

Derrubar as barreiras de género no emprego de jovens

EMPREGO PRODUTIVO E TRABALHO DIGNO PARA A JUVENTUDE

A juventude é uma fase da vida plena de promessas, aspirações e energia. Entre a infância e a idade adulta, a juventude é o período em que os homens e as mulheres estão mais motivados para lutar a fim de garantir o seu futuro e dar um contributo para as suas famílias, comunidades e sociedades. Esta fase da vida é fundamental, na medida em que determina o caminho seguido pelos jovens em busca de um emprego produtivo e de um trabalho digno¹.

Durante a próxima década, mil milhões de jovens atingirão a idade activa². Proporcionar -lhes a oportunidade de obterem um emprego produtivo e um trabalho digno é um desafio social, nacional e global. Não admira, portanto, que o emprego jovem figure no topo na agenda da comunidade internacional³. Esta é a geração de jovens com a melhor educação e a melhor formação de sempre, especialmente no que respeita às mulheres. Esta geração possui as competências necessárias para contribuir para o progresso das comunidades e a consolidação das nações, ao mesmo tempo que procuram oportunidades para assegurar a sua autonomia pessoal e exercer uma cidadania activa. Embora a taxa de escolarização das crianças tenha vindo a aumentar, não conseguimos proporcionar-lhes um emprego produtivo e um trabalho digno.

Se bem que o rápido processo de globalização e a evolução tecnológica possam oferecer novas oportunidades de trabalho produtivo e rendimento para alguns, a falta de perspectivas de um emprego digno, para muitos jovens em idade activa, aumenta a sua vulnerabilidade na fase de transição da infância para a idade adulta. Se os jovens não tiverem acesso a empregos produtivos que lhes permitam assegurar a sua subsistência, contribuir para o rendimento familiar e pagar os seus impostos, o investimento do Estado em educação e formação será desperdiçado. Contudo, a probabilidade dos jovens se encontrarem numa situação de desemprego é, em média, duas a três vezes superior à dos adultos, sendo as mulheres as mais afectadas⁴. Muitas vezes, trabalham durante horas intermináveis em situações contratuais de trabalho informal, intermitentes e precárias, caracterizadas por uma baixa produtividade, salários miseráveis e uma protecção muito deficiente⁵.

Para os jovens, um mau emprego no início da sua carreira pode afectar a sua auto estima e as suas perspectivas de emprego ao longo da vida. Os jovens em situação de subemprego ou desemprego terão menos dinheiro para gastar



¹ A definição do termo "jovem" varia de país para país. Em muitos casos, o limite inferior desta definição corresponde à idade da escolaridade mínima obrigatória, quando tenha sido estabelecida. Para efeitos da presente brochura, consideram-se jovens as pessoas com idades compreendidas entre os 15 e os 24 anos e adultos aquelas com 25 anos ou mais.

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

³ "Alcançar o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos, incluindo mulheres e jovens" é uma das metas do Objectivo de Desenvolvimento do Milénio (ODM) n.º 1 (Erradicar a pobreza extrema e a fome). O ODM n.º 8 (Desenvolver uma parceria mundial para o desenvolvimento) também visa o trabalho digno e produtivo para os jovens, em cooperação com os países em desenvolvimento.

⁴ ILO, Youth Employment, <http://www.ilo.org/youth>.

⁵ ILO, Rede para o Emprego Jovem, <http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/ven/challenge/index.htm>.





©ILO, Deloche P.

em bens de consumo, assim como para poupar e investir na segurança do seu futuro. Por sua vez, tal terá um efeito negativo sobre a situação actual e futura das empresas e da economia. Sem perspectivas de um emprego estável para os jovens, as sociedades também pagam um preço elevado. Os jovens excluídos que se vêem alienados da sociedade, frustrados com a falta de oportunidades e sem recursos financeiros, são mais vulneráveis a comportamentos pessoal e socialmente destrutivos e tendem a dedicar-se a actividades ilegais e perigosas.

O emprego jovem está fortemente associado à situação geral do emprego. Porém, apresenta dimensões próprias, que exigem uma resposta específica. Nas economias desenvolvidas, o desemprego jovem pode estar associado à transição entre a escola e o trabalho, a várias formas de discriminação, às desvantagens resultantes da falta de experiência profissional, às tendências cíclicas do mercado de trabalho e a diversos factores estruturais. Nas economias em desenvolvimento, pode estar associado a um crescimento e desenvolvimento insuficientes e afectar aqueles que não usufruem dos benefícios da globalização. Em muitas comunidades pobres, o subemprego e a pobreza são problemas graves para muitos jovens, tanto homens como mulheres, que têm de trabalhar arduamente para ganhar o seu sustento. Nas zonas rurais, são muitos os jovens com pouca instrução que não podem prosperar devido à falta de apoio em termos de políticas, infra estruturas e recursos⁶. Esta falta de apoio tem consequências importantes para a agricultura. Dada a crescente escassez alimentar, o investimento em infra estruturas e no desenvolvimento de competências no sector agrícola assume uma importância fundamental.

