



Competências e empreendedorismo: Reduzir o fosso tecnológico e a desigualdade de gênero

As tecnologias e, em particular, as tecnologias de informação e comunicação, são consideradas como um importante vector de transformação da vida social, económica e política em todo o mundo. Em muitos casos, o aperfeiçoamento contínuo e aplicação das tecnologias têm contribuído para a criação de novas e significativas oportunidades económicas e de emprego, estando muitos países em desenvolvimento a tirar partido das novas tecnologias para acelerar os seus processos de desenvolvimento.

Perante a estimativa de que, nos próximos dez anos, 500 milhões de pessoas entrarão no mercado de trabalho, o desafio tecnológico reveste-se de uma importância crucial. Milhões de homens e mulheres sem acesso às novas tecnologias correm o risco de ficarem excluídos do desenvolvimento. Uma vez que as mulheres representam uma maioria significativa daqueles que não têm acesso às tecnologias, o fosso tecnológico adquire uma manifesta dimensão de gênero, apresentando, por conseguinte, várias vertentes. De facto, este fosso existe entre os países que têm e os que não têm um fácil acesso às tecnologias avançadas. E, também, em cada país, entre os diferentes estratos sócio-económicos com ou sem acesso às tecnologias (em particular nas zonas rurais). Observam-se, ainda, disparidades entre homens e mulheres a nível nacional e regional na maioria dos países: praticamente em toda a parte, as mulheres deparam-se com mais obstáculos que os homens no acesso à formação e na utilização das tecnologias.

Para fazer face ao desafio tecnológico, são necessárias estratégias de desenvolvimento que combinem a nova capacidade tecnológica com o investimento numa grande diversidade de sectores económicos, tradicionais e não tradicionais. Estas estratégias devem ser apoiadas por melhorias no domínio da educação, desenvolvimento de competências, formação profissional e investigação¹. A formação na utilização das novas tecnologias é fundamental e uma etapa essencial para tirar partido das novas oportunidades de desenvolvimento económico. As estratégias de desenvolvimento e a formação são essenciais à realização do objectivo da OIT de promover oportunidades para que mulheres e homens tenham acesso a um trabalho digno e produtivo.



©OIT, Cassidy K.

TECNOLOGIAS E DESAFIOS

Fundamentalmente, a tecnologia é um tipo de conhecimento que envolve duas dimensões: o *conhecimento tecnológico* – conhecimento sobre o que funciona e sobre os processos e métodos – e as *técnicas* – ou seja a aplicação desse conhecimento aos processos e instrumentos no dia-a-dia. Os extraordinários progressos tecnológicos permitiram o desenvolvimento de equipamentos como o computador e o telemóvel. As tecnologias passaram a assumir um papel tão importante nas nossas sociedades modernas e a sua utilização tornou-se tão generalizada que a sua aplicação já não se limita a um domínio particular, nem está ligada a um sector específico. Saliente-se ainda que o conhecimento tecnológico e as técnicas estão constantemente a evoluir, permitindo reduzir cada vez mais as distâncias geográficas (por exemplo, através do *e-learning* e do comércio electrónico). Os avanços registados na prática conduzem a uma utilização generalizada das tecnologias que, por sua vez, contribui para reduzir os custos dos produtos para o utilizador final, tornando as tecnologias mais acessíveis. Note-se, no entanto, que a inovação e algumas tecnologias podem ter efeitos indesejados, como a poluição ou a degradação do meio ambiente.

Nos países desenvolvidos, o acesso às tecnologias contribuiu em grande medida para o aumento da produtividade. Nos países menos desenvolvidos, até inovações de baixa tecnologia têm tido um elevado impacto na redução da carga de trabalho. Veja-se o exemplo do "Mabati movement" no

¹ ILO, *Skills for improved productivity, employment growth and development*, Report V, International Labour Conference 97th Session, Geneva, 2008, p. xiii



A IGUALDADE DE GÉNERO NO CORAÇÃO DO TRABALHO DIGNO

Quênia, que na década de 60 transformou simples telhados de zinco em colectores de águas pluviais, permitindo, assim, poupar um grande número de horas gastas no abastecimento de água e disponibilizando um recurso que pode contribuir para a criação de gado, mas também para aumentar as colheitas hortícolas, ou até ser vendido².

TECNOLOGIAS E IGUALDADE DE GÉNERO

Verifica-se num grande número de países que muitos mais homens que mulheres adquirem os conhecimentos tecnológicos e competências necessárias à aplicação das novas técnicas e criação de actividades económicas inovadoras. Neste domínio, as mulheres deparam-se com uma série de obstáculos que as impedem não só de tirar partido das oportunidades económicas emergentes, mas também de aumentar a produtividade das empresas, aceder a empregos de maior valor acrescentado e a oportunidades de emprego geradoras de rendimentos mais elevados.



©UIT, Crozet M.

Em muitas regiões do mundo, cada vez mais raparigas e rapazes frequentam o ensino primário e secundário. Por outro lado, a participação das mulheres no ensino superior tem vindo a registar um aumento contínuo, aproximando-se actualmente dos 50% a nível mundial³. Apesar disso, verifica-se em várias regiões do mundo, um marcado desequilíbrio entre homens e mulheres nos cursos científicos e tecnológicos (em todos os níveis de ensino) e na mão-de-obra.

