



TRABAJO DECENTE

Un mundo mejor comienza aquí.



Organización
Internacional
del Trabajo

Competencias y emprendimiento: Reducir la brecha tecnológica y las desigualdades de género

En todas partes del mundo, la tecnología, en particular la de la información y las comunicaciones, se presenta como una fuerza potente capaz de transformar la vida social, económica y política. En muchos casos, el desarrollo continuo y la aplicación de la tecnología han creado un amplio y novedoso espectro de oportunidades económicas y de empleo. La mayoría de los países en desarrollo, recurren a la tecnología para acelerar sus procesos de desarrollo.

La próxima década será testigo del ingreso de 500 millones de personas a la mano de obra mundial: por ello, resulta esencial enfrentar los desafíos que plantea la tecnología. Los millones de hombres y mujeres que no "están conectados" corren el riesgo de quedarse atrás. Dado que las mujeres representan una importante mayoría entre quienes carecen de acceso, esta brecha tecnológica adquiere una clara dimensión de género y, por ende, presenta múltiples aristas. Por un lado, hace referencia a una brecha entre los países que tienen y los que no tienen acceso fácil a los avances tecnológicos. Dentro de cada país, la división se profundiza entre los estratos socioeconómicos que tienen acceso a la tecnología y los que no lo tienen (en especial, en áreas rurales). Además, existe una brecha de género tanto entre los países como dentro de cada uno de ellos: casi en todas partes, las mujeres siguen a la zaga de los hombres en el acceso a la formación o en la aplicación de tecnología.

Para ponerse a la altura del desafío que plantea la tecnología, es necesario contar con estrategias de desarrollo que combinen la nueva capacidad tecnológica con inversiones en una amplia variedad de sectores económicos tradicionales y no tradicionales. Estas estrategias deben estar respaldadas por mejoras educativas, desarrollo de competencias, e investigación y formación profesionales¹. La capacitación en el uso de tecnología es esencial, y constituye un paso clave para aprovechar las nuevas oportunidades económicas que se presenten. Estos dos elementos —las estrategias y la capacitación— revisten una importancia crítica para alcanzar el objetivo de la OIT de crear más oportunidades para que mujeres y hombres obtengan trabajos decentes y productivos.



©ILO, Cassidy K.

LA TECNOLOGÍA Y SUS DESAFÍOS

En esencia, la tecnología constituye un conocimiento compuesto por dos dimensiones: *el conocimiento tecnológico* —el saber qué funciona y cómo podrían hacerse las cosas— y *las técnicas*, o sea, la aplicación de este conocimiento a procesos y herramientas para la vida diaria. Desde sus inicios, la tecnología ha ido evolucionando hasta plasmarse en dispositivos tales como la computadora o el teléfono móvil. La tecnología tiene tal preponderancia en muchas de nuestras sociedades modernas, y está tan difundida, que su aplicación no se limita a ningún campo en particular ni a ningún sector específico. Además, el conocimiento y las técnicas tecnológicas están en constante evolución, y sortean toda distancia geográfica (por ejemplo, el aprendizaje y el comercio electrónicos). Los avances prácticos suelen propiciar el uso generalizado, lo que a su vez reduce los costos de los productos para los usuarios finales, y torna las tecnologías más asequibles. La innovación puede tener también efectos indeseables, como contaminación o deterioro ambiental.

¹ OIT, *Calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo*, Informe V de la Conferencia Internacional del Trabajo, 97.ª reunión, Ginebra, 2008, pág. xiii.

LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL CORAZÓN DEL TRABAJO DECENTE



LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL CORAZÓN DEL TRABAJO DECENTE

En los países desarrollados, el acceso a la tecnología contribuyó en gran medida a mejorar la productividad. En los menos desarrollados, incluso las innovaciones de bajo nivel tecnológico han generado reducciones significativas en la carga de trabajo. Por ejemplo, en Kenia, en los años sesenta, el "movimiento Mabati" convirtió techos de chapa comunes en tanques colectores de agua de lluvia, lo que ahorró incontables horas de acarreo de agua, y creó un producto que pudo ayudar a criar ganado, mejorar el rendimiento de las huertas, o incluso vender a terceros².

TECNOLOGÍA Y GÉNERO

En muchos países, hay más hombres que mujeres que adquieren las competencias y los conocimientos tecnológicos necesarios para aplicar técnicas nuevas e iniciar actividades económicas innovadoras. Las mujeres enfrentan numerosas barreras que les impiden aprovechar plenamente las nuevas oportunidades económicas que se presenten, incrementar la productividad de sus empresas y tener acceso a puestos de trabajo más productivos y de mayor valor agregado, así como a oportunidades de empleo con mayor potencial de generación de ingresos.



©ILO, Crozet M.

La cantidad de niñas y niños que se inscriben en la escuela primaria y secundaria en muchas regiones del mundo es cada vez mayor; en el nivel terciario, en cambio, la inscripción de mujeres ha experimentado un aumento constante, y actualmente ha trepado casi al 50% del total de estudiantes en todo el mundo³. Aún así, las mujeres no gozan de una representación suficiente en los estudios de ciencia y tecnología, en todos los niveles de educación y en la fuerza laboral, en distintas regiones.

Un informe reciente de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)⁴ reveló que, en la mayor parte de los países miembros de la OCDE, las mujeres representaban menos de un tercio de los estudiantes avanzados de química, física o biología en las escuelas secundarias. En los Estados Unidos, las mujeres representan sólo el 15% de los estudiantes en cursos avanzados de ciencias de la

computación⁵. En cambio, según el Instituto de Estadística de la UNESCO, en América Latina y el Caribe, el 43% de los investigadores en ciencia y tecnología son mujeres; esta cifra supera el promedio mundial del 28%⁶. En la mayoría de los países del Asia central que han proporcionado información, la cifra correspondiente es de alrededor del 50%; en la Comunidad de Estados Independientes, del 43%, y en África, de alrededor del 31%⁷.