As dimensões específicas do emprego jovem variam em função do sexo, da idade, da etnia, do nível de educação e formação, do contexto familiar, do estado de saúde e da deficiência, entre outros factores. Os jovens não são um grupo homogéneo. Alguns grupos são mais vulneráveis e estão sujeitos a desvantagens específicas no acesso e permanência no mercado de trabalho. O risco é que, sentindo-se cada vez mais injustiçados, os jovens vulneráveis se transformem em “jovens desencorajados”, perdendo toda a motivação para procurar emprego. Os jovens perdem a fé num sistema de governação que, segundo eles, os deixou ficar mal e, nos casos mais graves, esta situação pode abrir as portas à instabilidade política e ao extremismo⁷.

Oitenta e cinco por cento dos jovens vivem em países em desenvolvimento, onde muitos são particularmente vulneráveis à pobreza extrema. Segundo as estimativas da OIT⁸, em 2006 existiam cerca de 85,3 milhões de jovens desempregados em todo o mundo, o que corresponde a 44% do número total de desempregados a nível mundial. Muitos outros lutam para ganhar o seu sustento na economia informal. As crianças que trabalham vêem-se, muitas vezes, no desemprego e sem qualificações na sua juventude. São substituídas por crianças mais novas, menos bem remuneradas, e as probabilidades de proporcionar uma educação a umas e a outras são muito limitadas. Estima-se que 59 milhões dos jovens com idades compreendidas entre os 15 e os 17 anos estão envolvidos em formas de trabalho perigosas.



©ILO, Maillard J.

VIH/SIDA

Os obstáculos que os jovens enfrentam no acesso ao mercado de trabalho são agravados pelo estatuto de seropositividade. A estigmatização e a discriminação vêm juntar-se à sua falta de experiência, limitando ainda mais as suas oportunidades⁹. Os jovens têm menos probabilidade de acesso a – ou capacidade para adoptar – medidas correctivas quando os seus direitos são violados no local de trabalho. Com menos hipóteses de obter trabalho, acabam geralmente em situações de emprego precário. Em virtude da elevada taxa de desemprego e de pobreza, os jovens, tanto homens como mulheres, poderão ter de recorrer à prostituição para sobreviverem¹⁰. Em todas as regiões do mundo, o desemprego e a pobreza são citados como as principais razões pelas quais os jovens se dedicam ao comércio do sexo, correndo um risco muito real de serem vítimas de tráfico. Estão sujeitos a um risco acrescido de contrair ou transmitir o VIH, existindo dados que indicam que as jovens são um grupo particularmente vulnerável do ponto de vista biológico¹¹. Além disso, assiste-se a uma procura crescente de trabalhadores e trabalhadoras em actividades relacionadas com a indústria do sexo no âmbito do turismo internacional (que também está em expansão) em muitos países afectados pela epidemia do VIH.

⁶ BIT, 2008. Promotion of rural employment for poverty reduction. ILC, 97.ª session, Report IV.

⁷ Os dados sobre os jovens que estão inactivos por razões independentes da frequência escolar são medidos através da taxa NEET, que corresponde à percentagem de jovens que não estudam nem trabalham. BIT, 2006. Global Employment Trends for Youth, (Geneva), p. 31-33.

⁸ Os dados sobre os jovens que estão inactivos por razões independentes da frequência escolar são medidos através da taxa NEET, que corresponde à percentagem de jovens que não estudam nem trabalham. BIT, 2006. Global Employment Trends for Youth, (Geneva), p. 31-33.

⁹ Os jovens representam metade das novas infecções pelo vírus do SIDA. BIT, 2006. HIV/AIDS and work: global estimates, impact on children and youth, and response, (Geneva).

¹⁰ Ver http://www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/publ/global_est06/global_estimates_report06.pdf

¹¹ Entre os jovens (idades entre os 15 e 24 anos) de todo o mundo, a probabilidade das mulheres serem seropositivas é 1,6 vezes superior à dos homens. Na África Subsaariana, a proporção é de 3 para 1 entre os jovens com idades entre os 15 e os 24 anos; em alguns países das Caraíbas, a probabilidade das mulheres (entre os 15 e os 24 anos) contraírem o VIH é duas vezes superior à dos homens da mesma idade. UNICEF, 2008. State of the World's Children.



TAXA DE ACTIVIDADE DOS JOVENS, POR SEXO, 1995 E 2005

	Total		Homens		Mulheres	
	1995	2005	1995	2005	1995	2005
Mundo	58,9	54,7	67,2	63	50,1	45,9
Economias desenvolvidas e União Europeia	53,6	51,8	56,9	54	50,1	49,6
Europa Central e Oriental (não-UE) e CEI	47,2	41,8	52,8	48,4	41,5	35
Ásia Oriental	75,2	67,3	74,6	66,3	75,7	68,4
Sudeste Asiático e Pacífico	58,1	56,5	64,5	64,2	51,6	48,5
Ásia Meridional	50,6	47,2	68	64,2	31,7	29,1
América Latina e Caraíbas	56,4	54,2	70,4	63,8	42,3	44,5
Médio Oriente e Norte de África	40	40	56,2	54,3	23,2	25,1
África Subsariana	68,2	65,5	76,1	73,7	60,2	57,3

Fonte: BIT, 2006, Global Employment Trends for Youth.