Um relatório recente da OCDE⁴ revela que, na maioria dos países membros desta organização, menos de um terço dos alunos do secundário que frequentam as aulas de química, física e biologia avançadas são do sexo feminino. Nos Estados Unidos, as mulheres representam menos de 15% dos estudantes matriculados em computação avançada⁵. Todavia, de acordo com o Instituto de Estatística da UNESCO, na América Latina e nas Caraíbas, 43% dos investigadores em ciência e tecnologia são mulheres, uma percentagem bastante superior à média mundial

de 28%⁶. De acordo com os dados declarados, esta percentagem atinge cerca de 50% na maioria dos países da Ásia Central, 43% na Comunidade de Estados Independentes e cerca de 31% em África⁷.

Porque existem disparidades tão acentuadas entre homens e mulheres em algumas regiões do mundo e noutras não? De acordo com a OCDE, é mais uma questão de incentivos, de distribuição de papéis em função do sexo e de atitudes do que de competências. As raparigas têm muito menos probabilidades que os rapazes de estudarem engenharia, informática ou física e, ainda que nos países da OCDE mais de metade dos diplomas universitários sejam obtidos por mulheres, apenas 30% dos diplomados em ciência e tecnologia são mulheres. A percentagem de mulheres diplomadas do ensino superior que enveredam pela investigação é ainda mais reduzida, representando menos de 30% dos investigadores em ciência e tecnologia, na maioria dos países da OCDE, e apenas 12% em países como o Japão e a República da Coreia.

Convém ainda salientar outro elemento: o grau de acesso das mulheres e dos homens às tecnologias de informação e comunicação. Embora, nos países da OCDE, as mulheres ocupem mais de 60% dos postos de trabalho relacionados com estas tecnologias, apenas 10 a 20% são programadoras, engenheiras, analistas ou designers de sistemas. A grande maioria desempenha tarefas de secretariado, processamento de texto ou entrada de dados, ou seja, tarefas de rotina que requerem um baixo nível de competências ou uma formação técnica limitada⁸.

Em 2006, continuavam a ser significativas as disparidades na utilização da Internet entre países desenvolvidos e países em desenvolvimento⁹, embora se registre um ritmo de desenvolvimento acelerado em algumas regiões do mundo. São também de notar as grandes disparidades entre mulheres e homens nesta área que, nos países desenvolvidos, variam entre os 34 e os 50%, podendo baixar para os 4% nalguns países em desenvolvimento. De um modo geral, o utilizador típico da Internet é do sexo masculino, é titular de um diploma do ensino superior e auferir rendimentos superiores à média¹⁰. Observa-se, no entanto, uma evolução positiva. De facto, em várias regiões do mundo, as disparidades entre os sexos são bem mais reduzidas e até inexistentes entre os jovens, o que se deve a níveis de literacia mais elevados nas camadas mais jovens e à crescente disponibilização de computadores, nas escolas e outros locais de ensino e formação¹¹.

Na Cimeira Mundial para a Sociedade de Informação (WSIS)¹², convocada pelas Nações Unidas em 2005, os líderes mundiais reconheceram o papel-chave da ciência e tecnologia, incluindo as TIC, no âmbito do debate mais alargado em torno do desenvolvimento. Esta cimeira contribuiu de forma determinante para a definição de metas visando estabelecer uma sociedade de informação mais equilibrada, harmoniosa e solidária. A Agenda de Tunes da WSIS prevê, entre outras, medidas específicas para reduzir o "fosso digital" entre países desenvolvidos e países em desenvolvimento e melhorar o acesso das mulheres às TIC¹³.

² Schumacher, I. et al. *Limits to Productivity: Improving Women's Access to Technology and Credit*. Documento elaborado pelo Office of Women and Development, Bureau of Program and Policy Coordination e Agency for International Development, Washington, D.C., May 1980, p. 61.

³ Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO) *Science, Technology and Gender: An international report*, Executive Summary, (Paris, 2007), p. 10

⁴ Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE). *Gender and Sustainable Development, maximizing the economic, social and environmental role of women*. (Paris, 2008), p. 23.

⁵ Ibid, p. 23.

⁶ Instituto de Estatística da UNESCO, *Fact Sheet: A global perspective on research and development*, (Paris), October 2007, No. 05, p. 1. De acordo com a definição da UNESCO os investigadores são "Profissionais que trabalham na concepção ou criação de novos conhecimentos, produtos, processos, métodos e sistemas e na gestão dos respectivos projectos" (Frascati Manual, 2002).

⁷ Ibid, p. 2.

⁸ Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE). *Gender and Sustainable Development, maximizing the economic, social and environmental role of women*. (Paris, 2008), pp. 25-26

⁹ Do total de 1,1 mil milhões de utilizadores da Internet, cerca de 361 milhões vivem na Ásia, 230 milhões na América do Norte, 227 milhões na Europa, 105 milhões na América Latina e as Caraíbas e 43 milhões em África. Vide Conferência das Nações Unidas para o Comércio e Desenvolvimento (UNCTAD). *Information Economy Report 2007-2008, Science and Technology for development: the new paradigm of ICT*, New York and Geneva, 2007, pp 25-26. (O relatório salienta ainda que o número de utilizadores em África registou um aumento de 400% entre 2002 e 2006.)