¿Por qué esta brecha es tan profunda en algunas partes del mundo, y no en otras? Según la OCDE, se trata más de un tema de alicientes, del papel predominante que cumple cada género y de *actitudes, más que de aptitudes*. Es mucho más probable que un varón estudie ingeniería, o ciencias físicas o de la computación, que una mujer. Pese a que, en los países miembros de la OCDE, las mujeres obtienen más de la mitad de los títulos universitarios, en el área de ciencia y tecnología sólo alcanzan al 30% de los títulos otorgados. El porcentaje de mujeres con títulos de grado que incursionan en la investigación es todavía menor: menos de un 30% participan en la investigación en ciencia y tecnología en los países de la OCDE, y sólo el 12% en países tales como Japón y la República de Corea.

Cabe detenerse también ante otro elemento, el grado de acceso de las mujeres y los hombres a las tecnologías de la información y las comunicaciones. Pese a que las mujeres ocupan más del 60% de los puestos de trabajo relacionados con estas tecnologías en los países de la OCDE, sólo entre el 10% y el 20% son programadoras, ingenieras, analistas de sistemas o diseñadoras de sistemas. La gran mayoría ocupa puestos de secretaria, procesamiento de textos o ingreso de datos, que requieren la realización de tareas rutinarias, un escaso nivel de competencias o formación técnica limitada⁸.

En cuanto al uso de Internet en los países desarrollados y los no desarrollados⁹, la brecha permanece amplia pese al veloz ritmo de desarrollo en algunas regiones. Más aún, la diferencia de géneros en cuanto al uso de Internet es sumamente variable. En tanto en los países desarrollados mujeres representan entre el 34% y el 50% de los usuarios de Internet, en algunos países en desarrollo su participación puede llegar tan sólo al 4%. En términos generales, los usuarios de Internet son en su mayoría hombres, con educación de nivel universitario e ingresos superiores al promedio¹⁰. No obstante, cabe apuntar que existe una evolución positiva pues en los joven, la brecha entre los géneros, es mucho menor —e incluso inexistente. Esto se debe a que las tasas de alfabetización de la población joven son mucho más elevadas, y también a la mayor presencia de computadoras en las escuelas y otras instituciones educativas¹¹.

² Schumacher, I. y otros. *Limits to Productivity: Improving Women's Access to Technology and Credit*. Informe preparado para la Oficina de la Mujer y el Desarrollo, Oficina de Coordinación de Programas y Políticas, Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID), Washington D.C., mayo de 1980, pág. 61.

³ Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). *Ciencia, tecnología y género: Informe internacional*, Resumen analítico (París, 2007), pág. 10.

⁴ Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). *Gender and Sustainable Development, maximizing the economic, social and environmental role of women*. (París, 2008), pág. 23.

⁵ *Ibid.*, pág. 23.

⁶ Instituto de Estadística de la UNESCO, Hoja de datos: *A global perspective on research and development* (París), octubre de 2007, N.º 05, pág. 1. La UNESCO define a los investigadores como "profesionales que se dedican a la concepción o creación de nuevos conocimientos, productos, procesos, métodos y sistemas" (Manual Frascati, 2002).

⁷ *Ibid.*, pág. 2.

⁸ OCDE. *Gender and Sustainable Development, maximizing the economic, social and environmental role of women*. (París, 2008), págs. 25 a 26.

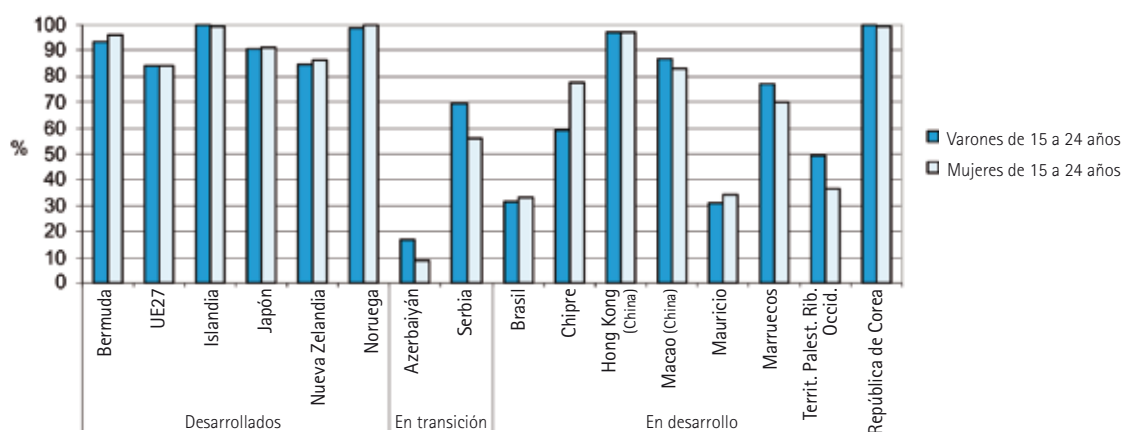
⁹ De un total de 1.100 millones de usuarios de Internet, poco más de 361 millones viven en Asia, 230 millones en América del Norte, 227 millones en Europa, 105 millones en América Latina y el Caribe, y 43 millones en África. Ver la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD) *Information Economy Report 2007-2008, Science and Technology for development: the new paradigm of ICT*, New York and Geneva, 2007, págs. 25-26. (Este informe apunta también que, en África, la cifra de usuarios de Internet se elevó a más del cuádruple desde 2002 a 2006).