As tendências migratórias exercem uma forte influência sobre o mercado de trabalho global. Não existem estimativas sobre a proporção de jovens entre os 175 milhões de migrantes existentes por todo o mundo. É claro que, com a intensificação da circulação de trabalhadores transfronteiras, serão cada vez mais os jovens que deixarão a sua casa na esperança de encontrar trabalho em zonas urbanas ou noutros países¹². Esta tendência afectará os mercados de trabalho nos respectivos países e no estrangeiro. Em virtude da globalização e dos actuais padrões demográficos, a migração assume-se cada vez mais como uma questão chave do ponto de vista económico, social e político, pelo que serão necessários dados detalhados para avaliar o impacto da migração sobre a mão de obra¹³.

GÉNERO E EMPREGO JOVEM

As questões relacionadas com género e o emprego jovem são fortemente determinadas pela igualdade de acesso à educação entre raparigas e rapazes. Uma educação de boa qualidade continua a ser a principal via para alargar as oportunidades das mulheres e educar uma mulher é educar as famílias e as sociedades. Sem uma educação de qualidade, as probabilidades de obter um emprego digno são muito reduzidas. Têm-se verificado progressos significativos na concretização do objectivo do ensino primário universal na maioria das regiões, sendo a paridade de género uma realidade em 118 países¹⁴. Porém, em algumas culturas, as famílias com poucos recursos pensam, muitas vezes, que serão obrigadas a escolher entre educar os seus filhos ou as suas filhas, e estas são geralmente excluídas primeiro. A diferença entre o nível de alfabetização dos jovens do sexo masculino e do sexo feminino parece estar a aumentar em África e na Ásia. As regiões mais afectadas pelas desigualdades de género são o Norte de África e a Ásia Ocidental. Os países da Ásia Oriental e do Pacífico estão próximo de atingir a paridade de género no acesso à educação, enquanto na América Latina e nas Caraíbas parece existir um ligeiro enviesamento contra os rapazes.

Não é apenas o nível de instrução alcançado que é importante, mas também a qualidade e a relevância da educação e da formação ministradas. A discriminação indirecta das raparigas leva a estereótipos baseados na ideia de que estas têm menos interesse ou aptidão para certas disciplinas como, por exemplo, a matemática e as ciências. Muitos manuais apresentam os homens em papéis comerciais dominantes e as mulheres em papéis subservientes, subordinados.

Para capacitar [empowerment] os jovens, tanto homens como mulheres, importa proporcionar-lhes oportunidades formais e não formais de educação, nomeadamente formação profissional. Nas últimas décadas, em alguns países, o número de mulheres no ensino superior tem superado o dos homens¹⁵. Porém, este facto não garantiu às mulheres melhores resultados no mercado de trabalho, dado que podem ser vítimas de práticas de recrutamento discriminatórias em função do sexo.

Os investimentos realizados durante as fases de transição da juventude são considerados particularmente importantes para as raparigas, uma vez que as suas trajetórias são muito diferente das dos rapazes. As



© ILO, Deloitte P.

¹² Estes números não incluem os refugiados, que estão fora da "corrente principal do desenvolvimento" e, como tal, não são geralmente abrangidos pelos projectos de desenvolvimento dos governos e dos doadores. Em geral, cerca de 35 em cada 100 refugiados são jovens entre os 12 e os 24 anos. Global Employment Trends for Youth, op. cit. p. 27.

¹³ BIT, 2006. Global Employment Trends for Youth, ibid. p. 15-16.

¹⁴ 2008. Education for All, Global Monitoring Report, UNESCO e Oxford University Press.

¹⁵ Ao nível universitário, o número de mulheres ultrapassou o dos homens em 83 de 141 países. Esta situação não se verificou apenas em países desenvolvidos, mas também em países como a Mongólia e a Guiana. The Economist, 1 de Novembro de 2007. Learning and inequality: A man's world? (Londres)

diferenças de género manifestam-se de forma clara logo no início da puberdade, que marca a possibilidade de engravidar e suscita preocupações sobre a protecção das raparigas em algumas sociedades, o que as sujeita, por vezes, a restrições excessivas¹⁶. A puberdade marca, muitas vezes também, o momento a partir do qual se espera que os rapazes comecem a exercer um trabalho remunerado.

A educação das mulheres está intimamente relacionada com famílias menos numerosas, maior responsabilidade pela tomada de decisões e rendimentos mais elevados. Porém, de um modo geral, as jovens têm mais dificuldade em encontrar emprego do que os jovens. Mesmo tendo um nível de instrução superior ao dos homens, quando tentam encontrar emprego deparam-se com a discriminação no mercado de trabalho. Os dados dos inquéritos da OIT sobre a transição da escola para o trabalho revelam que, em vários países, a transição das jovens para a vida activa demora mais tempo e é mais difícil do que para os jovens. Muitas vezes, até mesmo o seu acesso a canais de informação e mecanismos de procura de emprego é mais limitado do que o dos homens e, mais importante ainda, em vários países os empregadores demonstram uma preferência clara pela contratação de jovens do sexo masculino por diversos motivos. Embora existam países e regiões em que o desemprego é menor entre jovens do sexo feminino do que entre os do sexo masculino, muitas vezes isto apenas significa que as mulheres nem sequer procuram um emprego, abandonando o mercado de trabalho completamente desmotivadas. Quando encontram emprego, é geralmente mais mal remunerado e no âmbito da economia informal, executando trabalhos não qualificados e sem protecção, o que implica uma maior precariedade do emprego, bem como falta de acesso a formação, protecção social e outros recursos, tornando-as comparativamente mais vulneráveis à pobreza e à marginalização¹⁷.