¹⁰ Women's Learning Partnership for Rights, Development, and Peace, *Technology Facts & Figures*, 2007, <http://www.learningpartnership.org/en/resources/facts/technology>, 2007, (acedido em 5 de Novembro de 2008)

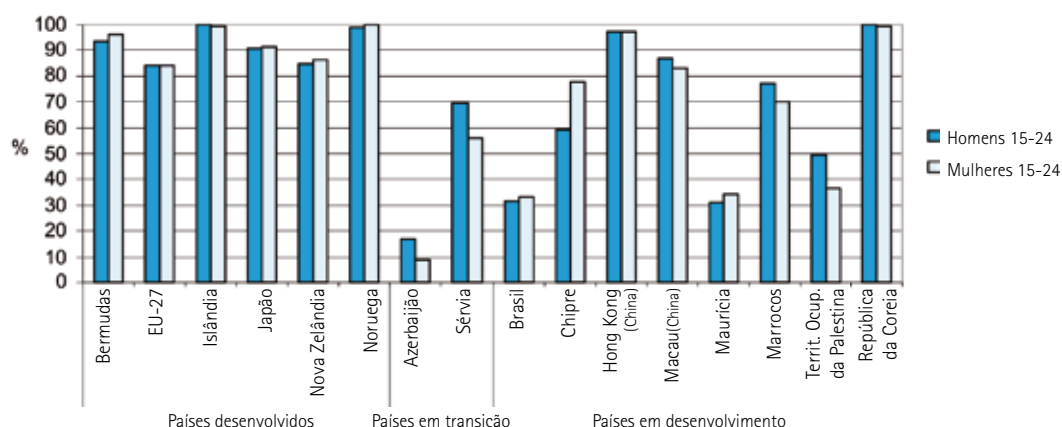
¹¹ UIT, *Use of Information and Communication Technology by the World's Children and Youth, A Statistical Compilation*. Geneva, July 2008, pp. 22-23 e pp. 41-42.

¹² Sítio da Cimeira Mundial para a Sociedade de Informação em <http://www.itu.int/WSIS/index.html>

¹³ Vide páginas do site da União Internacional das Telecomunicações (UIT) sobre a igualdade de género em <http://www.itu.int/ITU-D/gender/> e páginas do site da UNESCO sobre Igualdade de género e TIC em http://portal.unesco.org/ci/en/ev.php-URL_ID=21461&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html



Utilização da Internet por sexo, em percentagem da população total



Fonte: UIT. *Use of Information and Communication Technology by the World's Children and Youth, A Statistical Compilation*. Geneva, June 2008, p. 22.

Para reduzir este fosso, são necessários incentivos à educação das mulheres, nomeadamente através de professoras de ciências que assumam um papel de modelo para as raparigas; tornando as disciplinas científicas, como a matemática e as ciências, mais atractivas para as raparigas; contribuindo para uma maior sensibilização do pessoal docente (homens e mulheres) para a igualdade de género¹⁴; e encorajando as comunidades e as famílias a deixarem de se opor ao estudo das matérias científicas pelas raparigas. Este tipo de medidas pode contribuir para promover os estudos científicos e tecnológicos junto das mulheres e das raparigas, permitindo-lhes aceder a empregos qualificados na área das tecnologias da informação (TI). Sem estas medidas, a segregação profissional em função do sexo poderá perpetuar o fosso digital ou tecnológico¹⁵.

COMO PODE A TECNOLOGIA CONTRIBUIR PARA A DESSEGREGAÇÃO PROFISSIONAL?

Motorista de veículos pesados é uma profissão desgastante que se encontra tipicamente associada ao mundo masculino. As novas tecnologias, como a direcção assistida, a transmissão automática e os servo-freios vieram, no entanto, abrir novas oportunidades de emprego que as mulheres, depois de receber a devida formação, estão aptas a aceitar. Na Escócia e nalguns outros países, por exemplo, as empresas de camionagem confrontadas com uma penúria de motoristas qualificados estão a formar mulheres para conduzir enormes camiões nas rotas de longo curso. O sector da logística, as empresas de transporte e os sindicatos colaboraram no lançamento de programas piloto para apoiar mais mulheres a aceder a esta profissão tradicionalmente dominada pelos homens¹⁶.

COMPETÊNCIAS PARA ACELERAR A EVOLUÇÃO TECNOLÓGICA E MELHORAR A EMPREGABILIDADE

Para fazer face a muitos destes desafios, considera-se fundamental o desenvolvimento das qualificações profissionais e do empreendedorismo. Em 2004, o relatório da Comissão Mundial sobre a Dimensão Social da Globalização afirmava: "Hoje em dia, mulheres e homens necessitam de uma formação polivalente que lhes permita adaptar-se às exigências económicas em rápida evolução. Devem também adquirir as competências básicas necessárias para tirar partido das tecnologias da informação, melhorando assim a sua capacidade para ultrapassar os obstáculos da distância e limitações financeiras [...] Uma política de educação de qualidade representa também um importante instrumento para compensar os impactos negativos da globalização, como o aumento das desigualdades de rendimento, podendo até revelar-se mais eficiente que as políticas de mercado de trabalho"¹⁷.