¹⁰ Asociación de Aprendizaje de las Mujeres por los Derechos, el Desarrollo y la Paz (*Women's Learning Partnership for Rights, Development, and Peace*), *Technology Facts & Figures*, 2007, <http://www.learningpartnership.org/en/resources/facts/technology>, 2007 (consultado el 5 de noviembre de 2008).

¹¹ Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT), *Use of Information and Communication Technology by the World's Children and Youth, A Statistical Compilation*. Ginebra, junio de 2008, págs. 22 a 23 y 41 a 42.



El uso de Internet por género, porcentaje total de la población



Fuente: UIT, *Use of Information and Communication Technology by the World's Children and Youth, A Statistical Compilation*. Ginebra, junio de 2008, pág. 22.

En 2005, en la Cumbre Mundial sobre la Sociedad de la Información (CMSI)¹², convocada por las Naciones Unidas, los líderes de todo el mundo reconocieron el papel fundamental de la ciencia y la tecnología (incluida la tecnología de la información y las comunicaciones) en los debates de mayor alcance sobre el desarrollo. La Cumbre Mundial contribuyó fundamentalmente a fijar las metas con miras a lograr una sociedad de la información más equilibrada, armoniosa y solidaria. El programa de la Cumbre Mundial sobre la Sociedad de la Información, celebrada en Túnez, prevé, entre otros elementos, pasos específicos para sortear la "brecha digital" entre los países desarrollados y en desarrollo, además de un enfoque centrado en el acceso de la mujer a las tecnologías de la información y las comunicaciones¹³.

Para salvar estas distancias, se necesitan incentivos educacionales para la mujer. Por ejemplo, alentar la presencia de docentes de ciencias de sexo femenino que actúen como modelos para imitar; hacer más atractivas para las mujeres y las niñas las asignaturas como matemáticas y ciencias; mejorar la sensibilización respecto de las cuestiones de género, entre el personal masculino y femenino de las escuelas¹⁴; alentar a las familias y a las comunidades a dejar de lado la resistencia a que las niñas estudien asignaturas técnicas. Estas acciones pueden ayudar a promover la formación de mujeres y niñas en ciencia y tecnología, como punto de acceso a puestos de trabajo más exigentes en el área de tecnología de la información. Si no se hace uso de estos medios, la segregación profesional coincidente con la línea divisoria entre hombres y mujeres contribuirá a perpetuar una brecha digital o tecnológica¹⁵.

¿CÓMO PUEDE AYUDAR LA TECNOLOGÍA A ELIMINAR LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL?

El transporte en camiones puede ser un trabajo arduo... y, por lo general, un trabajo de hombres. Las nuevas tecnologías, tales como la dirección asistida, los cambios automáticos y los frenos asistidos dan lugar a muchas oportunidades de trabajo nuevas. Con la debida formación, las mujeres pueden aprovechar estas oportunidades. En Escocia y en algunos otros países, por ejemplo, ante la falta de conductores de sexo masculino, las empresas de transporte en camiones han decidido capacitar a mujeres para que manejen estos enormes vehículos y recorran largas distancias. La industria de la logística, las empresas de transporte y los sindicatos han trabajado conjuntamente para lanzar proyectos piloto que ayudarán a que más mujeres ingresen en este campo que tradicionalmente ha sido masculino¹⁶.

COMPETENCIAS PARA UN RÁPIDO CAMBIO TECNOLÓGICO Y EMPLEABILIDAD

Para encarar muchos de estos desafíos es necesario desarrollar las competencias profesionales y el emprendimiento. En el Informe de 2004 de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización se afirmó: "En la actualidad, hombres y mujeres necesitan calificaciones globales que puedan adaptarse a los rápidos cambios de los requisitos económicos, así como calificaciones básicas apropiadas que les permitan beneficiarse de la tecnología de la información, aumentando su capacidad para superar las barreras de la distancia y los límites presupuestarios. Una política de educación sólida también proporciona un instrumento importante para compensar las repercusiones negativas de la globalización, como son las crecientes desigualdades de ingresos, con efectos que, en última instancia, pueden resultar más eficaces que las políticas orientadas al mercado de trabajo"¹⁷.

Esta afirmación se amplió durante la 97.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en 2008, en el marco del Comité sobre Calificaciones para mejora de la productividad, el empleo y el desarrollo. "Por lo tanto, los programas y las políticas de formación destinados a mejorar la productividad y la empleabilidad deberán garantizar la igualdad de oportunidades, no ser discriminatorios, y tener en cuenta las obligaciones derivadas del cuidado de la familia y del hogar... Debe adoptarse un enfoque basado en el ciclo vital para resolver los problemas a los que se enfrentan las mujeres a la hora de acceder a la educación y la formación, y del utilizar dicha información para conseguir un mejor empleo. Ello incluye: mejorar el acceso de las niñas a la enseñanza básica, vencer los obstáculos logísticos, económicos y culturales que impiden que las mujeres jóvenes tengan acceso a programas de aprendizaje laboral, a la educación secundaria y a la formación profesional, sobre todo para emplearse en ocupaciones no tradicionales; tener en cuenta las responsabilidades que asumen las mujeres en relación con el hogar y el cuidado de personas al programar el aprendizaje en el lugar de trabajo y la formación en iniciativa empresarial; y atender las necesidades

¹² Sitio en Internet de la Cumbre Mundial sobre la Sociedad de la Información: <http://www.itu.int/wsis/index-es.html> (español); <http://www.itu.int/wsis/index.html> (inglés).

