



# Derribar las barreras de género en el empleo de mujeres y hombres jóvenes

## EMPLEO PRODUCTIVO Y TRABAJO DECENTE PARA LA JUVENTUD

La juventud es un momento en que la vida se colma de promesas, aspiraciones y energía. Atascada entre la niñez y la adultez, es el momento en que los hombres y las mujeres desean con profundo fervor asegurar el futuro y contribuir a sus familias, a sus comunidades y a la sociedad. Esta etapa de la vida es de importancia crucial para determinar el camino que los jóvenes emprenderán para lograr un empleo productivo y un trabajo decente<sup>1</sup>.

En los próximos diez años, más de mil millones de jóvenes ya estarán en edad de comenzar a trabajar<sup>2</sup>. El desafío que enfrentan la sociedad, las naciones, y todos los países del mundo es brindarles la oportunidad de que logren el acceso a un empleo seguro y productivo y al trabajo decente. No nos sorprende que el trabajo de los jóvenes sea un tema que concita enorme interés en la comunidad internacional<sup>3</sup>. Ésta será la generación de hombres y especialmente de mujeres jóvenes con mejor nivel de educación y de formación, de todos los tiempos. Con sus aptitudes pueden hacer florecer a las comunidades y fortalecer a las naciones; buscan oportunidades para lograr la autonomía personal y una ciudadanía activa. Es cierto que recibimos más niños y niñas en las escuelas, pero no logramos insertarlos en el empleo productivo y el trabajo decente.

Mientras que el ritmo acelerado de la globalización y del cambio tecnológico puede ofrecer nuevas oportunidades de trabajo productivo e ingresos para algunos, para muchos jóvenes en edad de comenzar a trabajar la falta de posibilidades de acceder a un trabajo digno aumenta su vulnerabilidad, mientras transitan este camino que separa la niñez y la adultez. Las inversiones en educación y formación que hacen los gobiernos, quedarán en la nada si los jóvenes no tienen oportunidades de acceder a empleos productivos que les permitan mantenerse, contribuir a los ingresos familiares y cumplir con sus deberes públicos. Sin embargo, en general, el nivel de desempleo de las mujeres y de los hombres jóvenes duplica o triplica el de los adultos, y esta desproporción afecta especialmente a las mujeres jóvenes<sup>4</sup>. Con mucha frecuencia, trabajan demasiadas horas, sufren inseguridad laboral, sus contratos son a menudo informales e intermitentes, caracterizados por la baja productividad, los bajos ingresos y la escasa protección laboral<sup>5</sup>.

La falta de oportunidades laborales en las primeras etapas profesionales de estos jóvenes puede dañar su autoestima y las perspectivas de empleo a lo largo de sus vidas. Los jóvenes que se encuentren subempleados o desempleados tendrán menos dinero para gastar como consumidores, y también para ahorrar e invertir para asegurar su futuro. A su vez, los



© ILO, Crozet M.

<sup>1</sup> Las definiciones de juventud varían considerablemente de un país a otro. A menudo la edad mínima está determinada por el momento en que los jóvenes completan la escolaridad. En el presente informe, el término juventud se refiere a los jóvenes cuyas edades están comprendidas entre los 15 y los 24 años.

<sup>2</sup> OIT, 2006, *Facts on Youth Employment*, <http://www.ilo.org/public/english/employment/yett/download/fact06-e.pdf>

<sup>3</sup> "Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo digno para todos, incluidas las mujeres y los jóvenes" es una de las metas del Objetivo de Desarrollo del Milenio número 1, erradicar la pobreza extrema y el hambre. El Objetivo de Desarrollo del Milenio 8, fomentar la asociación mundial para el desarrollo, también aborda la temática del trabajo decente y productivo junto con los países en desarrollo.

<sup>4</sup> OIT, *El Trabajo de los Jóvenes*, <http://www.ilo.org/youth>

<sup>5</sup> OIT, *Red de Empleo de Jóvenes*, <http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/yen/challenge/index.htm>



## LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL CORAZÓN DEL TRABAJO DECENTE



©ILO, Deochet P.

impactos negativos de esta situación repercuten en las empresas y en las economías actuales y futuras. Las sociedades que carecen de perspectiva de empleo estable para los hombres y mujeres jóvenes, pagan asimismo un precio muy alto. Los jóvenes excluidos que carecen de apoyo social, que se sienten frustrados por la falta de oportunidades y la carencia de recursos financieros, se tornan más vulnerables a las conductas destructivas tanto sociales como personales, y son más propensos a involucrarse en actividades de carácter ilegal y peligroso.

El empleo juvenil está mucho más relacionado con toda la situación de empleo. No obstante, tiene sus propias dimensiones que exigen respuestas específicas. En las economías desarrolladas, el desempleo de los jóvenes puede estar relacionado con la transición entre la etapa escolar y la laboral, distintas formas de discriminación, desventajas vinculadas a la falta de experiencia laboral, tendencias cíclicas del mercado laboral y una serie de factores estructurales. En las economías en desarrollo puede estar vinculado al crecimiento y el desarrollo insuficiente y afectar a quienes no comparten los beneficios de la globalización. En muchas comunidades pobres el subempleo y la pobreza son un grave problema que enfrenta un gran número de mujeres y hombres jóvenes, en la lucha por ganarse el sustento. Muchos son los jóvenes de zonas rurales y escaso nivel de educación que no pueden prosperar debido a la falta de apoyo en términos de políticas, infraestructura y aportaciones<sup>6</sup>. Las consecuencias de esta situación impactan en la agricultura. A la luz de la creciente escasez de alimentos, la inversión en infraestructura y desarrollo de las aptitudes para la agricultura son clave.

Las dimensiones específicas del empleo de los jóvenes varían de acuerdo con el sexo, la edad, la etnicidad, el nivel y la formación educativa, el entorno familiar, el estado de salud y la discapacidad, entre otros. Los jóvenes como grupo no son homogéneos. Algunos grupos son más vulnerables y enfrentan desventajas particulares para ingresar y permanecer en el mercado laboral. El peligro es que al generarse este sentimiento de injusticia, el desánimo se apodera de estos jóvenes vulnerables, y desalienta la búsqueda laboral. En algunos casos graves, la pérdida de la fe en el sistema de gobierno y el sentir traicionadas sus expectativas puede dar lugar a la inestabilidad política y al surgimiento del extremismo<sup>7</sup>.

El 85% de los jóvenes viven en países en desarrollo donde muchos son muy vulnerables a la pobreza extrema. Según la información de la OIT, en el año 2006 el desempleo de jóvenes de ambos sexos en todo el mundo sumaba cerca de 85,3 millones, lo que representa el 44% de todas las personas desempleadas en todo el mundo<sup>8</sup>. Y son muchos más los jóvenes que luchan por ganarse la vida en la economía informal. Los niños y niñas trabajadores suelen terminar siendo jóvenes desempleados y sin ningún tipo de calificación. Los niños y niñas de menor edad son contratados para reemplazar a los ya jóvenes, por un ingreso más bajo, y las posibilidades de asegurar una educación para cualquiera de estos dos grupos son muy escasas. Las estimaciones indican que 59 millones de personas jóvenes de entre 15 y 17 años están involucradas en formas peligrosas de trabajo.



©ILO, Maillard J.

### VIH/SIDA

Los obstáculos para que los jóvenes puedan acceder al trabajo se exacerban ante la presencia del VIH. Presas del estigma, la discriminación, y la falta de experiencia sus oportunidades se reducen aún más<sup>9</sup>. Los jóvenes de ambos sexos son menos propensos a recurrir las medidas correctivas ante la violación de sus derechos en el lugar de trabajo. Al ser menores las posibilidades de obtener trabajo, casi siempre terminan con empleos precarios.