BANGLADESH: AJUDAR AS RAPARIGAS E AS JOVENS NO ACESSO À EDUCAÇÃO E À FORMAÇÃO

O Programa de Assistência ao Ensino Secundário para Raparigas, financiado pela Associação Internacional de Desenvolvimento (AID), apoiou os esforços do Governo para melhorar o acesso das raparigas ao ensino secundário (do 6.º ao 10.º ano) nas zonas rurais. As raparigas e as suas famílias receberam subsídios pecuniários que cobriam as propinas e as despesas pessoais. Este incentivo foi conjugado com esforços para aumentar a proporção de professoras, para investir em infra-estruturas de abastecimento de água e saneamento e para melhorar o envolvimento da comunidade na incorporação de competências profissionais na formação.

Em 2005, as raparigas representavam 56% das inscrições no ensino secundário nas zonas abrangidas pelo programa, em comparação com 33% em 1991. As suas taxas de frequência escolar aumentaram para 91%, ultrapassando a taxa de frequência escolar dos rapazes (86%).

Fonte: IDA, 2007 a partir de ILO, 2008. Skills for improved productivity, employment growth and development ILC, Report V, 97th Session (Geneva).

Consequentemente, a taxa de actividade das jovens é inferior à dos jovens. As maiores disparidades entre a taxa de actividade dos jovens do sexo masculino e do sexo feminino verificam-se na Ásia Meridional (35%) e no Médio Oriente e Norte de África (29%).¹⁸ Estas disparidades reflectem sobretudo tradições culturais e a falta de oportunidades para as mulheres conjugarem o trabalho e as obrigações familiares. É o que acontece não apenas nos países em desenvolvimento, mas também nos países industrializados. O facto de o contributo económico das mulheres ser menos valorizado e a ideia generalizada de que o salário das mulheres é apenas o segundo ou terceiro rendimento familiar contribuem para esta realidade. As mulheres poderão ser vítimas de discriminação porque se pensa que, depois de casarem e terem filhos, serão menos produtivas ou deixarão o seu emprego. Muitas jovens poderão sentir-se desmoralizadas e começar a questionar se os resultados académicos abrem efectivamente as portas para um emprego compatível com as suas qualificações.

A discriminação em função do sexo, as tradições culturais e a falta de oportunidades condenam muitas vezes as mulheres a um trabalho tradicional, não remunerado, no seio da sua família. Esta situação afecta sobretudo as jovens das zonas rurais¹⁹. No Norte de África, por exemplo, 78,4% das jovens estavam inactivas e a taxa de desemprego entre estas jovens ultrapassava a dos jovens do sexo masculino em 14% em 2005. Quando as perspectivas de emprego são fracas para todos os jovens, as mulheres são geralmente as primeiras a perder a esperança de encontrar um emprego e optam por ficar em casa²⁰. Na América Latina, o grupo daqueles que apenas estudam é constituído, na sua maioria, por mulheres, o mesmo acontecendo com aqueles que nem estudam nem trabalham. Nesta região, a taxa de actividade das jovens é muito inferior à dos jovens.

¹⁶ Banco Mundial, 2007. Relatório sobre o Desenvolvimento Mundial: O Desenvolvimento e a Próxima Geração; ver "um filtro de género nas lentes da juventude".

¹⁷ BIT, 2006. Global Employment Trends for Youth, op. cit., p. 20-22.

¹⁸ ILO, 2006. Global Employment Trends for Youth, ibid., p. 9-10.

¹⁹ OIT, 2007. Trabajo Decente y Juventud – América Latina, (Porto de Espanha).

²⁰ ILO, Setembro de 2006. Regional labour market trends for youth: Africa, Programa de Emprego Jovem, www.ilo.org/public/english/employment/yett/download/afryet.pdf.



TRABALHO DOMÉSTICO ²¹

A casa é geralmente encarada como um local seguro para as mulheres trabalharem e considera-se que as tarefas que lhes são atribuídas não exigem competências ou formação especiais. O trabalho doméstico é uma via de emprego para as jovens pobres dos meios rurais, que têm um acesso muito limitado à educação e pertencem, muitas vezes, a grupos étnicos marginalizados – aquelas cuja empregabilidade seria, de outra forma, muito reduzida. Se for realizado em condições de trabalho equitativas, o trabalho doméstico poderá contribuir de forma determinante para o alívio da pobreza e proporcionar uma oportunidade de ganhar a vida de um modo socialmente aceitável.