¹³ Véanse las páginas en Internet de la UIT sobre género: <http://www.itu.int/ITU-D/gender/> y las de la UNESCO sobre género y tecnologías de la información y las comunicaciones: http://portal.unesco.org/ci/en/ev.php-URL_ID=21461&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html

¹⁴ Education Development Centre, Inc., *Building a gender friendly school environment: A Toolkit for Educators and their Unions* (Internacional de la Educación, Bruselas, 2007)

¹⁵ OIT, *Calificaciones para mejora de la productividad, el empleo y el desarrollo*, Informe V de la Conferencia Internacional del Trabajo, 97.ª reunión, Ginebra, 2008, pág. 131.

¹⁶ Transport International Online, *Women take the wheel*, edición del 22 de enero de 2006. <http://www.itfglobal.org/transport-international/ti22women.cfm>, visitado el 5 de noviembre de 2008.

¹⁷ Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización. *Por una globalización justa: Crear oportunidades para todos*. OIT, Ginebra, febrero de 2004, pág. 63.

LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL CORAZÓN DEL TRABAJO DECENTE

de formación de las mujeres que se reincorporan al mercado de trabajo, y de las de mujeres de más edad que no hayan tenido igualdad de oportunidades de acceso al aprendizaje a lo largo de su vida¹⁸.

En efecto, la educación y la formación aumentan la capacidad que tanto mujeres como hombres tienen para aplicar técnicas nuevas. De esta forma, favorecen la empleabilidad y, además, la productividad y la competitividad de las empresas. Los sistemas efectivos para el desarrollo de competencias —que vinculan la educación con la formación técnica, la formación técnica con el ingreso al mercado de trabajo, y el ingreso al mercado de trabajo con el aprendizaje permanente— pueden ayudar a mujeres y hombres a beneficiarse de las oportunidades existentes y las que se surjan en el futuro.

FORMUJER: PROGRAMA REGIONAL PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y TÉCNICA DE LAS MUJERES DE BAJOS INGRESOS DE AMÉRICA LATINA

El Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (OIT/CINTERFOR) creó FORMUJER, un programa destinado específicamente a incrementar la productividad y las oportunidades de empleo de las mujeres de bajos ingresos, así como a respaldar la participación de la mujer en el desarrollo, y en el aporte a la reducción de la pobreza en la región. El programa se lanzó en tres países piloto: Argentina (con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Protección Social), Bolivia (con el Instituto Nacional de Formación y Capacitación Laboral, INFOCAL) y Costa Rica (con el Instituto Nacional de Aprendizaje, INA). Se dictaron unos 248 cursos en 57 áreas laborales y en 13 lugares de todo el continente; se dio formación directa a 3.400 personas, lo que superó todos los objetivos. Asimismo, resulta destacable que el 25% de las mujeres que participaron recibieron formación en áreas nuevas o no tradicionales. El marco teórico, las metodologías y los materiales producidos y convalidados por los institutos de formación profesional locales y nacionales se convirtieron en logros conjuntos que llevaron a un reconocimiento de FORMUJER como referente técnico en cuanto a políticas de formación y de género¹⁹.

La tecnología también tiene un aporte importante que hacer en las áreas de la creación de puestos de trabajo decente para personas con discapacidades, y de su integración en el lugar de trabajo. La mayor parte de las personas con discapacidades vive en países en desarrollo: de los 650 millones de personas con discapacidades que se estima existen en el mundo, el 80% vive en países en desarrollo, en su mayoría debajo de la línea de pobreza²⁰. La tasa de participación de mujeres discapacitadas en la fuerza laboral (16,6%) es significativamente inferior al de hombres discapacitados (52,6%)²¹. Las mujeres jóvenes se encuentran en una situación desproporcionadamente adversa en relación con el empleo: pueden verse discriminadas por ser jóvenes, por ser de sexo femenino y por sufrir una discapacidad²². Los aspectos referidos al entorno, tales como el acceso físico, pueden superarse gracias a los avances tecnológicos. Existen equipos y herramientas —como audifonos, dispositivos para lenguaje Braille, o vehículos a motor— que ayudan a las personas discapacitadas a sortear sus discapacidades específicas e ingresar al mercado de trabajo. El acceso a computadoras y a Internet puede generar oportunidades de tele trabajo e inclusión en numerosos aspectos de la vida política, social, económica y cultural. Es necesario esforzarse en el ámbito de las políticas y su aplicación para eliminar los obstáculos que impidan que estas herramientas de trabajo estén disponibles y resulten asequibles.



©ILO, Crozet M.

DESARROLLO DE LA INICIATIVA EMPRESARIAL

La compensación del retraso en materia tecnológica también respalda la transición de la economía informal a la formal. En algunos países, el crecimiento de las empresas propiedad de mujeres es mayor que el de las empresas privadas en su conjunto²³. Las mujeres empresarias representan cada vez más la principal fuerza impulsora de muchas economías, en especial en África. Existen estudios que revelan que las empresas propiedad de mujeres representan el 50% del total de empresas²⁴. Con frecuencia, se trata de microempresas, o de empresas de pequeña escala, que operan en la economía informal, que tal vez no ofrezcan la misma seguridad laboral, la protección social o el acceso a formación y desarrollo profesional que la economía formal. En efecto, el empleo formal, con todas sus ventajas inherentes en términos de calidad y cantidad de puestos de trabajo, continúa siendo un objetivo ilusorio para muchas mujeres.