Los altos niveles de desempleo y pobreza, empujan a hombres y mujeres jóvenes a la prostitución para sobrevivir<sup>10</sup>. En todas las regiones del mundo, el desempleo y la pobreza son las principales razones por las que los jóvenes ingresan en el comercio sexual, con un riesgo muy claro de ser víctimas de la trata de personas. Las posibilidades de contraer o de transmitir el VIH se amplían. Además, existen pruebas que sugieren una vulnerabilidad biológica mayor de las jóvenes a contraer la enfermedad<sup>11</sup>. Además, el turismo internacional (que también está en franco crecimiento) ha generado una mayor demanda de trabajadores del sexo en muchos de los países afectados por la epidemia del VIH.

Las migraciones también contribuyen a delinear el escenario del mercado laboral mundial. No existen estimaciones que indiquen cuál es la proporción de jóvenes, de los 175 millones de seres que emigran en todo el mundo. Es evidente que con el crecimiento de las transferencias de mano de obra transfronterizas, cada vez más jóvenes dejarán sus hogares con la

<sup>6</sup> OIT, 2008. *Promoción del empleo rural para reducir la pobreza*. Conferencia Internacional del Trabajo, 97.ª reunión, Informe IV.

<sup>7</sup> Para recopilar información sobre los jóvenes que están inactivos y que tampoco participan en el sistema educativo, se utiliza la tasa NENT, que mide el porcentaje de jóvenes que ni trabajan ni estudian. OIT, 2006. *Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil*, (Ginebra), págs. 34-35. OIT, Programa de Empleo de los Jóvenes, <http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/ye/challenge/index.htm>

<sup>8</sup> OIT, 2008. *Key Indicators of the Labour Market*, 5th Edition (Ginebra), pág. 400.

<sup>9</sup> La mitad de los nuevos casos de infecciones por VIH se presentan en jóvenes. OIT, 2006. *VIH/SIDA y el mundo del trabajo: estimaciones a nivel mundial, impacto y medidas adoptadas*, OIT-SIDA, (Ginebra).

<sup>10</sup> Véase: [http://www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/publ/global\\_est06/global\\_estimates\\_report06.pdf](http://www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/publ/global_est06/global_estimates_report06.pdf)

<sup>11</sup> A nivel mundial, entre las personas jóvenes (entre 15 y 24 años de edad), las mujeres son 1,6 veces más propensas que los hombres a ser VIH positivas. En la región del África Subsahariana, entre los jóvenes de ambos sexos de entre 15 y 24 años, hay tres mujeres infectadas por cada varón que haya contraído el virus; en algunos países del Caribe las jóvenes (entre 15 y 24 años) son dos veces más propensas a infectarse con el virus que los hombres. UNICEF, 2008. *Estado de la infancia*.



## TASA DE PARTICIPACIÓN DE LOS JÓVENES EN LA FUERZA LABORAL, POR SEXO, 1995 Y 2005

	Total		Hombres		Mujeres	
	1995	2005	1995	2005	1995	2005
Mundo	58,9	54,7	67,2	63	50,1	45,9
Economías desarrolladas y la Unión Europea	53,6	51,8	56,9	54	50,1	49,6
Europa Central y Oriental (non-UE) y CEI	47,2	41,8	52,8	48,4	41,5	35
Asia Oriental	75,2	67,3	74,6	66,3	75,7	68,4
Sudeste de Asia y Pacífico	58,1	56,5	64,5	64,2	51,6	48,5
Asia del Sur	50,6	47,2	68	64,2	31,7	29,1
América Latina y el Caribe	56,4	54,2	70,4	63,8	42,3	44,5
Oriente Medio y África del Norte	40	40	56,2	54,3	23,2	25,1
África subsahariana	68,2	65,5	76,1	73,7	60,2	57,3

Fuente: OIT, 2006. Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil.

esperanza de encontrar trabajo y aumentará el flujo de personas que se trasladan desde las zonas rurales hacia las urbanas o hacia otros países<sup>12</sup>. Este movimiento tendrá un impacto en los mercados de trabajo de los respectivos países y también en el exterior. Con la globalización y los modelos demográficos vigentes, la migración se transformará cada vez más en un tema clave económico, social y político. Será necesario contar con información más detallada que permita juzgar el impacto de los patrones de migración en la fuerza laboral<sup>13</sup>.

## CUESTIONES DE GÉNERO Y EMPLEO JUVENIL

Las bases de las cuestiones de género y empleo juvenil están fuertemente determinadas por la igualdad de acceso a la educación para las niñas y los niños. La educación de buena calidad sigue siendo el camino clave para que las mujeres tengan más oportunidades. Además, educar a una mujer significa educar a las familias y a las sociedades. Sin una buena educación, las posibilidades de conseguir un trabajo decente disminuyen. En la mayoría de las regiones se han alcanzado importantes progresos en pos de la meta de la educación primaria universal y, en 118 países, se logrado la paridad de género<sup>14</sup>. No obstante, en algunas culturas, ante la limitación de recursos, cuando las familias deben tomar una decisión acerca de cuáles de sus hijos recibirá educación, las niñas tienden a ser excluidas en primer lugar. En las regiones de África y Asia la brecha de alfabetización entre mujeres jóvenes y hombres jóvenes se ha profundizado. Las mayores desigualdades de género se observan en el norte de África y el oeste de Asia. Los países de Asia Occidental y del Pacífico están cerca de lograr la paridad de género en cuanto al acceso a la educación, mientras que en América Latina y el Caribe pareciera haber un cierto sesgo hacia las niñas.

No se trata tan sólo del nivel de educación sino que lo importante es la calidad y la pertinencia de la educación y la formación. La discriminación indirecta de las niñas genera la creación de estereotipos, por ejemplo, el pensar que a las niñas no les interesan ciertos temas o que no son tan capaces en materias como matemática y ciencias. Los libros de texto suelen mostrar a los hombres en funciones comerciales de carácter dominante y a las mujeres en papeles de sometimiento y subordinación.

El empoderamiento de las mujeres y de los hombres jóvenes se logrará a partir de las oportunidades que se les brinde de educación formal e informal, incluida la formación profesional. En las últimas décadas, hemos visto que en algunos países son más mujeres que hombres las que continúan los estudios superiores<sup>15</sup>. Sin embargo, esta situación no se ha visto reflejada en el mercado laboral para las mujeres, dado que las prácticas discriminatorias en razón del sexo pueden influir en su contratación.

Debe destacarse que las inversiones que se realicen durante la etapa de transición en la vida de los jóvenes son particularmente importantes, en especial para las niñas, dado que la trayectoria de éstas es muy diferente a la de los de los niños. Las diferencias de género se manifiestan en forma abrupta al inicio de la pubertad,



© ILO, Deloche P.

<sup>12</sup> Estas cifras no incluyen a los refugiados que son las personas que quedan fuera de "la corriente principal de desarrollo" lo que significa que generalmente no están incluidos en los proyectos de desarrollo de los gobiernos y de donantes. En términos generales, 35 de cada 100 refugiados son jóvenes entre las edades de 12 y 24. *Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil*, op.cit. pág. 27.

<sup>13</sup> OIT, 2006. *Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil*, (Ginebra), ibid, págs. 15-16.

<sup>14</sup> 2008. Educación para Todos, Informe de Seguimiento Mundial, UNESCO y Oxford University Press.

<sup>15</sup> En el ámbito universitario, las mujeres han superado a los hombres en 83 de 141 países. Esta situación se repite no sólo en muchos países desarrollados sino también en países como Mongolia y Guyana. *The Economist*, 1 de noviembre de 2007. *Learning and inequality: A man's world?* (Londres).

y a veces se traducen en la posibilidad de un embarazo, y en algunas sociedades se revela en forma de inquietudes y protección de las niñas que implica, a veces, excesivas restricciones<sup>16</sup>. La pubertad suele marcar el momento de la vida en que se espera que los niños tengan un trabajo retribuido.