O trabalho doméstico atrai um enorme número de mulheres migrantes oriundas de países com uma oferta de mão de obra excedentária e com uma elevada taxa de desemprego. Em países como a Etiópia, a Guatemala, as Filipinas e o Sri Lanka, a política do Governo e a proliferação de agências de emprego privadas especializadas na colocação de trabalhadores domésticos deu origem a que mais de metade dos migrantes destes países sejam mulheres. Eleva-se a 81% a percentagem de mulheres migrantes do Sri Lanka que trabalha no sector dos serviços domésticos, sendo essa percentagem de 38% em relação às Filipinas²². Uma análise da situação realizada pela OIT nas Filipinas²³ mostrou que os trabalhadores domésticos que emigram para o estrangeiro provêm de uma reserva de mão de obra diferente daqueles que migram dentro do seu país. Aqueles que trabalham noutro país vêm geralmente de zonas urbanas, são mais qualificados e têm já experiência profissional em vários domínios. Com efeito, alguns deles têm qualificações muito superiores às necessárias para o trabalho doméstico.

Tradicionalmente, a gestão das tarefas domésticas é vista como uma ocupação feminina e há muito que é considerada um obstáculo ao emprego das jovens. Na Europa, as mulheres, muito mais do que os homens, consideram que fazem mais do que a sua quota-parte dos trabalhos domésticos²⁴. Na América Latina, quase 30% das jovens que não estudam nem trabalham dedicam-se exclusivamente às tarefas domésticas e à prestação de cuidados a familiares. No entanto, praticamente nenhuns jovens do sexo masculino – que representam 28% do número total de jovens que não estudam nem trabalham – executam tarefas domésticas²⁵. Estes jovens encontram-se em alto risco de serem arrastados para formas ilegais de subsistência. Na região, a delinquência juvenil entre os homens está a aumentar a um ritmo acelerado²⁶. Nas culturas que pressionam os jovens a casarem muito cedo para corresponderem às expectativas sociais, a paternidade/maternidade é um dos factores que perpetua o ciclo intergeracional de pobreza para os jovens de ambos os sexos. Os custos sociais e económicos são elevados, tanto para os indivíduos como para as comunidades. Nos países em desenvolvimento, muitas raparigas não têm outra opção senão casar-se, o que, dadas as suas origens familiares modestas, consistirá muito provavelmente na mudança de uma casa pobre para outra. Em algumas regiões do mundo, isto reforça a falta de investimento dos pais na educação das filhas, dado que se espera que estas deixem a família quando casarem. Por outro lado, uma gravidez precoce poderá trazer complicações²⁷. Mesmo nas regiões onde a taxa de fertilidade está a diminuir, a gravidez precoce é um dos factores que restringe o acesso a empregos produtivos, especialmente entre as mulheres pobres com pouca instrução. Casadas ou não, as jovens mães poderão ter de assumir ainda mais tarefas, tais como cuidar dos filhos e tarefas domésticas adicionais, suportar mais encargos financeiros e ver muito reduzidas as suas hipóteses de auferir um rendimento digno.

EXEMPLO DA RELAÇÃO CAUSA EFEITO (ÁRVORE DE PROBLEMAS) DA EXISTÊNCIA DE UM ELEVADO NÚMERO DE JOVENS DO SEXO FEMININO NA ECONOMIA INFORMAL



Fonte: BIT, 2008. Guide for the Preparation of National Action Plans on Youth Employment, YEP (Genebra).

²¹ D'Souza, Asha, 2008. Decent work for Domestic workers: Towards a new international labour standard (ILO, Geneva), a publicar brevemente.

²² Moreno-Fontes Chammartin, G., Women Migrant Workers' Protection in Arab League States, p. 9.

²³ Sayres, N. J., An analysis of the situation of Filipino Domestic Workers, ILO, Manila, 2005.

²⁴ Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, Fundação Focus, número 4, Dezembro de 2007. Family matters.

²⁵ OIT, 2007. Trabajo Decente y Juventud - América Latina, op. cit.

²⁶ Um relatório recente da Organização Mundial de Saúde refere que, embora a América Latina não seja a região mais perigosa do mundo, os jovens latino americanos ocupam o primeiro lugar, a nível mundial, em termos de mortes resultantes de actos de violência. WHO, 2005. World report on violence and health, (Geneva), citado em OIT, 2007. Trabajo Decente y Juventud - América Latina, ibid. p. 42.

²⁷ A gravidez é a principal causa de morte das jovens com idades compreendidas entre os 15 e os 19 anos. World Bank, 2006. Public Health at a Glance - Maternal Mortality, (Washington).



©ILO, Maillard J.

A saúde reprodutiva e as condições de trabalho a que os jovens estão sujeitos são questões de saúde e segurança no trabalho que importa considerar com urgência. Muitas vezes, os jovens são recrutados para os trabalhos mais perigosos e mais exigentes fisicamente sem uma formação adequada nem medidas de segurança.

Os jovens do sexo masculino, em especial, correm um elevado risco de serem colocados nos empregos mais perigosos e indesejáveis, mas, quando o desemprego está à vista, estes poderão ser os únicos disponíveis.

Um importante desafio na área do emprego prende-se com o combate à segregação profissional entre trabalhos

tradicionalmente “masculinos” e “femininos”, a fim de derrubar as barreiras e abrir as portas destas profissões a ambos os sexos. Mal informadas sobre os seus direitos e não dispondo, muitas vezes, de modelos, as mulheres só muito lentamente conseguem ingressar nas profissões tradicionalmente dominadas por homens. As jovens, especialmente nos países em desenvolvimento, raramente conseguem aproveitar as oportunidades de formação devido aos obstáculos no acesso, à discriminação na selecção e aos estereótipos de género.

