

¿El resultado es proporcional al esfuerzo?: un balance del recorrido hacia una educación no sexista

La autora analiza la evolución, esfuerzos y logros en la erradicación de los sesgos de género. Señala que “cuando la educación formal y la cultura corporativa siguen siendo sexistas, reproducen la idea de que el cuidado es una responsabilidad exclusivamente femenina”.

 *Parlamentario*  21 junio, 2026



Por Andrea Mansutti

Hace más de 40 años que la Red de Educación Popular Entre Mujeres de Latinoamérica y el Caribe (REPEM) instauró el 21 de junio como el Día Internacional de la Educación no Sexista, y mucho se ha realizado desde entonces para garantizar la erradicación de los sesgos de género en el aprendizaje. Pero ¿ha sido suficiente? ¿han dado fruto estos esfuerzos?

Lejos de querer subestimar todo el camino recorrido, invito a que reflexionemos si este esfuerzo realmente se ha traducido en un mundo con entornos de aprendizaje libres de discriminación, con igualdad y con un real aumento de las oportunidades todas las personas con independencia de su edad, clase social, identidad de género, orientación sexual y condición.

Logros, avances, y ¿resultados?

Si hablamos de políticas y medidas, Argentina destaca con su ley nacional específica de Educación Sexual Integral (Ley N° 26.150), sancionada en 2006. En el resto de la región, al menos 19 países de la región implementan lineamientos de Educación Integral en Sexualidad (EIS) insertos en sus mallas curriculares nacionales. Además, hay diversas medidas pedagógicas, administrativas e institucionales instauradas desde el sistema educativo para fomentar una educación no sexista como la revisión y reforma de textos escolares, guías y protocolos, jornadas de reflexión, etc. Pero, si tenemos que medir su efectividad en la erradicación de los estereotipos de género, prevención la violencia y la igualdad de oportunidades, aún se visualizan tensiones estructurales.

Solo para dar algunos ejemplos, de acuerdo con el Banco Interamericano de Desarrollo (2026), las aspiraciones en carreras STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) presentan brechas que superan los 15 puntos porcentuales en detrimento de las mujeres en varios países de América Latina. Esta desconexión restringe el volumen de profesionales disponibles en los sectores de mayor crecimiento e innovación tecnológica, limitando la competitividad agregada del mercado. El impacto de estas diferencias lo vivimos en productos, desarrollos y avances que no están completamente alineados con sus usuarios finales. Un sector claramente liderado por hombres porque el fomento y el incentivo aún no son suficientes.

Al conceptualizar la educación no sexista, es indispensable abordar la sostenibilidad organizacional y el bienestar. Sin embargo, cuando el sistema educativo no lucha contra la segregación de las disciplinas mediante expectativas estereotipadas, se genera una distorsión inmediata en la oferta laboral.

La falta de equidad en las etapas formativas se traduce en fenómenos como la segregación horizontal y vertical en las empresas. En Argentina, las mujeres ocupan el 33,87% de los cargos de CEO, lo que significa que la cima corporativa sigue mayoritariamente masculinizada con un 66,13% de hombres en el rol principal. A su vez, datos de la Fundación FLOR y Grant Thornton reflejan que el 73,49% de las mujeres líderes en Argentina afirma que el "techo de cristal" y las barreras sistémicas siguen plenamente vigentes en el mercado laboral.

Si las instituciones educativas y las áreas de formación corporativas trabajan en procesos de enseñanza equitativos para potenciar profesionales con mayores habilidades de liderazgo y pensamiento crítico, ¿por qué luego no se traducen en puestos y salarios equitativos? Los datos muestran cómo las normas de género profundamente arraigadas siguen influyendo en nuestra vida cotidiana, nuestras decisiones y nuestras oportunidades. Los hombres aún son vistos como proveedores y líderes, mientras que las mujeres se enfrentan a prejuicios sutiles, pero generalizados, que afectan a su confianza, ambición y seguridad.