### BANGLADESH: ASISTENCIA A LAS NIÑAS Y A LAS MUJERES JÓVENES PARA ACCEDER A LA EDUCACIÓN Y A LA FORMACIÓN

El programa de asistencia para la enseñanza secundaria femenina, financiado por la Asociación Internacional de Fomento (AIF), apoyó los esfuerzos gubernamentales para mejorar el acceso de las niñas a la educación secundaria (sexto a décimo grados) en las zonas rurales. Las niñas y sus familias recibieron estipendios en efectivo para afrontar los gastos de matrícula y personales. Este incentivo se combinó con esfuerzos para aumentar la proporción de maestras, invertir en la provisión de instalaciones de agua y sanitarias, y aumentar la participación de la comunidad en la incorporación de calificaciones profesionales en las actividades de formación.

En 2005, las niñas representaban el 56% de la matrícula secundaria en las zonas que abarcaba el programa, en comparación con el 33% en 1991. Las tasas de asistencia ascendieron al 91%, y superaron a la de los niños (86%).

Fuente: AIF, 2007, de OIT, 2008. *Calificaciones para la mejora de productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo*. Informe de la Conferencia Internacional del Trabajo, 97.ª reunión (Ginebra).

La educación de las mujeres está estrechamente correlacionada con familias de pocos integrantes, que pueden tomar decisiones con responsabilidad, y que tienen un nivel más alto de ingresos. No obstante, en general, las mujeres jóvenes tienen más dificultades para encontrar trabajo que los hombres de la misma edad. Aun cuando la educación de estas jóvenes es superior a la de los hombres, cuando comienzan la búsqueda laboral comienzan a sentir la discriminación del mercado laboral. Las encuestas de la OIT, la Transición de la Escuela al Trabajo, muestran claramente que, en ciertos países, la transición hacia la vida laboral de las jóvenes es mucho más dificultosa y prolongada que la de los jóvenes. Incluso, con frecuencia sucede que el acceso a los canales de información y a los mecanismos de búsqueda laboral son muchos más limitados para ellas, y lo que también es muy importante, los empleadores, en muchos países, mostraron una sorprendente preferencia a contratar hombres y no a mujeres jóvenes por una variedad de razones. Aun cuando existan países y regiones donde el desempleo de las mujeres jóvenes es inferior al de los hombres de la misma edad, muchas veces, esto sólo significa que las mujeres ni siquiera intentan buscar un trabajo, y abandonan el mercado laboral, presas del desánimo. Cuando encuentran un empleo suele ser con una retribución menor y en la economía informal, en trabajos que requieren escasa calificación, e implican una mayor inseguridad laboral y también falta de acceso a la formación, a la protección social y a otros recursos, lo que las hace comparativamente más vulnerables a la pobreza y a la marginalización<sup>17</sup>.

No sorprende que los índices de participación en la fuerza laboral de las mujeres jóvenes sean inferiores a los de los hombres jóvenes. La brecha de la participación de los jóvenes vs. la participación de las jóvenes en la fuerza laboral es muy pronunciada en el sur de Asia (35 puntos porcentuales) y en el Medio Oriente y la zona norte de África (29 puntos porcentuales)<sup>18</sup>. Las brechas reflejan principalmente las diferentes tradiciones culturales y la falta de oportunidades para las mujeres que combinan trabajo y obligaciones familiares. Esto no sólo sucede en el mundo en desarrollo sino también en el mundo industrializado. El escaso valor que se atribuye a las aportaciones económicas de las mujeres y las opiniones imperantes acerca de que el ingreso de las mujeres es tan sólo el segundo o tercer ingreso familiar, contribuyen a que esta realidad no cambie. Es posible que las discriminen pues, la percepción general es que apenas se casen y tengan hijos, serán menos productivas o dejarán de trabajar. Muchas jóvenes se desaniman ante esta situación y se preguntan si los logros académicos son en verdad el camino a un empleo acorde con sus calificaciones.

La discriminación de género, las tradiciones culturales y la falta de oportunidades suele dejar a las mujeres sin otra opción que el trabajo tradicional familiar no remunerado. Esta situación se reproduce con mayor frecuencia en la juventud de las áreas rurales<sup>19</sup>. En el norte de África, por ejemplo, el 78,4% de las jóvenes estaban inactivas y la tasa de desempleo de las mujeres jóvenes era un 14% superior a la de los hombres jóvenes, en 2005. Cuando las perspectivas de encontrar trabajo son muy escasas para esta población joven, por lo general, son las mujeres las primeras en perder la esperanza de conseguir un empleo y permanecen trabajando en el hogar<sup>20</sup>. En América Latina, las mujeres son mayoría en el grupo de jóvenes que sólo estudian y el grupo de jóvenes que no estudian ni trabajan. En la región, las tasas de participación de las mujeres jóvenes son mucho más bajas que las de los hombres jóvenes.

<sup>16</sup> Banco Mundial, 2007. Informe de Desarrollo Mundial: *Development and the Next Generation, Véase "a gender filter on the youth lens"* (Washington).

<sup>17</sup> OIT, 2006. *Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil*, op. cit., págs. 20-22.

<sup>18</sup> OIT, 2006. *Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil*, ibid., págs. 9-10.

<sup>19</sup> OIT, 2007. *Trabajo Decente y Juventud - América Latina*, (Puerto España).

<sup>20</sup> OIT, Septiembre de 2006. *Tendencias del mercado de trabajo regional para los jóvenes: África*, Programa de Empleo de los Jóvenes, [www.ilo.org/public/english/employment/yett/download/afryet.pdf](http://www.ilo.org/public/english/employment/yett/download/afryet.pdf)



## TRABAJADORAS DOMÉSTICAS<sup>21</sup>

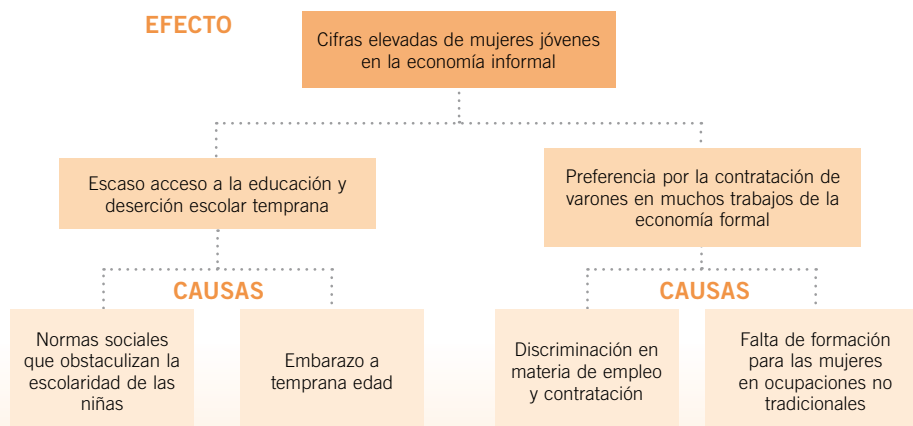
En general, el hogar es un lugar que brinda seguridad para el trabajo de la mujer y supuestamente las tareas que allí se realizan no requieren ni destrezas ni formación especiales. El trabajo doméstico es la "salida laboral" para las jóvenes pobres de zonas rurales que han tenido escaso acceso a la educación y que suelen pertenecer a grupos étnicos marginalizados, es decir, los que de todos modos tienen un nivel de empleo muy bajo. Si las condiciones en que se realiza el trabajo doméstico fueran justas, podría ser una aportación fundamental al alivio de la pobreza y brindar una oportunidad de ganarse la vida en forma socialmente aceptable.