Os estereótipos estão frequentemente presentes na orientação e aconselhamento profissionais prestados pelo pessoal das escolas ou pelos serviços de emprego, desencorajando as jovens de frequentarem cursos de formação que lhes permitiriam auferir um rendimento mais elevado a longo prazo e melhorar a sua empregabilidade. Em muitos países, por exemplo, as jovens são encorajadas a obter formação para o exercício de profissões “femininas” relativamente pouco qualificadas e mal remuneradas, com poucas perspectivas de promoção. Estas profissões estão frequentemente relacionadas com tarefas domésticas, tais como a cozinha e a costura, enquanto os jovens do sexo masculino são incentivados a apostar em cursos de formação e empregos baseados nas tecnologias modernas. A segregação também está presente em níveis superiores de ensino, onde as mulheres são muitas vezes orientadas para profissões tradicionalmente femininas, como professoras ou enfermeiras. Estas profissões são importantes para o bem estar económico e social dos países, pelo que as mulheres dão um contributo essencial ao trabalharem nestes sectores chave caracterizados por uma escassez de mão de obra a longo prazo. Porém, os homens deveriam ser igualmente incentivados a adoptar estas profissões, derrubando também assim as barreiras de género. Da mesma forma, seria importante abrir as profissões rotuladas ou consideradas como “masculinas” às mulheres com o interesse e as competências necessárias para as exercerem. Ironicamente, uma profissão considerada essencialmente feminina numa cultura – por exemplo, o trabalho de construção civil na Índia – pode ser vista como uma profissão masculina noutra região do mundo. O sector das tecnologias da informação e da comunicação, na Ásia, emprega muitas mulheres, mas é visto como um sector predominantemente masculino na Europa. Uma vez empregadas, as jovens poderão também não ter a autoconfiança suficiente para alcançarem bons desempenhos ou para exigirem aumentos salariais. Estudos que incidem sobre questões de género e salários revelam que os homens exigem aumentos com uma frequência oito vezes superior à das mulheres²⁸. As jovens também deveriam ter a oportunidade de frequentar cursos de formação sobre técnicas de negociação, a fim de reforçar a sua autoconfiança, especialmente no contexto do diálogo social.



©ILO, Crozet M.

Por conseguinte, é importante lutar contra os estereótipos de género. A melhoria do acesso a oportunidades de formação sem segregação ajudará a aumentar a empregabilidade das jovens, bem como a melhorar os seus rendimentos e a sua situação sócio-económica. Estes esforços devem ser complementados por uma orientação profissional mais adequada às suas aptidões e necessidades, bem como por serviços de aconselhamento e colocação profissionais sensíveis às questões de género, a fim de permitir que as jovens concretizem todo o seu potencial. Por exemplo,

a UNIFEM desenvolveu um programa para ajudar a reduzir o fosso digital existente em África, proporcionando às mulheres o acesso às tecnologias da informação e da comunicação (TIC), com vista a melhorar os seus meios de subsistência²⁹.

O Conselho da União Europeia reconheceu que os estereótipos de género são uma das causas mais persistentes da desigualdade entre mulheres e homens em todas as esferas e todas as etapas da vida, influenciando o seu leque de escolhas em matéria de educação, formação e emprego, a partilha de responsabilidades domésticas e familiares, a participação na vida pública e a representação em cargos com poder de decisão, tanto na vida política como na economia³⁰. É lançado um apelo à continuação e ao reforço da cooperação activa com os parceiros sociais e outras partes interessadas, com vista a reduzir a segregação e as disparidades de género no mercado de trabalho, nomeadamente adoptando medidas concretas para eliminar a disparidade salarial entre homens e mulheres e melhorando o reconhecimento do valor do trabalho em profissões e sectores dominados pelas mulheres.

²⁸ Belkin, Lisa, 1 November 2007. The New York Times, The Feminine Critique.

²⁹ Ver http://www.unifem.org/campaigns/wsis/unifems_work.html

³⁰ Council of Europe Union, Council Conclusions on Eliminating Stereotypes in Society, Luxembourg, 2008, http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/lsa/101020.pdf



O QUE PODE SER FEITO?

« Embora não exista uma solução universal, a resposta ao desafio do emprego jovem exige uma abordagem integrada e coerente, que conjugue intervenções macro e microeconómicas e incida sobre a procura e a oferta de trabalho, bem como sobre a quantidade e a qualidade do emprego ».

Resolução relativa ao emprego jovem, adoptada pela Conferência Internacional do Trabalho na sua 93.ª sessão (Genebra, Junho de 2005).

É necessário agir para combater a crescente crise do emprego jovem. O afluxo esperado de jovens ao mercado de trabalho, ao invés de ser visto como um problema, deve ser reconhecido como uma excelente oportunidade para promover o desenvolvimento económico e social. Os governos, as organizações de empregadores e de trabalhadores, os parceiros internacionais para o desenvolvimento e a sociedade civil devem explorar o vasto potencial produtivo dos homens e das mulheres.