Si se presta apoyo a las mujeres empresarias para que introduzcan en sus empresas nuevas tecnologías, aumenta el potencial de incrementar la productividad, generar empleo, reducir la pobreza y promover el desarrollo local. Las mujeres se incorporan al mundo empresarial de diversas formas: como trabajadoras autónomas, con pequeñas y medianas empresas, con emprendimientos sociales, cooperativas y muchas otras opciones. Para que las mujeres tomen conciencia de su potencial empresarial, es importante promover modelos para imitar que coincidan con sus realidades y aspiraciones. Es necesario también que las mujeres superen otros obstáculos al decidir si crear o no una empresa; por ejemplo, el acceso limitado a créditos, o los esquemas tradicionales que impiden a la mujer participar en actividades que generen ingresos o controlar recursos financieros. Con respecto a estos obstáculos, la OIT ha adoptado una perspectiva doble, con la que por un lado procura generalizar

¹⁸ OIT, *Calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo*, Informe V de la Conferencia Internacional del Trabajo, 97.ª reunión, Ginebra, 2008, pág. xiii.

¹⁹ Véase el sitio de la OIT/Cinterfor sobre FORMUJER (en español, <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/index.htm>; en inglés, <http://www.cinterfor.org.uy/public/english/region/ampro/cinterfor/temas/gender/formujer/index.htm>).

²⁰ Banco Mundial. 2005. *Development outreach: Disability and inclusive development* (Discapacidad y desarrollo inclusivo), julio de 2005, Washington. Disponible en: http://www.worldbank.org/devoutreach/archives_issue_view.asp?id=20

²¹ Powers, T. 2008. *Recognizing ability: The skills and productivity of persons with disabilities*, Documento de Trabajo, Empleo N.º 3 (OIT, Ginebra), pág. 4.

²² OIT, 2005. *El empleo de los jóvenes: vías para acceder a un trabajo decente. Promoción del empleo de los jóvenes: abordar el desafío*. VI Informe de la Conferencia Internacional del Trabajo, 93.ª reunión, Ginebra, pág. 25, párrafos 81 a 82.

²³ Corporación Financiera Internacional (CFI), "Banks Team Up to Support Women Entrepreneurs Worldwide: Global Banking Alliance for Women Holds its Annual Summit", comunicado de prensa, Washington, D.C., 9 de noviembre de 2006.

²⁴ Organización Internacional de Empleadores. *Women Entrepreneurs*, 2008, <http://www.ioe-emp.org/en/policy-areas/employment/women-entrepreneurship/index.html>



la igualdad del hombre y la mujer en el enfoque y el desarrollo empresarial, aportando a la vez una visión destinada específicamente a que las mujeres creen, formalicen y hagan crecer sus empresas. Esta perspectiva se ha plasmado en una estrategia integral para promover el desarrollo de la iniciativa empresarial de la mujer²⁵.

El desarrollo de competencias allana el camino, al posibilitar a la mujer crear y sostener un empleo productivo. Para incrementar la productividad, y diversificarse hacia actividades con mayor valor agregado, las mujeres empresarias necesitan estar facultadas para tener acceso a nuevas tecnologías, adoptarlas y aplicarlas en distintos sectores de la economía. Así, al promover a las mujeres empresarias y ayudar a cerrar la brecha tecnológica, se contribuye a la creación de trabajo decente y productivo. Sin embargo, no alcanza con la educación y la formación. Para que tengan plena efectividad, estos factores deben formar parte de políticas y estrategias de desarrollo económico y laboral nacionales e integradas. Entre otros factores esenciales, cabe mencionar la creación de un entorno propicio para el desarrollo sostenible de empresas, para el diálogo social, y para inversiones fundamentales en educación básica, salud e infraestructura física.

RESPUESTAS Y ALIANZAS DE LA OIT

Las políticas de desarrollo de competencias constituyen un elemento fundamental del Programa Global de Empleo, el marco de políticas de la OIT para el objetivo de promoción del empleo del Programa de Trabajo Decente. La Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos de 2004 (núm. 195) también provee una orientación invaluable para la elaboración de políticas de competencias y empleo eficaces, que ayuden a gobiernos, empleadores y trabajadores a poner en práctica políticas y programas de educación, de formación y de aprendizaje permanente para el siglo XXI, incluido el uso de tecnologías nuevas de la información y las comunicaciones en el aprendizaje y la formación.

En la Conferencia Internacional del Trabajo de 2008, los mandantes tripartitos de la OIT aprobaron las conclusiones que se centraron claramente en el desafío que constituye el desarrollo de competencias. Las conclusiones buscan crear un *círculo virtuoso* en el que, al mejorar la calidad y el acceso a la educación y formación de mujeres y hombres, se potencia la innovación, la inversión, el cambio tecnológico, el desarrollo empresarial, la diversificación económica y la competitividad. Es necesario que las economías aceleren la creación de más puestos de trabajo, pero también de puestos de trabajo mejores, con lo que mejorará la cohesión social.

Dentro del contexto más general de las políticas, los Programas de Trabajo Decente por Países ofrecen un vehículo importante para que los diversos países integren el desarrollo de competencias a los marcos de desarrollo nacional más abarcadores. En numerosos Programas de Trabajo Decente por Países, el desarrollo de competencias, la productividad y el empleo constituyen las prioridades para mejorar la competitividad, la empleabilidad de mujeres y hombres jóvenes, y las oportunidades de trabajo decente para grupos desfavorecidos.



© ILO, Maillard J.

El Departamento de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad de la OIT apoya a los gobiernos y a los interlocutores del área social en cuanto al desarrollo de competencias que permitirá mejorar la empleabilidad de mujeres y hombres, así como también la sostenibilidad de las empresas y fomentar el crecimiento inclusivo. La educación y la formación revisten una importancia crucial para mejorar y sostener la productividad de los trabajadores y las oportunidades de obtención de ingresos en el trabajo. Esto sirve para promover su movilidad en el mercado de trabajo, y ofrece mayores opciones de carreras profesionales.