Al trabajo doméstico confluye un número importante de mujeres migrantes, que provienen de países con un exceso de oferta de mano de obra y altos niveles de desempleo. En países como Etiopía, Guatemala, las Filipinas y Sri Lanka, la política del gobierno y la presencia de agencias privadas de empleo especializadas en la colocación de las trabajadoras domésticas, son la razón por la que más del 50% de las personas que emigran de estos países son mujeres. Cerca del 81% de las trabajadoras que emigran de Sri Lanka y el 38% de las que llegan de Filipinas se emplean en el trabajo doméstico<sup>22</sup>. El análisis de situación que llevó a cabo la OIT en Filipinas<sup>23</sup>, ha demostrado que las trabajadoras domésticas que emigran a otros países son reclutadas de un grupo distinto de aquél que conforman las trabajadoras que migran dentro de su país. Las jóvenes que trabajan en otros países provienen generalmente de áreas urbanas, y tienen más calificaciones y experiencia en trabajos previos y en diferentes áreas. En rigor de verdad, algunas de ellas poseen calificaciones mucho más elevadas que las requeridas para el trabajo doméstico.

Durante años los quehaceres domésticos han sido considerados una labor femenina y un obstáculo para el empleo de las mujeres jóvenes. En Europa, es mucho más alta la proporción de mujeres que piensan que hacen más trabajos en el hogar de los que les corresponde<sup>24</sup>. En América Latina, casi el 30% de las mujeres jóvenes que no estudian realizan únicamente tareas domésticas y se ocupan de las responsabilidades familiares. Sin embargo, en el caso de los jóvenes, ninguno de ellos —que representan el 28% del total de jóvenes que no estudian ni trabajan— realiza quehaceres domésticos<sup>25</sup>. Están en situación de alto riesgo y no pocos se vinculan con formas ilegales de subsistencia. La delincuencia juvenil en la región, crece a ritmos muy acelerados, fundamentalmente entre los hombres<sup>26</sup>.

En algunas culturas se presiona a los jóvenes a cumplir con las costumbres de estas sociedades. Es así, que muchas veces terminan casándose a muy temprana edad; la procreación es uno de los factores que perpetúa el ciclo de pobreza intergeneracional tanto para los jóvenes como para las jóvenes. Las comunidades y los individuos pagan costos sociales y económicos muy altos. Son pocas las opciones que tienen muchas de estas jóvenes de países en desarrollo además de casarse; además, dado que provienen de familias pobres, el casamiento muy probablemente sólo signifique mudarse de un hogar pobre a otro en las mismas condiciones. En algunas partes del mundo esta situación refuerza la falta de inversión de los padres en educación para las niñas, dado el estereotipo de que las niñas dejan la familia al casarse. Además, el embarazo a edad temprana puede traer complicaciones<sup>27</sup>. Aún en regiones donde se registra una caída de las tasas de fertilidad, el

### EJEMPLO DE LA RELACIÓN CAUSA-EFECTO DE LA CIFRA ELEVADA DE MUJERES JÓVENES EN LA ECONOMÍA INFORMAL



Fuente: OIT, 2008. *Guide for the Preparation of National Action Plans on Youth Employment*, Programa de empleo de los jóvenes (Ginebra).

<sup>21</sup> D'Souza, A., 2008. *Decent work for Domestic workers: Towards a new international labour standard* (OIT Ginebra), de próxima publicación.

<sup>22</sup> Moreno-Fontes Chammartin, G., *Women Migrant Workers' Protection in Arab League States*, pág. 9.

<sup>23</sup> Sayres, N. J., *An analysis of the situation of Filipino Domestic Workers*, OIT, Manila, 2005.

<sup>24</sup> European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Foundation Focus, Número 4, diciembre 2007. *Family matters*.

<sup>25</sup> OIT, 2007. *Trabajo Decente y Juventud - América Latina*, (Puerto España).

<sup>26</sup> Un informe preparado recientemente por la Organización Mundial de la Salud informa que, si bien América Latina no es la región más peligrosa del mundo, las estadísticas muestran que los jóvenes de América Latina ocupan el primer lugar mundial en términos de muerte por violencia. OMS, 2005. *World report on violence and health*, (Ginebra), párrafo citado en: *Trabajo Decente y Juventud - América Latina*, ibid. pág. 42, OIT, 2007.

<sup>27</sup> El embarazo es la causa principal de muerte de las jóvenes de entre 15 y 19 años. Banco Mundial, 2006. *Public Health at a Glance - Maternal Mortality*, (Washington).



© ILO, Maillard J.

embarazo a temprana edad es uno de los obstáculos que restringe el acceso a los empleos productivos, en especial, entre las mujeres pobres con escasa educación. En definitiva, casadas o solteras, las jóvenes que se enfrentan con la maternidad se encuentran con tareas adicionales del cuidado de los niños, más los quehaceres domésticos, mayor carga financiera y menores posibilidades de ganar un ingreso decente.

La salud reproductiva y las condiciones de trabajo en las que operan las jóvenes urgen a considerar cuestiones relacionadas con la salud y la seguridad industrial. Los jóvenes suelen recibir los trabajos más peligrosos y que mayor esfuerzo físico requieren, sin recibir la formación adecuada o las medidas

de seguridad correspondientes. En especial, los jóvenes corren el riesgo de que se les asignen los trabajos más peligrosos y menos deseables. Cuando el fantasma del desempleo está al acecho, es probable que éstos sean los únicos trabajos disponibles.

Uno de los desafíos que se plantea en esta área es abordar la segregación con los empleos que tradicionalmente han sido aceptados como "masculinos" y "femeninos" y quebrar las barreras para que se abra un nuevo panorama de profesiones para ambos sexos. De a poco, casi sin darse cuenta de los derechos legales que tienen, y a menudo sin modelos para las funciones que ocupan, las mujeres van penetrando en profesiones que tradicionalmente han estado dominadas por hombres. Las jóvenes, especialmente en los países en desarrollo, no pueden aprovechar las oportunidades de formación debido a las restricciones de ingreso, la discriminación en el momento de la selección y el estereotipo de género.

A menudo se suelen encontrar estereotipos en la orientación y el asesoramiento profesionales por parte del personal docente o los servicios de empleo, y se desalienta a las jóvenes a iniciar programas de formación que les permitiría obtener remuneraciones más altas a largo plazo y mejoraría las posibilidades de conseguir empleo. En muchos países, por ejemplo, se alienta a las jóvenes a capacitarse en ocupaciones de naturaleza "femenina", que no requieren mayores destrezas, por el que obtendrán una magra retribución y, además, con escasas perspectivas de ascenso social. Estas ocupaciones suelen estar relacionadas con los quehaceres domésticos –por ejemplo, preparación de comidas, costura de ropa– mientras que a los jóvenes se los alienta a buscar empleo, a buscar trabajo y a tomar cursos basados en tecnología moderna. La segregación también se produce en los niveles superiores de educación, donde se intenta dirigir a las mujeres hacia ocupaciones tradicionales de enfermería y docencia. Estas profesiones son importantes para el bienestar económico y social de los países: frente a la escasez de mano de obra que se registra en esta área y que seguirá creciendo la contribución de las mujeres que trabajan en estos sectores clave es fundamental. Pero de la misma manera, debería alentarse a los hombres a volcarse hacia estas profesiones, y de esta forma también se seguirían derribando las barreras de género. De la misma manera debería haber una apertura hacia las mujeres en las profesiones rotuladas tradicionalmente como "masculinas" o que se perciben como tales. Aunque parezca extraño, las profesiones que algunas culturas consideran típicamente femeninas –por ejemplo, la construcción en India– en otras partes del mundo se consideran masculinas. El sector de la informática y comunicaciones en Asia emplea a muchas mujeres; sin embargo, en Europa se considera un sector con predominancia de varones. Una vez empleadas, las jóvenes no suelen ser muy convincentes para promocionar sus logros o solicitar mejor remuneración. Las investigaciones sobre género y salario revelaron que los hombres pedían ocho veces más dinero que las mujeres<sup>28</sup>. Las jóvenes también deben capacitarse para aprender a negociar y fortalecer su autoestima, en especial en el contexto de diálogo social.