Esta declaração foi posteriormente desenvolvida na 97.ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho, em 2008, pela Comissão das Competências Profissionais para uma melhor produtividade, crescimento do emprego e desenvolvimento¹⁸. As políticas e programas de formação concebidos para melhorar a produtividade e a empregabilidade devem, por conseguinte, garantir a igualdade de oportunidades, sem discriminação, e ter em conta as obrigações domésticas e familiares [...] É numa perspectiva de ciclo de vida que devem ser abordados os problemas com que as mulheres se deparam para aceder à educação e à formação e para tirar partido dessa formação, a fim de obterem e manterem melhores empregos. Devem, nomeadamente, envidar-se esforços para melhorar o acesso das raparigas ao ensino básico; eliminar os obstáculos logísticos, económicos e culturais que se colocam às jovens no acesso à aprendizagem, ao ensino secundário e à formação profissional, em particular no que respeita às profissões não tradicionais; ter em conta as responsabilidades domésticas e familiares que recaem sobre as mulheres, aquando da programação das acções de formação no local de trabalho ou formação em empreendedorismo; dar resposta às necessidades de formação das mulheres que reintegram o mercado de trabalho, bem como das mulheres mais velhas que não beneficiaram de igualdade de acesso a oportunidades de formação ao longo da vida"¹⁸.

¹⁴ Education Development Centre, Inc., *Building a gender friendly school environment: A Toolkit for Educators and their Unions*, 2007, Education International, Brussels.

¹⁵ ILO, Report of the Committee on Skills, *Skills for improved productivity, employment growth and development*, Report V, International Labour Conference, 97th Session, Geneva, 2008, p. 131.

¹⁶ Transport International Online, *Women take the wheel*, Edição de 22 de Janeiro de 2006. <http://www.itfglobal.org/transport-international/ti22women.cfm>, acessado em 5 de Novembro de 2008.

¹⁷ Comissão Mundial sobre a Dimensão Social da Globalização. *A Fair Globalization: Creating Opportunities for All*. (ILO Geneva, February 2004), p. 63.

¹⁸ ILO, *Skills for improved productivity, employment growth and development*, Report V, International Labour Conference, 97th Session, Geneva, 2008, p. xiii.

A IGUALDADE DE GÉNERO NO CORAÇÃO DO TRABALHO DIGNO

A educação e a formação profissional aumentam a capacidade das mulheres e dos homens para utilizar as novas tecnologias, o que contribui para melhorar não só a sua empregabilidade, mas também a produtividade e competitividade das empresas. Sistemas de desenvolvimento de competências eficientes – que estabelecem uma relação entre o ensino e a formação técnica, entre a formação técnica e a entrada no mercado de trabalho e entre a entrada no mercado de trabalho e o local de trabalho e a formação ao longo da vida – podem ajudar as mulheres e os homens a beneficiar das oportunidades existentes e emergentes.

FORMUJER: UM PROGRAMA REGIONAL QUE VISA REFORÇAR A FORMAÇÃO PROFISSIONAL E TÉCNICA DAS MULHERES COM BAIXOS RENDIMENTOS NA AMÉRICA LATINA

O Centro Interamericano para o Desenvolvimento do Conhecimento na Formação Profissional (Cinterfor/OIT), desenvolveu o *FORMUJER*, um programa concebido para aumentar a produtividade e oportunidades de emprego das mulheres com baixos rendimentos, bem como a sua participação no desenvolvimento e na redução da pobreza nesta região do mundo. O programa foi lançado em três países piloto: na Argentina, em parceria com o Ministério do Trabalho, do Emprego e da Protecção Social, na Bolívia, em parceria com o Instituto Nacional para a Formação Profissional (INFOCAL), e na Costa Rica, em parceria com o Instituto Nacional de Formação (INF). Foram ministrados cerca de 248 cursos em 57 áreas profissionais, em 13 locais do continente Sul-Americano e 3.400 pessoas receberam formação directa, um número que ultrapassou todas as metas previstas. É ainda de salientar que 25% das participantes receberam formação em áreas novas e não tradicionais. O quadro teórico, as metodologias e os materiais desenvolvidos e validados em conjunto pelas instituições de formação profissional locais e nacionais são os resultados deste programa, tendo contribuído para o reconhecimento do *FORMUJER* como uma referência técnica para as políticas de formação e de igualdade de género¹⁹.



©OIT, Crozet M.

A tecnologia também tem um papel importante a desempenhar na criação de emprego digno para as pessoas com deficiência e respectiva integração no local de trabalho. A maioria destas pessoas vive nos países em desenvolvimento – estima-se que dos 650 milhões de pessoas com deficiência no mundo, 80% vivem nos países em desenvolvimento, a maioria das quais abaixo do limiar da pobreza²⁰. A participação das mulheres com deficiência na força de trabalho é significativamente inferior à dos homens nas mesmas circunstâncias – 16,6% face a 52,6%²¹. Esta situação de desvantagem no acesso ao emprego é agravada no caso das mulheres jovens, que podem ser vítimas de discriminação em razão da idade, sexo e deficiência²². Os aspectos ambientais, como o acesso físico, podem ser ultrapassados graças aos avanços tecnológicos. Existem diversos equipamentos e instrumentos, como os aparelhos auditivos e de Braille, ou cadeiras de rodas motorizadas, que ajudam as pessoas a ultrapassar as suas deficiências específicas e a aceder ao mercado de trabalho. O acesso à Internet e aos computadores pode gerar oportunidades de teletrabalho e de inclusão nas várias dimensões da vida, política, social, económica e cultural. É necessário envidar esforços ao nível das políticas e da respectiva aplicação para eliminar os obstáculos e disponibilizar estas ferramentas de trabalho a preços acessíveis.