El proyecto de Capacitación para el Empoderamiento Económico (*Training for Rural Economic Empowerment*, o TREE) de la OIT en Pakistán y Filipinas concibió una metodología alternativa para la generación de ingresos por parte de los grupos más marginalizados, entre ellos, los pobres de las zonas rurales (específicamente las mujeres), los jóvenes privados del derecho de voto, y las personas con discapacidades. En Pakistán, el 56% de los participantes fueron mujeres, una cifra sorprendente en ese país dadas las limitaciones sociales, culturales y de movilidad. El proyecto también planteó nuevas formas de alentar a las mujeres a tomar parte en programas de formación. La formación brindó a las mujeres los conocimientos necesarios para generar ingresos en áreas tales como sastrería, reparación de electrodomésticos, soldaduras, mecánica automotriz, electricidad en construcciones, electrónica y plomería.

ACTUALIZACIÓN DEL APRENDIZAJE LABORAL INFORMAL

En la economía informal, el aprendizaje laboral es la vía principal por la que la mayoría de los jóvenes de los países en desarrollo adquieren las competencias técnicas de un oficio, así como las competencias empresariales para poner en marcha su propia empresa. En el marco del proyecto Una ONU, en Tanzania, la OIT está llevando adelante un proyecto piloto en las regiones de Mtwara y Lindi, con miras a modernizar el sistema de formación informal. Como objetivos importantes, cabe destacar, por un lado, el mejoramiento del acceso de las niñas al aprendizaje laboral las prácticas de formación de aprendices en oficios con potencial de crecimiento, incluidos los que tradicionalmente se consideran "masculinos", y por el otro, la formación de maestros artesanos, así como de aprendices —de sexo femenino o masculino— en la actividad, y en las competencias técnicas necesarias para aplicar tecnologías más avanzadas. Este enfoque propicia la empleabilidad y la productividad, y ayuda a cerrar la brecha tecnológica y de género en la economía informal.

LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL CORAZÓN DEL TRABAJO DECENTE

El equipo de Servicios de Correos y de Telecomunicaciones del área de Actividades Sectoriales de la OIT (SECTOR) puso en marcha a partir de 2006 y 2007 un Programa de Acción de la OIT para promover el diálogo social acerca de aptitudes, empleabilidad e igualdad de oportunidades de empleo en servicios de telecomunicaciones, centrado en los países del África Subsahariana. Los participantes pudieron intercambiar experiencias, conversar sobre los desafíos específicos que plantea la industria de las telecomunicaciones, e identificar actividades para el programa de acción del año 2007. El seminario elaboró una serie de conclusiones; en una de ellas se estableció que los interlocutores sociales trabajarán en pos de lograr una mayor igualdad del hombre y la mujer en cuanto al acceso a formación.

Las organizaciones de empleadores y trabajadores también cumplen un papel destacado en la eliminación de la brecha entre hombres y mujeres en lo referido al desarrollo de aptitudes y de la iniciativa empresarial. La Organización Internacional de Empleadores (OIE) elaboró un conjunto de herramientas para empleadores, destinadas a incrementar la representación de las mujeres en las organizaciones de empleadores y en las asociaciones empresariales en sus respectivos países. El programa de la OIT de Desarrollo de Pequeñas Empresas (SEED), así como la Oficina de la OIT de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) investigaron la brecha en la representación de las mujeres trabajadoras en las pequeñas empresas. ACTRAV y el Servicio de Cooperativas de la OIT (COOP) llevaron a la práctica el programa SYNDICOOP, que toma en cuenta la perspectiva de género, para dar apoyo a trabajadores desprotegidos en el ámbito de la economía informal, a través de la colaboración entre cooperativas y sindicatos en Rwanda, la República Unida de Tanzania y Uganda.

El Programa de la OIT sobre Desarrollo de la Iniciativa Empresarial de la Mujer e Igualdad de Género (WEDGE, por sus siglas en inglés) ha trabajado con eficacia para mejorar las oportunidades económicas de las mujeres empresarias —entre ellas, las que viven con VIH/SIDA o con discapacidades— a través de los conocimientos empresariales y de la formación; asimismo, el programa ha facilitado el acceso a mercados e instituciones de micro finanzas, ha fortalecido la voz y la representación de las mujeres empresarias, y ha mejorado la capacidad de los mandantes de eliminar los obstáculos que traban el desarrollo y la iniciativa empresarial de la mujer.

EMPRESARIA EN TANZANIA: TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN

Trabajando desde su hogar, Jane ofrece formación en computación a casi 50 alumnos por día. De 3 computadoras en 1998, la empresa ha llegado a tener 10 computadoras y 5 empleados. Enseñan a mujeres y hombres jóvenes a usar las computadoras y los programas, y a realizar tareas de mantenimiento. A partir de la mayor demanda de servicios de tecnología de la información que ha generado la Municipalidad de Mbeya, Jane pronto comenzará a entregar certificados y diplomas por los cursos. Para ello, necesitará asistencia y más aptitudes a fin de poder dar formación en tecnología. Todo esto resultará beneficioso para ella y para su comunidad. Jane participó en las actividades de formación del programa sobre Desarrollo de la Iniciativa Empresarial de la Mujer e Igualdad de Género (WEDGE) con el fin de acrecentar sus aptitudes para la gestión de la empresa, de organizar su trabajo con más eficacia y de hacer crecer su negocio²⁶.



