

Competencias y emprendimiento: Reducir la brecha tecnológica y las desigualdades de género - Noviembre 2008

tema de la campaña La igualdad de género en el corazón del trabajo decente, 2008-2009

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.

¿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 secretaría, procesamiento de textos o ingreso de datos, que requieren la realización de tareas rutinarias, un escaso nivel de competencias o formación técnica limitada.

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.

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 conjunto. 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.

Vea también:

- [OIT – Programa destinado a promover el desarrollo de la iniciativa empresarial de la mujer y la igualdad de género \(WEDGE\)](#) – en inglés
- [OIT – Programa sobre Intensificación del Empleo Mediante el Desarrollo de Pequeñas Empresas \(EMP/SEED\)](#) – en inglés
- [OIT – Departamento de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad \(EMP/SKILLS\)](#) – en inglés
- [OIT – Servicio de Cooperativas \(EMP/COOP\) sobre la igualdad de género](#) – en inglés
- [OIT – Servicio de las Actividades Sectoriales: El Programa de Acción sobre Las calificaciones y la empleabilidad en los servicios de telecomunicaciones](#) – en inglés o francés
- [OIT – La Oficina de Actividades para los Trabajadores \(ACTRAV\)](#)
- [OIT – La Oficina de Actividades para los Empleadores \(ACT/EMP\)](#)
- [Normas Internacionales del Trabajo: Promoción del empleo](#)
- [C122 Convenio sobre la política del empleo, 1964](#)
- [C159 Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo \(personas inválidas\), 1983](#)
- [R168 Recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo \(personas inválidas\), 1983](#)
- [R189 Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998](#)
- [R195 Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004](#)
- [Guía de recursos sobre Igualdad de géneros en el mundo del trabajo](#)
- [Igualdad de género y trabajo decente - Convenios y recomendaciones claves para la igualdad de género](#)