Por este motivo es importante abordar los estereotipos de género. Si se mejora el acceso a oportunidades de formación en las que no exista segregación por género, se logrará aumentar el nivel de empleo de las jóvenes y mejorar sus futuros ingresos y condiciones socioeconómicas. Las iniciativas deberán contar también con esfuerzos de orientación vocacional que se adecuen mejor a las capacidades y necesidades, y complementar con servicios de asesoramiento, que tengan en cuenta las cuestiones de género para que las jóvenes puedan desarrollar todo su potencial. Por ejemplo, para colmar la brecha digital, el Fondo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) ha creado un programa en África que permite a las mujeres el acceso a las tecnologías de la información y comunicación para mejorar sus vidas<sup>29</sup>.



© ILO, Crozet M.

<sup>28</sup> Belkin, Lisa, 1 noviembre de 2007. The New York Times, *The Feminine Critique*.

<sup>29</sup> Véase [http://www.unifem.org/campaigns/wsis/unifems\\_work.html](http://www.unifem.org/campaigns/wsis/unifems_work.html)



El Consejo de la Unión Europea ha reconocido que el efecto de los estereotipos de género es una de las causas más persistentes de desigualdad entre mujeres y hombres en todas las esferas y en todas las etapas de la vida, que influye en su elección en la educación, la formación y el empleo, la distribución de responsabilidades domésticas y familiares, la participación en la vida pública, y la participación y la representación en puestos de toma de decisiones, tanto en la vida política como en la economía<sup>30</sup>. Se hace un llamamiento para continuar y consolidar la cooperación activa con los interlocutores sociales y otros interesados para reducir la segregación de género y los desequilibrios entre hombres y mujeres en el mercado laboral, inclusive con la aplicación de medidas concretas para eliminar la diferencia de remuneración entre hombres y mujeres, y mejorando el reconocimiento de la labor en trabajos y sectores predominantemente ocupados por las mujeres.

## ¿QUÉ PUEDE HACERSE?

*"Aunque no existen soluciones únicas para hacer frente al desafío del empleo de los jóvenes, es preciso adoptar un enfoque integrado y coherente que combine intervenciones macro y microeconómicas, y que esté orientado tanto a la oferta y la demanda de mano de obra como al volumen y la calidad del empleo".*

Resolución sobre el empleo de los jóvenes adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 93.ª reunión (Ginebra, junio de 2005)

Es necesario tomar medidas para contrarrestar la creciente crisis del empleo juvenil. El esperado flujo de jóvenes en el mercado laboral no debe considerarse un problema, sino una gran oportunidad y posibilidad de desarrollo económico y social. Los gobiernos, las organizaciones de empleadores y trabajadores, los interlocutores internacionales para las actividades de desarrollo y la sociedad civil necesitan aprovechar este enorme potencial de mujeres y hombres.

- La reglamentación, las políticas y las instituciones de mercado de trabajo son de crucial importancia para hacer coincidir en éste la oferta y la demanda. El creciente número de jóvenes en puestos de trabajo intermitentes, inseguros y mal pagados en algunos países, así como su presencia excesiva en la economía informal de otros países, exigen que se actúe con carácter de urgencia a fin de mejorar sus condiciones laborales y promover sus derechos en el trabajo.
- Con políticas y programas activos de mercado de trabajo se puede facilitar en gran medida la inserción y reinserción de los jóvenes en el mercado laboral. Es de fundamental importancia que el acceso de las mujeres al trabajo esté asegurado en estas políticas y programas activos de mercado de trabajo. Sin duda, es necesario complementar estas acciones con otras medidas, como por ejemplo, la disponibilidad de instalaciones para el cuidado de los niños para facilitar su participación.
- Existe una estrecha relación entre las perspectivas de empleo de una persona joven y su educación. La educación básica es el pilar en el que se apoya la empleabilidad de los jóvenes, además de ser un medio eficaz para combatir el trabajo infantil y erradicar la pobreza. En la actualidad, está ampliamente aceptado que la inversión a largo plazo en capital humano desempeña un papel clave cuando se trata de estimular la productividad de los trabajadores y el crecimiento. Es esencial que se cuente con programas educativos formales e informales para las jóvenes y adolescentes, que incluyan la formación profesional a fin de permitirles alcanzar el empoderamiento y lograr más oportunidades de trabajo decente durante la vida adulta. La reforma de los planes de estudio, en especial respecto de los estereotipos, la fijación de metas para alcanzar el equilibrio de géneros en los cursos, y las acciones de orientación profesional pueden alentar a las jóvenes a cursar materias más pertinentes para las necesidades del mercado laboral. En algunos lugares, las acciones para superar la resistencia cultural a la educación de las niñas pueden contemplar programas de incentivos, como por ejemplo, estipendios para las familias que inscriban a sus hijas en la escuela.
- Las altas tasas de desempleo y las prolongadas búsquedas de trabajo pueden indicar la escasa pertinencia de la formación previa al empleo. La coincidencia del desarrollo de competencias con las necesidades del mercado es fundamental para dar a los jóvenes la posibilidad de competir por un trabajo<sup>31</sup>. Reevaluación de las políticas de género y de empleo destinadas a los jóvenes, como por ejemplo, el abordaje del desequilibrio entre educación y demandas del mercado, la segregación



© ILO, Deloche P.

<sup>30</sup> Consejo de la Unión Europea. Proyecto de conclusiones del Consejo sobre la eliminación de los estereotipos de género en la sociedad, Luxemburgo, 2008, <http://register.consilium.europa.eu/pdf/es/08/st09/st09671.es08.pdf>

<sup>31</sup> En 2004, el 25,3% de los jóvenes de entre 20 y 24 años no había concluido el diploma de enseñanza secundaria de ciclo superior en la Unión Europea, Tessaring M. Wannan, J. (2004): *Vocational education and training-key to future*. Lisbon-Copenhagen-Maastricht: Mobilising for 2010. Cedefop, Luxemburgo.

## LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL CORAZÓN DEL TRABAJO DECENTE

ocupacional, el fortalecimiento de la formación profesional, y el pronóstico de las futuras necesidades de mano de obra, a fin de crear un "círculo virtuoso" de empleo y productividad.

- Integrar la formación básica y técnica es imperativo para mejorar la empleabilidad. El alfabetismo, las nociones fundamentales de trabajo aritmético y las competencias básicas son herramientas necesarias para ingresar en la mayoría de los trabajos<sup>32</sup>. En las jóvenes, debe hacerse hincapié en las competencias tecnológicas, que suelen ser deficientes entre muchos de los que buscan trabajo. La formación competitiva libre de sesgos de género corre el énfasis del tiempo destinado a los cursos de formación, a lo que los cursantes pueden realmente hacer como resultado de la formación<sup>33</sup>. La certificación de destrezas adquiridas y el reconocimiento de las destrezas adquiridas en el trabajo integran otra área que se puede mejorar. Los empleadores y sindicatos deben participar de manera similar en los sistemas de aprendizaje –abiertos a jóvenes mujeres y hombres por igual– para definir las normas ocupacionales y el plan de estudios<sup>34</sup>.
- El crecimiento del sector privado constituye un motor clave para la creación de empleo y el espíritu empresarial de los jóvenes es un componente importante de las políticas de empleo. En la mayoría de los países con una elevada proporción de jóvenes en la población, son muchos los obstáculos que hay que sortear para hacer negocios, y muchos más para las mujeres. Esta situación frustra la creación de empresas, alienta la informalidad y pone en peligro la buena gobernanza. Prestar apoyo a las jóvenes empresarias constituirá un gran ímpetu al desarrollo social y económico.
- El sexo es un indicador deficiente de competencia. La decisión de reclutar, capacitar, promover mujeres y hombres jóvenes siempre debe basarse en motivos, como por ejemplo, la competencia, el comportamiento, la contribución y no el sexo de la persona. Además, tanto las mujeres como los hombres jóvenes necesitan tomar conciencia de sus propios derechos. Las personas jóvenes que buscan trabajo deben saber qué significa la exclusión en razón del género, del origen geográfico, la raza, la apariencia, el origen étnico y la edad. Los Convenios y Recomendaciones de la OIT prevén la adopción de medidas específicas<sup>35</sup>.