El Programa sobre Desarrollo de la Iniciativa Empresarial de la Mujer e Igualdad de Género (WEDGE) forma parte de la unidad de Intensificación del Empleo mediante el Desarrollo de Pequeñas Empresas (SEED). Esta unidad tiene la misión de ayudar a que se comprenda mejor la importancia crucial del desarrollo sostenible de las empresas para alcanzar los objetivos de empleo, y hace especial hincapié en las mujeres y en los jóvenes empresarios. En particular, el programa de formación empresarial *Conozca su Negocio (KAB)*, de la OIT, se propone crear una cultura empresarial en la sociedad, que fomente actitudes positivas entre mujeres y hombres jóvenes hacia el emprendimiento, ofreciendo orientación a gobiernos, interlocutores sociales e instituciones educativas que deseen integrar a sus programas de estudio, la formación de los jóvenes en iniciativa empresarial. También proporciona orientación profesional sobre la iniciativa empresarial como una opción de empleo, directamente a hombres y mujeres jóvenes en las escuelas. El proyecto iniciado a instancias de la OIT en Uganda, Medios de Comunicación para la Pequeña Empresa en África (SEMA), aprovecha el auge de la industria de la radio en el país, y ha creado un programa de radio para pequeñas empresas que llega a los estratos más pobres de la sociedad.

Las cooperativas pueden fomentar la participación de las mujeres y elevar así no sólo el nivel de vida de ellas, sino también el de las comunidades en las que viven. El Servicio de cooperativas de la OIT (COOP) ha incorporado el tema del género a todas sus actividades; se centra, específicamente, en el acceso a recursos productivos, en la generación de ingresos, en la creación de empleo, y en el acceso a crédito y a servicios de calidad y bajo costo. Además, ofrece programas de formación específicos para mujeres. Junto con la Alianza Cooperativa Internacional (ACI), la OIT ha publicado un manual para mujeres sobre la formación de liderazgo en el campo de las cooperativas.

La Oficina para la Igualdad de Género de la OIT (GENDER) cumple un papel fundamental al dar apoyo a la aplicación de la igualdad de género en el Programa de Trabajo Decente de la OIT, promoviendo la incorporación del tema del género en todas las políticas, los objetivos estratégicos, los programas y las actividades de la OIT. La Oficina asesora a gobiernos, organizaciones de empleadores y trabajadores, y unidades de la OIT por igual, sobre temas específicos, además de llevar adelante programas de cooperación técnica y las auditorías participativas de género.

²⁶ OIT, *Voces de Mujeres Emprendedoras en Tanzania*. Departamento de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad de la OIT/Programa sobre Desarrollo de la Iniciativa Empresarial de la Mujer e Igualdad de Género de la OIT (WEDGE); Programa de Desarrollo de Pequeñas Empresas (SEED). Ginebra, 2008, págs. 8 y 9.



¿QUÉ PODEMOS HACER?

Para promover la educación, la formación y el desarrollo del emprendimiento, se pueden promover diversas medidas con miras a que tanto mujeres como hombres tengan las herramientas necesarias que les permita superar la brecha tecnológica y obtener beneficios a partir de las oportunidades que se presenten.

La educación, la formación y el desarrollo de aptitudes pueden fomentarse a través de las siguientes acciones:

- Ratificar y aplicar el Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos de 1975 (núm. 142), y aplicar los lineamientos de la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos de 2004 (núm. 195).
- Ratificar y aplicar el Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) de 1983 (núm. 159), y aplicar la Recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) de 1983 (núm. 168).
- Crear más oportunidades de formación y empleo para las personas desfavorecidas, entre ellas las mujeres, los jóvenes y las personas con discapacidades.
- Promover el estudio de temas relacionados con la tecnología entre las mujeres, y brindarles formación en aptitudes nuevas y superiores, mediante orientación profesional, a fin de ampliar los intereses de niñas y mujeres en las nuevas oportunidades relacionadas con los adelantos tecnológicos.
- Crear conciencia sobre la necesidad de superar las barreras culturales y sociales que impiden a las niñas estudiar asignaturas del campo de la tecnología. Esto incluye también modernizar los sistemas informales de aprendizaje de los países en desarrollo, mejorar la pertinencia y calidad de la formación, velar por un reconocimiento formal de las aptitudes, y otorgar a la mujer acceso a prácticas de formación laboral. Abordar la baja productividad y la pobreza persistente en la economía informal mediante un mejor acceso de mujeres y hombres a un desarrollo de aptitudes de calidad, fuera de las áreas urbanas de gran crecimiento, con una combinación de educación compensatoria y servicios de empleo con formación técnica, aplicando sistemas para el reconocimiento de aprendizajes anteriores a fin de dar cabida a posibilidades de trabajo en la economía formal, y ofrecer formación en emprendimiento que fomente y posibilite dar carácter formal a las pequeñas empresas.
- Crear medios efectivos para que mujeres y hombres de comunidades urbanas y rurales aprendan sobre las nuevas tecnologías, técnicas de producción, productos y mercados para mejorar la productividad agrícola y en otros sectores.



© ILO, Maillard J.

La iniciativa empresarial puede promoverse mediante:

- Aplicación de los lineamientos de la Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas de 1998 (núm. 189).
- Incorporación de la temática del género a las políticas y estrategias de tecnología de la información y de las comunicaciones, para ayudar a promover el acceso, la participación y el liderazgo de las mujeres en el sector tecnológico.
- Apoyo a campañas mediáticas, talleres, ferias de la industria, exhibiciones y otras actividades promocionales —de gobiernos, organizaciones de empleadores y trabajadores, y comunidades locales— con miras a proporcionar a las mujeres empresarias una plataforma desde la que puedan hacer oír voces de cambio e inspirar a otras mujeres.
- Mejores medios de acceso a los micro créditos para las mujeres, a fin de que puedan adquirir nuevas tecnologías y aprovechar su uso, en beneficio de su productividad y del acceso a nuevos mercados.
- Políticas que presten asistencia a las mujeres para crear pequeñas empresas y microempresas; esto incluye ofrecer formación empresarial, acceso a la tecnología de las comunicaciones y créditos para mejorar la productividad.