DESENVOLVIMENTO DO EMPREENDEDORISMO

A recuperação do atraso tecnológico está também a facilitar a transição da economia informal para a formal. Nalguns países, o crescimento de empresas criadas por mulheres é superior ao de empresas privadas em geral²³. Cada vez mais, as mulheres empresárias estão a tornar-se na força motriz de muitas economias, particularmente em África. Diversos estudos demonstram que as empresas criadas por mulheres representam 50% do total de empresas²⁴. Geralmente são micro e pequenas empresas que desenvolvem a sua actividade na economia informal e que podem não oferecer a mesma segurança do emprego, protecção social, acesso à formação e progressão na carreira que as empresas da economia formal. Com efeito, o emprego formal, com todas as vantagens que lhe são inerentes em termos de qualidade e quantidade de postos de trabalho, continua a ser um objectivo ilusório para muitas mulheres.

Os incentivos à introdução das novas tecnologias nas empresas, dirigidos às mulheres empresárias, contribuem para melhorar a produtividade, criar emprego, reduzir a pobreza e promover o desenvolvimento local. As mulheres iniciam a sua actividade empresarial de diversas formas, nomeadamente através do auto-emprego, das pequenas e médias empresas, do empreendedorismo social e das cooperativas. Para que as mulheres reconheçam o seu potencial empreendedor é fundamental divulgar modelos de referência que coincidam as suas realidades e aspirações.

As mulheres também se vêem confrontadas com outros obstáculos quando decidem criar uma empresa, como o acesso limitado ao crédito ou os papéis tradicionais, que as impedem de exercer actividades geradoras de rendimento ou controlar os recursos financeiros. Para fazer face a estes obstáculos, a OIT adoptou uma abordagem com duas vertentes – integrar a perspectiva da igualdade de género no fomento e nas abordagens empresariais e simultaneamente fornecer às mulheres abordagens direccionadas para a criação, formalização e expansão das suas empresas – abordagem essa que a Organização formulou na sua estratégia abrangente intitulada “Promover o Empreendedorismo das Mulheres”²⁵.

¹⁹ Vide sítio do CINTERFOR/ILO sobre o programa FORMUJER em <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*, July 2005 (Washington). Disponível em: 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*, Employment Working Paper No. 3 (ILO, Geneva), p.4.

²² ILO, 2005. *Yout: Pathways to decent work. Promoting youth employment – Tackling the Challenge. Report VI*, International Labour Conference, 93rd Session, Geneva, p. 25, par. 81 a 82.

²³ International Finance Corporation (IFC), “Banks Team Up to Support Women Entrepreneurs Worldwide: Global Banking Alliance for Women Holds its Annual Summit”, comunicado de imprensa, Washington, D.C., 9 November 2006.

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

²⁵ GB.301/ESP/4, Março de 2008.



O desenvolvimento de competências abre caminho às mulheres, permitindo-lhes criar e manter empregos produtivos. Para se alcançar uma maior produtividade e diversificação para actividades de maior valor acrescentado, as mulheres empresárias devem ser capacitadas para poderem ter acesso às novas tecnologias para adoptá-las e aplicá-las nos diversos sectores da economia. Promover o empreendedorismo das mulheres para ajudar a colmatar o fosso tecnológico contribui, assim, para o trabalho digno e produtivo. Porém, a educação e formação, por si só, não são suficientes. Para se obter bons resultados, é fundamental que ambas façam parte das políticas e estratégias integradas económicas e de emprego nacionais. Outros factores importantes incluirão a criação de condições favoráveis ao desenvolvimento sustentável das empresas e ao diálogo social, bem como investimentos importantes no ensino básico, na saúde e nas infra-estruturas físicas.

RESPOSTAS DA OIT E PARCERIAS

As políticas de desenvolvimento de competências constituem um elemento fundamental da *Agenda Global para o Emprego* da OIT, o quadro de políticas da OIT para a promoção do objectivo do emprego da Agenda do Trabalho Digno. A Recomendação (n.º 195) da OIT sobre a Valorização dos Recursos Humanos, de 2004, também proporciona orientações valiosas para políticas eficazes em matéria de competências e de emprego, que ajudam os governos, empregadores e trabalhadores a implementar políticas e programas de educação, formação e formação ao longo da vida para o século XXI, incluindo a utilização das novas tecnologias de informação e comunicação na educação e formação.

Na Conferência Internacional do Trabalho de 2008, os mandantes tripartidos da OIT adoptaram conclusões claramente centradas no desafio do desenvolvimento de competências. Estas conclusões visam criar um *círculo virtuoso* em que a melhoria da qualidade e do acesso à educação e formação dos homens e mulheres constitua um estímulo à inovação, investimento, evolução tecnológica, desenvolvimento das empresas, diversificação económica e competitividade. As economias devem acelerar a criação não só de mais, mas também de melhores empregos e, desta forma, melhorar a coesão social.

Num contexto político mais alargado, os Programas de Trabalho Digno por País (PTDP) constituem um meio importante para os países integrarem o desenvolvimento das competências nos quadros de desenvolvimento nacionais mais alargados. Muitos PTDP identificam o desenvolvimento de competências, a produtividade e o emprego como prioridades nacionais para melhorar a competitividade, a empregabilidade das mulheres e dos homens jovens e aumentar as oportunidades de emprego digno para os grupos desfavorecidos.