Los roles de cuidado y la tensión entre maternidad y desarrollo profesional

Cuando la educación formal y la cultura corporativa siguen siendo sexistas, reproducen la idea de que el cuidado es una responsabilidad exclusivamente femenina. Ante esto, las profesionales jóvenes se enfrentan a la penalización por maternidad: la pérdida de ingresos, la interrupción de la antigüedad laboral y la dificultad para acceder a puestos jerárquicos. Datos recientes de Gran Thornton indican que en Argentina 1 de cada 4 líderes experimentó retrocesos o frenos en su carrera corporativa debido a la maternidad, un índice superior al promedio general de la región. Esto se tradujo en un descenso histórico y acelerado en la Tasa Global de Fecundidad (TGF), ubicándose muy por debajo del nivel de reemplazo poblacional. Y si bien esta baja responde también a un cambio cultural, se manifiesta una tensión estructural entre la maternidad y el desarrollo profesional de las mujeres.

Con esto no quiero desmerecer los esfuerzos y avances realizados hasta el momento. Pero si me atrevo a decir que no son suficientes. Aún más si esos esfuerzos no dan sus frutos al caer al vacío y desconectar del mundo laboral, del mundo corporativo.

El diseño de políticas educativas no sexistas no debe limitarse a una declaración de principios. Exige mantener la revisión técnica de los planes de estudio y la capacitación docente continua, pero debemos ir más allá. Configurar entornos de aprendizaje libres de discriminación es, en última instancia, una inversión estratégica de alto rendimiento para un desarrollo saludable y productivo.

Y lo más importante, esto no es una responsabilidad aislada del sector educativo. El mundo empresarial, y por supuesto el Estado, tienen que trabajar alineados. Así como pretendemos que el sistema educativo prepare profesionales competentes para el mundo laboral, el sistema educativo necesita garantías para que, al momento de preparar profesionales en espacios de inclusión y en igualdad de condiciones, el mercado laboral no se ocupe luego de desterrar esos esfuerzos.

**Mgter. Andrea Mansutti. Profesora experta de la Academia de Desarrollo y Entrenamiento de la Cámara Argentina de Formación Profesional. Magister en EdTech. MBA - Implementación de inteligencia artificial generativa. Licenciada en Relaciones Internacionales y Licenciada en Ciencia Política. Docente universitaria y facilitadora dedicada a la Gestión Educativa y a la vinculación estratégica.*

[...] ical en las empresas. En Argentina, las mujeres ocupan el 33,87% de los cargos de CEO, lo que significa que la cima corporativa sigue mayoritariamente masculinizada con un 66,13% de hombres en el rol principal. A su vez, datos de la Fundación FLOR y Grant Thornton reflejan que el 73,49% de las mujeres líderes en Argentina afirma que el "techo de cristal" y las barreras sistémicas siguen plenamente vigentes en el mercado laboral.

Si las instituciones educativas y las áreas de formación [...]

La autora analiza la evolución, esfuerzos y logros en la erradicación de los sesgos de género. Señala que "cuando la educación formal y la cultura corporativa siguen siendo sexistas, reproducen la idea de que el cuidado es una responsabilidad exclusivamente femenina".

Hace más de 40 años que la Red de Educación Popular Entre Mujeres de Latinoamérica y el Caribe (REPEM) instauró el 21 de junio como el Día Internacional de la Educación no Sexista, y mucho se ha realizado desde entonces para garantizar la erradicación de los sesgos de género en el aprendizaje. Pero ¿ha sido suficiente? ¿han dado fruto estos esfuerzos?

Lejos de querer subestimar todo el camino recorrido, invito a que reflexionemos si este esfuerzo realmente se ha traducido en un mundo con entornos de aprendizaje libres de discriminación, con igualdad y con un real aumento de las oportunidades todas las personas con independencia de su edad, clase social, identidad de género, orientación sexual y condición.

Logros, avances, y ¿resultados?

Si hablamos de políticas y medidas, Argentina destaca con su ley nacional específica de Educación Sexual Integral (Ley N° 26.150), sancionada en 2006. En el resto de la región, al menos 19 países de la región implementan lineamientos de Educación Integral en Sexualidad (EIS) insertos en sus mallas curriculares nacionales. Además, hay diversas medidas pedagógicas, administrativas e institucionales instauradas desde el sistema educativo para fomentar una educación no sexista como la revisión y reforma de textos escolares, guías y protocolos, jornadas de reflexión, etc. Pero, si tenemos que medir su efectividad en la erradicación de los estereotipos de género, prevención la violencia y la igualdad de oportunidades, aún se visualizan tensiones estructurales.

