para hombres y mujeres. Hay que hacer un trabajo particular con empresas para promocionar la incorporación de mujeres desde las prácticas hasta la colocación laboral.

Información y difusión de los cursos:

- La difusión de cursos masculinizados debe realizarse en lugares frecuentados por mujeres -JJVV-, centros de madres, ferias, consultorios, colegios- ya que la mayor parte de las veces se focalizan directamente en áreas masculinizadas.
- La difusión de los cursos debe acompañarse de información programática del curso para que las participantes puedan activar sus redes de apoyo, considerando horarios de preescolares y escolares.
- Impulsar medidas que apunten al cambio cultural en mercado laboral de las áreas de construcción y transporte (campañas de difusión e información nacional acerca de los beneficios de incorporación de la mujer en áreas masculinizadas).

Subunidad de Estudios



sence