© ILO, Maillard J.



## LA OIT Y SUS ALIANZAS

Hoy en día existe mayor conciencia de que el empleo productivo y el trabajo decente de los jóvenes no pueden lograrse mediante intervenciones fragmentadas y aisladas. Por el contrario, requieren acciones sostenidas, determinadas y concertadas por un amplio número de actores. Es importante recordar que requiere un enfoque coherente que articule las políticas de apoyo centradas en dos elementos básicos: por un lado, una estrategia integrada de crecimiento y creación de empleo y, por el otro, intervenciones que ayuden a la gente a superar las barreras y desventajas específicas que enfrentan al ingresar y permanecer en el mercado laboral.

Éste es en general el enfoque del Programa Global de Empleo de la OIT, también arraigado en la Resolución relativa al empleo juvenil que adoptó la Conferencia Internacional del Trabajo en 2005, y sienta nuestro marco para asesorar a los países en sus esfuerzos por luchar hacia una economía y un mercado de trabajo más eficientes, más justos y más equitativos.

También hay un reconocimiento generalizado acerca de la magnitud del desafío que presenta el empleo juvenil y de la necesidad de trabajar junto a otros interlocutores. A través de los mandantes tripartitos y los pactos mundiales la OIT logra el alcance mundial que necesita para catalizar apoyo y acciones en materia de empleo de los jóvenes. En cuanto al ámbito nacional, los gobiernos y las organizaciones de empleadores y sindicales son los principales actores del desarrollo de las políticas y programas de empleo juvenil. También son importantes el diálogo y las alianzas con la sociedad civil, con los sectores público y privado y con los mismos jóvenes para fomentar el apoyo y crear soluciones. En el ámbito internacional, la Red de Empleo de los Jóvenes –una alianza formada por las Naciones Unidas, el Banco Mundial y la OIT– es un ejemplo de asociación de alcance mundial que lucha por conseguir mayor coherencia, coordinación e intercambio de conocimientos sobre el empleo de los jóvenes. La Red les brinda una gran oportunidad de forjar un consenso internacional e influir en la agenda internacional con una estrategia integral para el empleo y la inclusión social de los jóvenes.



© ILO, Crozet M.

<sup>32</sup> Se podría incluir comunicación, relación con el cliente, trabajo en equipo y aptitudes para resolver problemas.

<sup>33</sup> OIT, 2008. *Calificaciones necesarias para el aumento de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo*, Informe de la Conferencia Internacional del Trabajo, 97ª reunión V Informe.

<sup>34</sup> *Ibid.*

<sup>35</sup> OIT, 2005. *Juventud: Vías para acceder a un trabajo decente*, Conferencia Internacional del Trabajo, 93.ª reunión, Informe VI.





El programa de empleo de los jóvenes de la OIT funciona mediante una red mundial de especialistas técnicos que trabajan en la sede de Ginebra y en más de 60 oficinas de todo el mundo. Ayuda a los países a desarrollar intervenciones coherentes y coordinadas sobre el trabajo de los jóvenes. El trabajo de este programa de empleo juvenil se sustenta en tres pilares: fortalecimiento del conocimiento, promoción y asistencia técnica. La igualdad de oportunidades y de trato entre hombres jóvenes y mujeres jóvenes es el elemento central de este programa abocado al empleo juvenil. La Oficina de Igualdad de Género de la OIT apoya activamente el programa de empleo de los jóvenes y la incorporación de las dimensiones de género en su trabajo.

La Organización Internacional de Empleadores (OIE)<sup>36</sup> continúa comprometida con una serie de temas sobre el empleo de los jóvenes y es un interlocutor clave de la Red de Empleo de los Jóvenes. Cabe citar como ejemplo reciente la colaboración que prestaron en un taller de empleo para jóvenes de la subregión asiática, en Katmandú en febrero de 2008, en el cual se puso a prueba un manual de formación con perspectiva de género para empleadores. El taller estuvo a cargo de la Oficina de Actividades para los Empleadores junto con el Centro de Formación Internacional, que tiene sede en Torino y la Oficina para la Igualdad de Género. Otro proyecto dirigido a las organizaciones de empleadores se concentra en la buena gobernanza en el mercado de trabajo y el empleo de los jóvenes, y está financiado por el Gobierno de Suecia.

La Confederación Sindical Internacional (CSI)<sup>37</sup> se ha comprometido a promover acciones para organizar y representar a mujeres jóvenes y hombres jóvenes para que sus voces se escuchen en todos los niveles sindicales y sus derechos estén protegidos. El Comité para los Jóvenes de la CSI formula políticas y acciones para los jóvenes. En la India, la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT, ha llevado a cabo un amplio programa de formación destinado a crear conciencia con respecto al Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y el Convenio sobre el derecho de organización y negociación colectiva, 1949 (núm. 98), así como también los Convenios clave sobre igualdad, incluida la de los jóvenes<sup>38</sup>. El Programa de Educación Laboral que promueve esta Oficina de Actividades para los Trabajadores y se dicta en el Centro Internacional de Formación de Torino también ofrece formación en liderazgo para jóvenes sobre la libertad sindical, y cuenta con una gran participación de mujeres jóvenes.

### Apoyo a la educación y a la formación

El Departamento de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad, ayuda a conseguir empleo, a través de la formación, el desarrollo de destrezas y la educación. La asistencia reviste una importancia crucial para mejorar y sostener su productividad y las oportunidades de generación de ingresos en el trabajo. Los ayuda a mejorar su movilidad en el mercado de trabajo y ofrece la posibilidad de ampliar sus posibilidades de elegir un oficio o profesión<sup>39</sup>. El Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (OIT/IPEC) ha estado trabajando a través de numerosos proyectos que contemplan la transición inversa, "del trabajo a la escuela" para los niños trabajadores con el objetivo de ampliar las oportunidades de trabajo decente para ellos, una vez que hayan alcanzado la juventud y adquirido las capacidades necesarias<sup>40</sup>.

### INCORPORACIÓN DE CONSIDERACIONES DE GÉNERO EN EL SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE BOTSWANA

La Dirección de Formación de Botswana, en colaboración con el Departamento de Asuntos de la Mujer del Ministerio de Trabajo y Asuntos Interiores redactó el proyecto de la política nacional para incorporar consideraciones de género en la formación profesional y el aprendizaje en el trabajo (2000) cuyos objetivos son los siguientes:

- Aumentar el acceso de las mujeres a la educación y la formación profesional y reducir la tasa de deserción una vez iniciada la formación;
- Erradicar la ignorancia en cuanto a las cuestiones de género y generar conciencia sobre ellas en las instituciones de formación profesional, incorporando un lenguaje incluyente y no sesgado en los planes de estudio, mejorando la actitud de educandos, instructores y administradores frente a las disparidades de género y, por ende, la igualdad y la equidad en la formación profesional, y promoviendo la formación sobre cuestiones de género para acabar con los estereotipos y prejuicios;
- Definir claramente en qué consiste el acoso sexual, sensibilizar al respecto y crear estrictos mecanismos de denuncia e intervención;
- Establecer y aplicar un sistema de recolección periódica y difusión, en todas las instituciones de formación profesional, de información desglosada según el género sobre la situación y las necesidades de formación de hombres y mujeres, a fin de reducir la segregación ocupacional<sup>41</sup>.

<sup>36</sup> Véase <http://ioe-emp.org/en/policy-areas/employment/youth-employment/index.html>

<sup>37</sup> Véase <http://www.ituc-csi.org/spip.php?rubrique94>

<sup>38</sup> Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111); Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm.100); Convenio sobre las trabajadoras con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), y Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183).