PUBLICACIONES SELECCIONADAS DE LA OIT SOBRE GÉNERO, COMPETENCIAS, EMPRENDIMIENTO Y CÓMO SUPERAR LA BRECHA TECNOLÓGICA

Capt, J. 2007. *Skills development and gender*, PowerPoint presentation, Departamento de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad (EMP/SKILLS) (OIT, Ginebra).

Ecevit, Y. 2007. *A critical approach to women's entrepreneurship in Turkey* (OIT, Ankara).

Gilbert, M. 2008. *Link and learn: progress assessment of the approach adopted to promoting the inclusion of women entrepreneurs with disabilities into the WEDGE programme in four African countries* (OIT, Ginebra).

Kane, E. 1995. *Integrating Gender Issues on Vocational Education and Training* (OIT, Training Policy And Programme Development Branch, Ginebra).

Mayoux, L. 2001. *Jobs, gender and small enterprises: Getting the policy environment right*. Programa InFocus sobre Intensificación del Empleo mediante el Desarrollo de Pequeñas Empresas (SEED) Working Paper No. 15 (OIT, Ginebra).

Murray, B. y Labanya, H. 2006. *SKILLS Fact Sheet on Developing Entrepreneurship among Women with Disabilities (DEWD)* (OIT, Ginebra).

Murray, U. 2008. *Gender and skills development: Practical experiences and ways forward, paper prepared for the ILO Skills and Employability Department (SKILLS)* (OIT, Ginebra).

Nübler, I. 2008. *An institutional approach to apprenticeship*, Employment Sector Working Paper (OIT, de próxima publicación).



Oficina Internacional del Trabajo (OIT). 2008a. *Apprenticeship in the informal economy in Africa*, Employment Report No. 1 (Ginebra).

- 2008b. *Gender and Entrepreneurship Together (GET Ahead) training implementation: impact assessment: Women's Entrepreneurship Development Aceh* (Jakarta).
- 2008c. *Membership directory of five women entrepreneurs associations (WEAs) in Ethiopia* (Ginebra).
- 2008d. *Calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo*. Informe V, Conferencia Internacional del Trabajo, 97.a reunión, Ginebra.
- 2008e. *Voices of women entrepreneurs in Ethiopia, Tanzania, Uganda and Zambia* (WEDGE / Irish Aid, Ginebra).
- 2008f. *Las mujeres, el género y la economía informal: evaluación de los estudios de la OIT y orientaciones sobre el trabajo futuro* (Oficina para la Igualdad de Género (GENDER), Ginebra).
- 2007a. *Assessing the enabling environment for women in growth enterprises: an AfDB/ILO integrated framework assessment guide* (OIT, Depto. de Creación de Empleos y Desarrollo de la Empresa (EMP/ENTERPRISE), Oficina regional de la OIT para África, African Development Bank, Ginebra).
- 2007b. *Les facteurs qui affectent les entreprises féminines : Perspectives de croissance - Le cas du Cameroun* (WEDGE, Ginebra).
- 2007c. *Transferibilidad de las calificaciones*, Comisión de Empleo y Política Social, Consejo de Administración, 298.a reunión, Ginebra, marzo 2007, GB.298/ESP/3.
- 2007d. *La iniciativa empresarial de la mujer y la promoción del trabajo decente: evaluación temática*, Comisión de Cooperación Técnica, Consejo de Administración, 298.a reunión, Ginebra, marzo 2007, GB.298/TC/1.
- 2006a. *Cambios en el mundo del trabajo*. Memoria del Director General. Informe 95 I (C), Conferencia Internacional del Trabajo, 95.a reunión, Ginebra.
- 2006b. *Mejora de los conocimientos y las competencias para la empleabilidad*, Comisión de Empleo y Política Social, Consejo de Administración, 295.a reunión, Ginebra, marzo 2006, GB.295/ESP/2.
- 2006c. *Women's entrepreneurship Development and Gender Equality (WEDGE) Programme: Progress Report* (OIT-Irish Aid Partnership Programme, Programa InFocus sobre Intensificación del Empleo mediante el Desarrollo de Pequeñas Empresas (IFP/SEED), Ginebra).
- 2005. *Igualdad de género y trabajo decente: Buenas prácticas en el lugar de trabajo* (GENDER, Ginebra).
- 2002. Informe para el debate de la Reunión tripartita sobre *Empleo, empleabilidad e igualdad de oportunidades en los servicios de correos y telecomunicaciones* (SECTOR, Ginebra).

Powers, T. 2008. *Recognizing ability: The skills and productivity of persons with disabilities*, Employment Working Paper No. 3 (OIT, Ginebra).



Oficina
Internacional
del Trabajo
Ginebra

Oficina para la
Igualdad de Género
Tel. +41 22 799 6730
Fax. +41 22 799 6388
www.ilo.org/gender
gendercampaign@ilo.org

Depto. de Conocimientos Teóricos
y Prácticos y Empleabilidad
Sector de Empleo
Tel. +41 22 799 7512
Fax. +41 22 799 6310
www.ilo.org/skills

Programa sobre Desarrollo de la
Iniciativa Empresarial de la Mujer
e Igualdad de Género
(WEDGE) - SEED
Sector de Empleo
Tel. +41 22 799 6713
Fax. +41 22 799 7978
www.ilo.org/seed

Oficina Internacional del Trabajo - 4, Route des Morillons - 1211 Ginebra 22, Suiza

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".

Se puede solicitar información acerca de otros temas de la OIT de los que se ocupa esta campaña escribiendo a gendercampaign@ilo.org.