O Departamento de Competências e Empregabilidade da OIT presta apoio aos governos e aos parceiros sociais que visam, através do desenvolvimento de competências, melhorar a empregabilidade das mulheres e dos homens jovens, a sustentabilidade das empresas e estimular o crescimento inclusivo. A educação e a formação são cruciais para aumentar e sustentar a produtividade dos trabalhadores e respectivas oportunidades de obter rendimentos através do trabalho, além de contribuírem para melhorar a sua mobilidade no mercado de trabalho e aumentarem as suas escolhas profissionais.



O projecto *TREE (Formação para a Capacitação Económica)* da OIT, no Paquistão e Filipinas, desenvolveu uma metodologia alternativa de criação de rendimento para os grupos populacionais mais marginalizados, incluindo as populações rurais pobres (nomeadamente as mulheres), os jovens excluídos da sociedade e as pessoas com deficiência. No Paquistão, 56% dos participantes eram mulheres, uma percentagem significativa considerando os obstáculos sociais, culturais e de mobilidade existentes neste país. O projecto desenvolveu ainda novas formas de incentivar as mulheres a participar nos programas de formação. As mulheres puderam, assim, adquirir as competências necessárias para criar rendimento em áreas como a confecção de vestuário, reparação de electrodomésticos, soldadura, mecânica automóvel, electricidade para a construção civil, electrónica e canalização.

MELHORAR AS APRENDIZAGENS INFORMAIS

Na economia informal, a aprendizagem é a principal via seguida pela maioria dos jovens dos países em desenvolvimento para a aquisição de competências técnicas para o exercício de um ofício ou profissão e de competências empresariais para criarem as suas próprias empresas. A OIT está a implementar um projecto-piloto nas regiões de *Mtwara* e *Lindi*, no âmbito do projecto "Uma ONU" na Tanzânia, com vista a melhorar o sistema de formação informal. Os principais objectivos desse projecto são a melhoria do acesso das jovens à aprendizagem em profissões com potencial de crescimento, inclusive naquelas tradicionalmente exercidas por homens; e munir não só os artesãos, mas também os aprendizes de ambos os sexos, das competências técnicas e empresariais necessárias para poderem utilizar tecnologias mais avançadas. Esta abordagem melhora a empregabilidade e a produtividade, além de contribuir para reduzir o fosso tecnológico e a desigualdade de género na economia informal.

O Serviço de Actividades Sectoriais da OIT (SECTOR) que se ocupa da área dos serviços de Correios e Telecomunicações implementou, em 2006-2007, um programa de acção da OIT para promover o diálogo social sobre competências, empregabilidade e igualdade de oportunidades nos serviços de telecomunicações, centrado nos países da África subsariana. Os participantes no referido programa partilharam experiências, discutiram os desafios específicos do sector das telecomunicações e identificaram actividades para o Programa de Acção de 2007. O seminário adoptou várias conclusões, numa das quais se estabeleceu que os parceiros sociais iriam envidar esforços para promover a igualdade entre mulheres e homens no acesso à formação.

As organizações de empregadores e trabalhadores também têm um papel importante a desempenhar na eliminação da desigualdade de género no desenvolvimento de competências e empreendedorismo. A Organização Internacional de Empregadores (OIE) concebeu um conjunto de ferramentas para os empregadores com vista a aumentar a representação das mulheres nas organizações de empregadores e nas associações empresariais dos respectivos países. O programa de Desenvolvimento de Pequenas Empresas (SEED) da OIT e o *Bureau* para as Actividades dos Trabalhadores (ACTRAV) da OIT investigaram a subrepresentação das trabalhadoras nas pequenas empresas. O ACTRAV e o Departamento de Cooperativas (COOP) da OIT implementaram, no Ruanda, na República Unida da Tanzânia e no Uganda, o programa *SYNDICOOP*, sensível à dimensão de género, para ajudar a organizar os trabalhadores desprotegidos da economia informal através da colaboração entre sindicatos e cooperativas.

O programa Promover o Empreendedorismo das Mulheres e a Igualdade de Género (*WEDGE*) da OIT contribuiu para melhorar as oportunidades económicas das mulheres empresárias — inclusive das mulheres que vivem com VIH/Sida ou com deficiência — através da formação em competências empresariais; divulgação e facilitação do acesso ao microcrédito e aos mercados; do poder de participação e de representação das mulheres empresárias; e do reforço da capacidade dos mandantes para eliminar os obstáculos ao empreendedorismo das mulheres.

EMPRESÁRIA NA TANZÂNIA: TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

Desenvolvendo a sua actividade em casa, Jane ministra formação em informática a cerca de cinquenta pessoas diariamente. Criada apenas com três computadores em 1998, a sua empresa cresceu, contando agora com dez computadores e cinco trabalhadores, que ensinam mulheres e homens jovens a utilizar os computadores, os programas e a prestar assistência técnica. Com o aumento da procura de serviços de TI no município de Mbeya, Jane gostaria de poder vir a ministrar cursos que conferem certificados e diplomas. Para o efeito, necessita de apoio e de mais formação em tecnologia, que não só trarão vantagens para si, mas também para a sua comunidade. Jane participou nas acções de formação no âmbito do programa *WEDGE* com vista a melhorar as suas competências de gestão, a organizar eficazmente o seu trabalho e a expandir o seu negócio²⁶.