- Os regulamentos, as políticas e as instituições do mercado de trabalho desempenham um papel crucial na correspondência entre o lado da oferta e o lado da procura do mercado de trabalho. O número crescente de jovens, sobretudo mulheres, em empregos intermitentes, precários e mal remunerados em alguns países, e a sua sobre-representação na economia informal noutros países, exigem medidas urgentes para melhorar as suas condições de trabalho, garantir a igualdade salarial e promover os seus direitos no trabalho.
- Os programas e as políticas activas do mercado de trabalho (PAMT) podem facilitar consideravelmente a entrada e o regresso dos jovens ao mercado de trabalho. É fundamental que as PAMT assegurem o acesso das jovens ao trabalho. Estas políticas poderão ter de ser acompanhadas por medidas complementares, tais como a disponibilização de serviços de guarda de crianças para facilitar a sua participação.
- Existe uma estreita relação entre as perspectivas de emprego de um jovem e a sua educação. A educação de base é determinante para a empregabilidade dos jovens, sendo igualmente um meio eficaz de combater o trabalho infantil e erradicar a pobreza. Actualmente, existe um vasto consenso quanto à importância dos investimentos a longo prazo no capital humano para aumentar a produtividade do trabalho e promover o crescimento. É fundamental garantir o acesso das adolescentes e das jovens a programas de educação formal e não formal de qualidade, incluindo formação profissional, que contribuiriam para a sua capacitação e para a criação de mais oportunidades de um trabalho digno na idade adulta. A reforma dos programas curriculares, sobretudo no que respeita aos estereótipos, a definição de objectivos para assegurar o equilíbrio de género nos cursos e a adopção de medidas de orientação profissional podem incentivar as jovens a escolher áreas de estudo mais relevantes para as necessidades do mercado de trabalho. Em alguns locais, as medidas destinadas a ultrapassar a resistência cultural à educação das raparigas poderão ter de ser acompanhadas por sistemas de incentivo, tais como a atribuição de subsídios às famílias que inscreverem as filhas na escola.
- Uma elevada taxa de desemprego e longos períodos de procura de emprego poderão ser manifestações da falta de relevância da formação profissional de base ministrada antes do acesso ao mercado de trabalho. A correspondência entre o desenvolvimento de competências e as necessidades do mercado é indispensável para dar aos jovens a possibilidade de competirem no mercado de trabalho³¹. A reavaliação das políticas sobre o género e o emprego jovem, abordando questões como a disparidade entre a educação e as necessidades do mercado, a segregação profissional, o reforço da formação profissional e a previsão das necessidades de mão de obra, permitiria criar um “círculo virtuoso” de emprego e produtividade.
- A integração da formação básica e técnica está a tornar-se indispensável para melhorar a empregabilidade. A literacia, a numeracia e as competências de trabalho básicas são ferramentas necessárias para a maioria dos empregos pouco qualificados³². O desenvolvimento de competências tecnológicas, que muitos candidatos a emprego não possuem, deve visar com especial atenção as jovens. A formação deve basear-se nas competências, evitar enviesamentos de género e atribuir mais importância ao que os formados efectivamente aprendem durante os cursos do que ao tempo despendido na formação³³. A certificação das qualificações e o reconhecimento das competências adquiridas em contexto de trabalho constituem outra área que importa melhorar. Os programas de estágio – abertos a jovens de ambos os sexos – exigem a participação dos empregadores e dos sindicatos na definição de normas profissionais e programas curriculares³⁴.
- O crescimento do sector privado é um motor fundamental para a criação de emprego e o empreendedorismo dos jovens é uma componente importante das políticas de emprego. Na maioria dos países com uma população proporcionalmente numerosa de



©ILO, Deloche P.

³¹ Em 2004, 25,3% dos jovens da União Europeia com idades compreendidas entre os 20 e os 24 anos não tinham concluído o ensino secundário. Tessaring, M.; Wannan, J. (2004): Vocational education and training – key to future. Lisbon-Copenhagen-Maastricht: Mobilising for 2010. Cedefop, Luxemburgo.

³² Podem tratar-se de competências na área da comunicação, da relação com o cliente, do trabalho de equipa ou de resolução de problemas.

³³ ILO, 2008. Skills for improved productivity, employment growth and development, ILC, Reepart V, 97th session.

³⁴ Ibid.

jovens, as barreiras à realização de negócios são consideráveis, sobretudo para as mulheres. Esta situação dificulta a criação de empresas, fomenta a informalidade e coloca em risco a boa governação. A prestação de apoio às jovens empresárias dará um novo alento ao desenvolvimento social e económico.

- O sexo não é um bom indicador da competência. A decisão de recrutar, formar e promover os jovens, tanto homens como mulheres, deve fundar-se sempre em critérios como a competência, o comportamento, o contributo e não no sexo da pessoa em causa. Além disso, é necessário que os jovens estejam cientes dos seus direitos. Os jovens que procuram emprego devem ser informados sobre a exclusão com base no sexo, na origem geográfica, na raça, na aparência, na origem étnica e na idade. As convenções e recomendações da OIT apelam à adopção de medidas específicas³⁵.