Solo para dar algunos ejemplos, de acuerdo con el Banco Interamericano de Desarrollo (2026), las aspiraciones en carreras STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) presentan brechas que superan los 15 puntos porcentuales en detrimento de las mujeres en varios países de América Latina. Esta desconexión restringe el volumen de profesionales disponibles en los sectores de mayor crecimiento e innovación tecnológica, limitando la competitividad agregada del mercado. El impacto de estas diferencias lo vivimos en productos, desarrollos y avances que no están completamente alineados con sus usuarios finales. Un sector claramente liderado por hombres porque el fomento y el incentivo aún no son suficientes.

Al conceptualizar la educación no sexista, es indispensable abordar la sostenibilidad organizacional y el bienestar. Sin embargo, cuando el sistema educativo no lucha contra la segregación de las disciplinas mediante expectativas estereotipadas, se genera una distorsión inmediata en la oferta laboral.

La falta de equidad en las etapas formativas se traduce en fenómenos como la segregación horizontal y vertical en las empresas. En Argentina, las mujeres ocupan el 33,87% de los cargos de CEO, lo que significa que la cima corporativa sigue mayoritariamente masculinizada con un 66,13% de hombres en el rol principal. A su vez, datos de la Fundación FLOR y Grant Thornton reflejan que el 73,49% de las mujeres líderes en Argentina afirma que el "techo de cristal" y las barreras sistémicas siguen plenamente vigentes en el mercado laboral.

Si las instituciones educativas y las áreas de formación corporativas trabajan en procesos de enseñanza equitativos para potenciar profesionales con mayores habilidades de liderazgo y pensamiento crítico, ¿por qué luego no se traducen en puestos y salarios equitativos? Los datos muestran cómo las normas de género profundamente arraigadas siguen influyendo en nuestra vida cotidiana, nuestras decisiones y nuestras oportunidades. Los hombres aún son vistos como proveedores y líderes, mientras que las mujeres se enfrentan a prejuicios sutiles, pero generalizados, que afectan a su confianza, ambición y seguridad.

Los roles de cuidado y la tensión entre maternidad y desarrollo profesional

Cuando la educación formal y la cultura corporativa siguen siendo sexistas, reproducen la idea de que el cuidado es una responsabilidad exclusivamente femenina. Ante esto, las profesionales jóvenes se enfrentan a la penalización por maternidad: la pérdida de ingresos, la interrupción de la antigüedad laboral y la dificultad para acceder a puestos jerárquicos. Datos recientes de Grant Thornton indican que en Argentina 1 de cada 4 líderes experimentó retrocesos o frenos en su carrera corporativa debido a la maternidad, un índice superior al promedio general de la región. Esto se tradujo en un descenso histórico y acelerado en la Tasa Global de Fecundidad (TGF), ubicándose muy por debajo del nivel de reemplazo poblacional. Y si bien esta baja responde también a un cambio cultural, se manifiesta una tensión estructural entre la maternidad y el desarrollo profesional de las mujeres.

Con esto no quiero desmerecer los esfuerzos y avances realizados hasta el momento. Pero si me atrevo a decir que no son suficientes. Aún más si esos esfuerzos no dan sus frutos al caer al vacío y desconectar del mundo laboral, del mundo corporativo.

El diseño de políticas educativas no sexistas no debe limitarse a una declaración de principios. Exige mantener la revisión técnica de los planes de estudio y la capacitación docente continua, pero debemos ir más allá. Configurar entornos de aprendizaje libres de discriminación es, en última instancia, una inversión estratégica de alto rendimiento para un desarrollo saludable y productivo.

Y lo más importante, esto no es una responsabilidad aislada del sector educativo. El mundo empresarial, y por supuesto el Estado, tienen que trabajar alineados. Así como pretendemos que el sistema educativo prepare profesionales competentes para el mundo laboral, el sistema educativo necesita garantías para que, al momento de preparar profesionales en espacios de inclusión y en igualdad de condiciones, el mercado laboral no se ocupe luego de desterrar esos esfuerzos.

*Mgter. Andrea Mansutti. Profesora experta de la Academia de Desarrollo y Entrenamiento de la Cámara Argentina de Formación Profesional. Magister en EdTech. MBA - Implementación de inteligencia artificial generativa. Licenciada en Relaciones Internacionales y Licenciada en Ciencia Política. Docente universitaria y facilitadora dedicada a la Gestión Educativa y a la vinculación estratégica.