O programa *WEDGE* faz parte de um outro mais vasto, o programa de Desenvolvimento de Pequenas Empresas (*SEED*). A missão deste programa é ajudar a compreender a importância crucial do desenvolvimento sustentável das empresas para a concretização dos objectivos de emprego, incidindo particularmente sobre as mulheres e os jovens empresários. Em particular, o programa *Know About Business (KAB)* visa desenvolver uma cultura empresarial e atitudes positivas face ao empreendedorismo entre as mulheres e os homens jovens, fornecendo orientações aos governos, parceiros sociais e instituições de ensino que pretendem incluir o empreendedorismo nos seus *curricula*. Também proporciona orientação profissional na área do empreendedorismo como alternativa de emprego, a mulheres e homens jovens, nas escolas. A OIT lançou o projecto Meios de Comunicação para as Pequenas Empresas de África (*SEMA*), no Uganda, tirando partido da indústria da rádio em expansão no país para emitir um programa de rádio destinado às pequenas empresas que chega aos estratos sociais mais desfavorecidos.

As cooperativas podem capacitar as mulheres e melhorar não só o seu nível de vida, mas também o das comunidades em que estão inseridas. O Departamento de Cooperativas (*COOP*) da OIT integrou a perspectiva de género em todas as suas actividades, centrando-se especificamente no acesso aos recursos produtivos, geração de rendimentos, criação de emprego, acesso ao crédito e serviços de qualidade e baixo custo. Também disponibiliza programas de formação específicos para mulheres. A OIT publicou, em colaboração com a Aliança Cooperativa Internacional, um manual de formação em liderança para mulheres que desempenham cargos de direcção em cooperativas.

O *Bureau* para a Igualdade de Género (*GENDER*) da OIT tem desempenhado um papel fundamental ao apoiar a implementação da igualdade entre mulheres e homens na Agenda do Trabalho Digno da OIT, promovendo a integração da perspectiva de género em todas as políticas, objectivos estratégicos, programas e actividades da OIT. O *Bureau* presta consultoria a governos, organizações de empregadores e trabalhadores e entidades afins sobre matérias específicas, além de realizar programas de cooperação técnica.

O QUE PODEMOS FAZER?

Várias medidas podem ser tomadas para promover a educação, a formação e o empreendedorismo, com vista a dotar as mulheres e os homens das ferramentas de que necessitam para superar o fosso tecnológico e beneficiar das oportunidades emergentes.

A educação, a formação e o desenvolvimento de competências podem ser promovidos da seguinte forma:

- Ratificar e aplicar a Convenção (n.º 142) sobre a Valorização dos Recursos Humanos, de 1975, e aplicar as orientações constantes da Recomendação (n.º 195), de 2004, relativa à mesma matéria.
- Ratificar e aplicar a Convenção (n.º 159) respeitante à Readaptação Profissional e ao Emprego de Deficientes, de 1983, e aplicar a Recomendação (n.º 168), de 1983, relativa à mesma matéria.
- Aumentar as oportunidades de formação e emprego para as pessoas desfavorecidas, incluindo mulheres, jovens e pessoas com deficiência.
- Capacitar as mulheres para o estudo das matérias relacionadas com a tecnologia e ministrar-lhes formação em competências novas e mais exigentes; proporcionar orientação profissional com vista a diversificar os interesses das raparigas e das mulheres face às oportunidades existentes e emergentes proporcionadas pela evolução tecnológica.



- Sensibilizar para a necessidade de superar os obstáculos culturais e sociais que impedem as raparigas de estudar matérias tecnológicas, o que também implica melhorar os sistemas de aprendizagem informais dos países em desenvolvimento, através da promoção da relevância e qualidade da formação, do reconhecimento formal das competências e da promoção do acesso das mulheres à aprendizagem.
- Combater a baixa produtividade e a pobreza persistente na economia informal através da promoção do acesso das mulheres e homens a uma formação de qualidade fora das áreas urbanas de grande crescimento, combinando o ensino de segunda oportunidade e os serviços de emprego com a formação técnica, implementando sistemas de reconhecimento de aprendizagens anteriores, por forma a facilitar-lhes o acesso ao emprego na economia formal, e ministrando formação em empreendedorismo com vista a promover e permitir a formalização de pequenas empresas.
- Criar meios eficazes que permitam às mulheres e aos homens das regiões urbanas e rurais adquirir conhecimentos sobre as novas tecnologias, técnicas de produção, produtos e mercados para melhorar a produtividade do sector agrícola e de outros sectores.

O empreendedorismo pode ser promovido da seguinte forma:

- Aplicar as orientações constantes da Recomendação (n.º 189) sobre a Criação de Empregos nas Pequenas e Médias Empresas, de 1998.
- Promover o acesso, participação e liderança das mulheres nas tecnologias da informação através da integração da perspectiva de género nas políticas e estratégias respeitantes às TIC.
- Apoiar campanhas nos meios de comunicação social, seminários, feiras industriais, exposições e outros eventos promocionais — envolvendo os governos, as organizações de empregadores e trabalhadores e as comunidades locais — a fim de proporcionar às mulheres empresárias uma plataforma para fazer ouvir as vozes a favor da mudança e inspirar outras mulheres.
- Melhorar o acesso das mulheres ao microcrédito para lhes permitir adquirir e tirar o máximo partido das novas tecnologias, contribuindo assim para melhorar a sua produtividade e o seu acesso a novos mercados.
- Promover políticas de apoio à criação de pequenas e micro-empresas dirigidas às mulheres, que prevejam também a formação em competências empresariais, o acesso às tecnologias de comunicação e ao crédito para melhorar a produtividade.