<sup>39</sup> Durante la 97.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, se analizó el Informe sobre las calificaciones necesarias para el aumento de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo y se adoptaron una serie de conclusiones, que servirán de guía para el camino que han de recorrer en el futuro, los mandantes y la Oficina.

<sup>40</sup> <http://www.ilo.org/ipec/index>

<sup>41</sup> 2006. Dirección de Formación de Botswana, en Calificaciones para la mejora de productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo. Informe de la Conferencia Internacional del Trabajo, 97.ª reunión, 2008 (Ginebra).

## Creación de oportunidades de empleo

Los instrumentos clave para promover el empleo y el trabajo decente entre hombres y mujeres jóvenes son las políticas y programas activos de mercado de trabajo, que comprenden una serie de medidas para generar puestos de trabajo. Según la investigación de la OIT<sup>42</sup> mejoran la seguridad de los trabajadores y contribuyen a una globalización más justa.

Periódicamente, la OIT realiza investigaciones de carácter empírico y evaluaciones cuantitativas de la realidad de los mercados de trabajo de los jóvenes, cuyo objetivo es servir de punto de partida analítica para que los países puedan identificar los principales retos a los que se enfrentan los jóvenes. Las *Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil* se basan en diversas revisiones analíticas de la información del mercado de trabajo<sup>43</sup> para producir estimaciones – desglosadas por edad y sexo, según corresponda – de desempleo, relación empleo-población, condición del empleo, empleo por sector, productividad laboral y elasticidades de empleo<sup>44</sup>.



©ILO, Crozet M.

La encuesta Transición de la Escuela al Trabajo organizada por la OIT<sup>45</sup> constituye una herramienta estadística diseñada para ayudar a los países a recopilar información más detallada sobre la situación del mercado de trabajo juvenil y cuantificar la facilidad o dificultad que encuentran los hombres y las mujeres jóvenes para insertarse en este mercado tras terminar la escuela. El análisis de los datos debería revelar las fortalezas y debilidades del mercado de trabajo de los jóvenes y señalar los principales desafíos que deben abordar los responsables de las políticas, a través de la formulación de políticas y programas de desarrollo/empleo para los jóvenes. Las variables recogieron la experiencia en la enseñanza y la formación de los jóvenes; sus percepciones y metas en términos de empleo, el proceso de búsqueda laboral, las barreras y apoyos que encuentran para entrar a ese mercado; la preferencia por el trabajo asalariado o el trabajo independiente; las actitudes de los empleadores hacia la contratación de trabajadores jóvenes, las condiciones de trabajo y la retribución<sup>46</sup>.

Los gobiernos tienen la responsabilidad principal de promover el empleo de los jóvenes; sin embargo, debe existir coherencia y coordinación entre las distintas instituciones de gobierno y con todos los interlocutores sociales. La OIT a través del Programa de Empleo de los Jóvenes ha publicado la Guía para la preparación de los planes de acción nacionales sobre empleo de los jóvenes (*Guide for the Preparation of National Action Plans on Youth Employment*) (Ginebra)<sup>47</sup>. En ella se recomienda convocar a expertos técnicos competentes en cuestiones de género durante el proceso de formulación de políticas, para determinar y analizar las diferencias de género del mercado laboral, a fin de delinear las diversas situaciones que enfrentan los jóvenes en el mercado de trabajo.

Durante la última década, los conflictos bélicos en algunos países han puesto de relieve que la falta de acceso a un empleo remunerado es un factor que contribuye a prolongar o hacer resurgir conflictos<sup>48</sup>. El Programa de la OIT de Respuesta a las Crisis y Reconstrucción ha trabajado junto a jóvenes ex combatientes, y también ha prestado especial atención reforzar la formación y el empleo de las mujeres jóvenes.

En los países que salen de conflictos pero tienen un elevado número de ex combatientes, las jóvenes suelen ser víctimas de la violencia y han necesitado apoyo especial para superar los traumas, el estigma y recuperar la confianza. Durante los años de conflicto, algunas mujeres rompieron los estereotipos de género, y necesitan apoyo para mantener la igualdad de acceso a los recursos que surgen después del conflicto. Algunas jóvenes se convirtieron en combatientes<sup>49</sup>. Los varones jóvenes que pelearon en guerras suelen estar acostumbrados a la cultura de la violencia. Necesitan orientación para desarrollar su masculinidad de manera que los haga sentir ciudadanos productivos.

## Promoción del espíritu y desarrollo empresarial

La creación de condiciones favorables para la formación de pequeñas empresas por parte de los jóvenes, empieza por evaluar, en primer lugar, los incentivos y los frenos que puede engendrar la política económica, sin proponérselo acaso, para las empresas pequeñas, que han de ser rentables y también ser competitivas. Es necesario, pues, examinar aquellas políticas que aunque no estén dirigidas específicamente al desarrollo empresarial de los jóvenes, de alguna manera lo afecte, por ejemplo procedimientos administrativos y legales para crear emprendimientos comerciales, disponibilidad de fondos de los bancos comerciales, educación y la formación, protección social y apoyo a la expansión comercial. Las consideraciones en

<sup>42</sup> Auer, P., Efendioglu, U., Leschke, J., 2004. *Active labour market policies around the world: Coping with the consequences of globalization*, (OIT, Ginebra).

<sup>43</sup> OIT, 2006. *Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil*, (Ginebra).

<sup>44</sup> OIT, 2008. *Tendencias Mundiales del Empleo de las Mujeres*, (Ginebra).

<sup>45</sup> Véase <http://www.ilo.org/youth>

<sup>46</sup> Elder, S. and Matsumoto, M., *Characterizing the school-to-work transitions of young men and women: Evidence from the ILO School-to-work transition surveys*, Employment Working Paper (Ginebra, OIT, de próxima publicación en 2008) y Elder, S. *ILO School-to-work transition survey: A methodological guide* (Ginebra, OIT, de próxima publicación en 2008).

<sup>47</sup> OIT, 2008. *Guide for the preparation of National Action Plans on Youth Employment*, (Ginebra). <http://www.ilo.org/public/english/employment/yett/download/nap.pdf>

<sup>48</sup> ONU, 2005. *World Youth Report*, págs. 144-192.

<sup>49</sup> Specht, I., 2006. *Red Shoes: Experiences of girl-combatants in Liberia*, (OIT, Ginebra).



materia de género de estas políticas, requieren un análisis cuidadoso, ya que muy a menudo las jóvenes no tienen acceso a la formación, ni al crédito financiero ni al apoyo empresarial.

Los programas de microfinanciación constituyen otro mecanismo de apoyo. Estos programas son relativamente nuevos. Tienden a desarrollar muchas más vinculaciones específicas entre los diferentes problemas sociales que afectan a las estrategias de desarrollo de los jóvenes o de la comunidad. Muchos programas están orientados a las mujeres<sup>50</sup>, pero la juventud como grupo objetivo pareciera no estar representada<sup>51</sup>. En Asia, los programas tienden a estar orientados a las mujeres casadas, dado que se presume que, el riesgo de incumplimiento del pago del préstamo es mayor cuando la mujer es soltera, dado que podría dejar de pagar la deuda al casarse. El Programa de Finanzas Sociales de la OIT es el punto focal de la microfinanciación y junto con la Fundación Gates han trabajado en programas experimentales de microseguros. Los programas de promoción empresarial están abiertos a todos los jóvenes, ya sea que trabajen por su cuenta o que deseen crear su propia empresa como empresarios. El programa de la OIT "Inicie y Mejore su Negocio" no está orientado específicamente a los jóvenes; sin embargo, entre el 40 y 50% de los participantes tienen menos de 25 años y la mitad, aproximadamente, son mujeres.