© OIT, Maillard J.

SELECÇÃO DE PUBLICAÇÕES DA OIT SOBRE COMPETÊNCIAS, EMPREENDEDORISMO E COMO REDUZIR O FOSSO TECNOLÓGICO E A DESIGUALDADE DE GÉNERO

Bureau Internacional do Trabalho (BIT)

- 2008a. *Apprenticeship in the informal economy in Africa*, Employment Report No. 1 (Geneva)
- 2008b. *Gender and Entrepreneurship Together (GET Ahead) training implementation: impact assessment : Women's Entrepreneurship Development Aceh* (Jakarta, ILO).
- 2008c. *Membership directory of five women entrepreneurs associations (WEAs) in Ethiopia* (Geneva, ILO).
- 2008d. *Skills for improved productivity, employment growth and development*. International Labour Conference, 97th Session.
- 2008e. *Voices of women entrepreneurs in Ethiopia, Tanzania, Uganda and Zambia* (Geneva, ILO, Irish Aid).
- 2008f. *Women, gender and the informal economy: An assessment of ILO research and suggested ways forward* (Genebra, Bureau for Gender Equality (Gender)).
- 2007a. *Assessing the enabling environment for women in growth enterprises: an AfDB/ILO integrated framework assessment guide*. (Geneva, ILO/Job Creation and Enterprise Development Dept, Regional Office for Africa, African Development Bank).
- 2007b. *Employability by improving knowledge and skills*, Committee on Employment and Social Policy, Governing Body, 296th Session, Geneva, March 2006, GB.295/ESP/2.
- 2007c. *Les facteurs qui affectent les entreprises féminines : Perspectives de croissance - Le cas du Cameroun* (Genève, WEDGE).
- 2007d. *Portability of skills*, Committee on Employment and Social Policy, Governing Body, 298th Session, Geneva, March 2007, GB.298/ESP/3.
- 2007e. *Women's entrepreneurship and the promotion of decent work: a thematic evaluation*. International Labour Organization, Governing Body, 298th Session, Geneva, March 2007; Committee on Technical Cooperation.
- 2006a. *Changing patterns in the world of work*, Report of the Director-General, Report I (C), ILC, 95th Session, Geneva.
- 2006b. *Women's entrepreneurship Development and Gender Equality (WEDGE) Programme: Progress Report*. ILO-Irish Aid Partnership Programme, Small Enterprise Development (IFP/SEED) (Geneva).



- 2005. *Gender Equality and Decent Work. Good practices at the Workplace* (Geneva, GENDER).
 - 2002. Report for discussion at the Tripartite Meeting on *Employment, Employability and Equal Opportunities in the Postal and Telecommunications Services* (Geneva, SECTOR).
- Capt, J. 2007. *Skills development and gender*, Apresentação em PowerPoint, Skills and Employability Department (Geneva, ILO).
- Ecevit, Y. 2007. *A critical approach to women's entrepreneurship in Turkey* (Ankara, ILO).
- 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*. (Geneva).
- Kane, E. 1995. *Integrating Gender Issues on Vocational Education and Training*. BIT. Training Policy And Programme Development Branch (Geneva, ILO).
- Mayoux, L. 2001. *Jobs, gender and small enterprises: Getting the policy environment right*. InFocus Programme on Boosting Employment through Small Enterprise Development (SEED) Working Paper No. 15 (Geneva, ILO).
- Murray, B. and Labanya, H. 2006. *SKILLS Fact Sheet on Developing Entrepreneurship among Women with Disabilities (DEWD)* (Geneva, ILO).
- Murray, U. 2008. *Gender and skills development: Practical experiences and ways forward*, Documento elaborado pelo Departamento de Competências e Empregabilidade (SKILLS) (Geneva, ILO).
- Nübler, I. 2008. *An institutional approach to apprenticeship*, Employment Sector Working Paper, (Geneva, ILO, a publicar brevemente).
- Powers, T. 2008. *Recognizing ability: The skills and productivity of persons with disabilities*, Employment Working Paper No. 3 (Geneva, ILO).



Bureau
Internacional
do Trabalho
Genebra

**Bureau para a Igualdade
de Género**
Tél. + 41 22 799 6730
Fax. + 41 22 799 6388
www.ilo.org/gender
gendercampaign@ilo.org

**Dep. de Competências e
Empregabilidade
Sector Emprego**
Tél. + 41 22 799 7512
Fax. + 41 22 799 6310
www.ilo.org/skills

**Equipa para o Empreendedorismo
das Mulheres e Igualdade de
Género (WEDGE) - SEED
Sector Emprego**
Tél. + 41 22 799 6713
Fax. + 41 22 799 7978
www.ilo.org/seed

Bureau International do Trabalho – 4, route des Morillons – 1211 Genebra 22, Suíça

Esta brochura foi elaborada no âmbito da campanha de sensibilização da OIT "Igualdade de Género no Coração do Trabalho Digno". Para mais informação sobre outros temas da OIT abordados nesta campanha de promoção da igualdade de género, contacte-nos através do email: gendercampaign@ilo.org.