En el programa de Desarrollo de la Pequeña Empresa de la OIT participan jóvenes empresarios. El Programa de Desarrollo de la Iniciativa Empresarial de la Mujer y la Igualdad de Género (WEDGE) procura que las mujeres tengan más oportunidades económicas, y toma acciones positivas en su apoyo al comenzar, formalizar y hacer crecer sus empresas, desarrollando una base de conocimiento sobre las mujeres empresariales y servicios de apoyo innovadores. El paquete "Conozca de Negocios" está dirigido a los docentes de las instituciones de formación profesional y técnica. En él se analizan cuidadosamente las cuestiones de género.



©ILO, Crozet M.

## PUBLICACIONES SELECCIONADAS DE LA OIT SOBRE GÉNERO Y EMPLEO DE LOS JÓVENES

Auer, P.; Efendioglu, U.; Leschke, J. 2004. *Active labour market policies around the world: Coping with the consequences of globalization*, (Oficina Internacional del Trabajo (OIT), GINEBRA).

Besan, M. 2001. *Women Entrepreneurs in Albania*, Women's Entrepreneurship Development and Gender Equality (WEDGE) (Ginebra, OIT).

Corbanese, V.; Rosas, G. 2007. *Young people's transition to decent work: Evidence from Kosovo*, (Ginebra, OIT, Departamento de Política de Empleo (EMP/POLICY) y Oficina Subregional para Europa Central y Oriental).

Day-Hookoomsing, P.; Essoo, V. 2003. *Promoting Female Entrepreneurship in Mauritius: Strategies in Training and Development* (Ginebra, OIT, WEDGE).

D'Souza, A. 2008. *Decent work for Domestic workers: Towards a new international labour standard* (Ginebra, OIT). De próxima publicación.

Ferdinand, C. 2001. *Jobs, Gender and Small Enterprises in the Caribbean: Lessons from Barbados, Suriname and Trinidad and Tobago* (Ginebra, OIT, WEDGE).

Finnegan, G.; Howarth, R.; Richardson, P. 2004. *The Challenges of Growing Small Businesses: Insights from women entrepreneurs in Africa* (Ginebra, OIT, WEDGE).

de Gobbi M.S.; Dhakal, N.H.; Hijazi, S.T. 2004. *Nepal and Pakistan micro-finance and microenterprise development: Their contribution to the economic empowerment of women* (Ginebra, OIT, Desarrollo de la Pequeña Empresa (SEED)).

Kantor, P. 2000. *Promoting Women's Entrepreneurship Development Based on Good Practice Programmes: Some experiences from the North to the South* (Ginebra, OIT, WEDGE).

Mayoux, L. 2001. *Jobs, Gender and Small Enterprises: Getting the policy environment right* (Ginebra, OIT, WEDGE).

Moreno-Fontes Chammartin, G. 2004. "Women Migrant Workers' Protection in Arab League States", in Esim, S.; Smith, M. (eds): *Gender and Migration in Arab States: The Case of Domestic Workers* (Beirut, ILO, Regional Office for Arab States), págs. 11-95.

Mayoux, L. 2001. *Jobs, Gender and Small Enterprises: Lessons drawn from Bangladesh, the Philippines, Tunisia and Zimbabwe* (Ginebra, OIT, WEDGE).

<sup>50</sup> OIT, 2008. *Small change, Big changes: Women and Microfinance*, GENDER/SFU (Ginebra).

<sup>51</sup> Una búsqueda de 902 organizaciones en los 96 países que estaban registrados en el Consejo de la Cumbre del Microcrédito revela que sólo 21 casos las organizaciones llevan la palabra joven en su título.



Nilufer A.K. 2001. *Jobs, Gender and Small Enterprises in Bangladesh: Factors affecting women entrepreneurs in small and cottage industries in Bangladesh* (Ginebra, OIT, WEDGE).

Oficina Internacional del Trabajo (OIT). 2008a. *Tendencias mundiales del empleo de las mujeres* (Ginebra).

- 2008b. *Promoción del empleo rural para reducir la pobreza*, Informe IV, Conferencia Internacional del Trabajo, 97.ª reunión, Ginebra, 2008 (Ginebra)
- 2008c. OIT, 2008. *Calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo*, Conferencia Internacional del Trabajo, 97ª reunión, V Informe, 2008 (Ginebra).
- 2008d. *Grandes cambios con poco dinero. Las mujeres y la microfinanciación* (Ginebra, GENERO/ Programa de Finanzas Sociales)
- 2007. *Trabajo decente y juventud: América Latina*, (Puerto España, Oficina Subregional del Caribe).
- 2006a. *Tendencias mundiales del empleo juvenil* (Ginebra, Análisis de Empleo y Mercado de Trabajo).
- 2006b. *HIV/AIDS and work: Global estimates, impact on children and youth, and response* (Geneva, Programme on HIV/AIDS and the world of work).
- 2006c. *El empleo de los jóvenes: un objetivo mundial, un reto nacional* (Ginebra, Sector empleo).
- 2005a. Resoluciones sobre el empleo de los jóvenes adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 93.ª reunión (Ginebra).
- 2005b. *El empleo de los jóvenes. Vía para acceder a un trabajo decente: Promoción del empleo de los jóvenes, abordar el Desafío*. Conferencia Internacional del Trabajo, 97.ª reunión, Informe IV, Ginebra, 2005 (Ginebra).
- 2004a. *Improving prospects for young women and men in the world of work, a guide to youth employment* (Ginebra).
- 2004b. *Buen comienzo: trabajo decente para los jóvenes*, documento informativo presentado ante la Reunión Tripartita sobre el Empleo de los Jóvenes: el camino a seguir, organizada por la OIT, Ginebra, 13 al 15 de octubre.

Rosas, G.; Rossignotti, G. 2008. *Guide for the preparation of national action plans on youth employment* (Ginebra, OIT, Programa de Empleo de los Jóvenes).

Sayres, N.J. 2005. *An analysis of the situation of Filipino Domestic Workers* (Manila, OIT, Oficina Subregional para Asia Sudoriental y el Pacífico).

Schoof, U. 2006. *Stimulating youth entrepreneurship: Barriers and incentives to enterprise start-ups by young people* (Ginebra, OIT, SEED).

Specht, I., 2006. *Red Shoes: Experiences of girl-combatants in Liberia*, (Ginebra, OIT, Programme on Crisis Response and Reconstruction).

Stoyanovska, A. 2001. *Jobs, Gender and Small Enterprises in Bulgaria*, Series on Women's Entrepreneurship Development and Gender in Enterprises (Ginebra, OIT).

Sufyan, A. 2007. *The school-to-work transition of young people in Syria*, (Ginebra, OIT, EMPLEO/POLITICAS y la Oficina Regional para los Estados Árabes).

Zanaty, A. et al. 2007. *School-to-work transition: Evidence from Egypt*, (Ginebra, OIT, EMPLEO/POLÍTICAS).



Oficina  
Internacional  
del Trabajo  
Ginebra

**Oficina para la Igualdad de Género**  
**Oficina Internacional del Trabajo**  
4, route des Morillons  
1211 Geneva 22, Suiza  
Tel. + 41 22 799 6730  
Fax. + 41 22 799 6388  
[gendercampaign@ilo.org](mailto:gendercampaign@ilo.org)  
[www.ilo.org/gender](http://www.ilo.org/gender)

**Programa de Empleo de los Jóvenes**  
**Oficina Internacional del Trabajo**  
4, route des Morillons  
1211 Geneva 22, Suiza  
Tel. + 41 22 799 7717  
Fax. + 41 22 799 6895  
[youth@ilo.org](mailto:youth@ilo.org)  
[www.ilo.org/youth](http://www.ilo.org/youth)

Este folleto de información ha sido preparado como parte de la campaña de sensibilización de la OIT "La igualdad de género en el corazón del trabajo decente".

Pueden solicitar información acerca de otros temas de la OIT de los que se ocupa esta campaña escribiendo a [gendercampaign@ilo.org](mailto:gendercampaign@ilo.org).