RESPOSTAS E PARCERIAS DA OIT

Actualmente, reconhece-se cada vez mais que não é possível assegurar um emprego produtivo e um trabalho digno para os jovens através de intervenções fragmentadas e isoladas. Pelo contrário, a concretização deste objectivo exige uma acção sustentada, determinada e concertada por parte de um vasto número de intervenientes. Acima de tudo, exige uma abordagem coerente, que defina políticas de apoio assentes em dois elementos básicos: por um lado, uma estratégia integrada de crescimento e criação de emprego e, por outro, intervenções destinadas a ajudar os jovens a ultrapassar os obstáculos e as desvantagens específicos que estes enfrentam no acesso e permanência no mercado de trabalho.

É esta, com efeito, a abordagem geral da Agenda Global para o Emprego da OIT, igualmente incorporada na Resolução sobre o emprego jovem adoptada pela Conferência Internacional do Trabalho em 2005, que nos fornece o quadro básico para aconselhamos os países no âmbito dos seus esforços de criação de economias e mercados de trabalho mais eficientes, mais justos e mais equitativos. Reconhece-se também cada vez mais que a magnitude do desafio do emprego jovem exige que trabalhemos em parceria. Graças à sua estrutura tripartida e às alianças estabelecidas a nível mundial, a OIT tem o alcance global necessário para mobilizar apoio e intervenções em prol do emprego jovem. Ao nível nacional, os governos e as organizações de empregadores e de trabalhadores são os principais intervenientes na formulação de políticas e programas sobre o emprego jovem. O diálogo e as alianças com a sociedade civil, os sectores público e privado e os próprios jovens também são importantes para promover o apoio e a formulação de soluções. Ao nível internacional, a Rede para o Emprego Jovem (Youth Employment Network – YEN), uma aliança entre as Nações Unidas, o Banco Mundial e a OIT, é um exemplo de uma parceria global que procura melhorar a coerência, a coordenação e a partilha de conhecimentos no domínio do emprego jovem. A YEN proporciona uma excelente oportunidade para construir um consenso mundial e influenciar a agenda internacional com uma estratégia global para o emprego e para a inclusão social dos jovens.



O Programa da OIT para o Emprego Jovem (Youth Employment Programme – YEP) funciona através de uma rede mundial de especialistas na sede da Organização em Genebra e em mais de 60 escritórios espalhados pelo mundo. O programa presta assistência aos países no desenvolvimento de intervenções coerentes e coordenadas sobre o emprego jovem. O trabalho da YEP assenta em três pilares: o desenvolvimento de conhecimentos, a sensibilização e a assistência técnica. A igualdade de oportunidades e de tratamento entre jovens do sexo feminino e do sexo masculino ocupa um lugar central no trabalho da YEP sobre o emprego jovem. O *Bureau* para a Igualdade de Género da OIT suporta activamente a YEP, integrando as dimensões de género do emprego jovem no seu trabalho.

A Organização Internacional de Empregadores (OIE)³⁶ continua envolvida em várias frentes do emprego jovem, sendo um dos principais parceiros da YEN. Um exemplo recente é a sua colaboração num *workshop* sobre o emprego jovem da sub-região asiática, realizado em Katmandu, em Fevereiro de 2008, durante o qual foi testado um manual de formação sobre questões de género para empregadores. Este *workshop* foi conduzido pelo Departamento da OIT para as Actividades dos Empregadores, em conjunto com o Centro Internacional de Formação (CIF) de Turim e o *Bureau* para a Igualdade de Género. Outro projecto que visa as organizações de empregadores, financiado pelo Governo da Suécia, incide sobre a boa governação no mercado de trabalho e o emprego jovem.

A Confederação Sindical Internacional (CSI)³⁷ está empenhada na promoção de actividades que visam a organização e a representação dos jovens de ambos os sexos, para que a sua voz seja ouvida a todos os níveis dos sindicatos e os seus direitos laborais sejam protegidos. A Comissão da CSI para a Juventude define políticas e actividades para os jovens. Na Índia, o Departamento da OIT para as Actividades dos Trabalhadores (ACTRAV) tem vindo a organizar uma vasta formação de sensibilização, com vista a promover a Convenção (n.º 87) sobre a Liberdade

³⁵ ILO 2005. Youth: Pathways to decent work, ILC, 93th session, Report VI.

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

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



Sindical e a Protecção do Direito Sindical, de 1948, e a Convenção (n.º 98) sobre o Direito de Sindicalização e de Negociação Colectiva, de 1949, bem como as principais convenções em matéria de igualdade, nomeadamente no que respeita às jovens³⁸. O Programa de Educação Laboral do ACTRAV do Centro Internacional de Formação de Turim também oferece aos jovens dirigentes formação sobre a liberdade sindical, contando com elevadas taxas de participação feminina.

Apoiar a educação e a formação

O Departamento das Qualificações e da Empregabilidade da OIT (EMP/SKILLS) ajuda as pessoas a melhorarem a sua empregabilidade através da formação, do desenvolvimento de competências e da educação. Esta assistência é crucial para melhorar e manter a produtividade e as oportunidades de auferir rendimentos do trabalho. Para além de melhorar a mobilidade no mercado de trabalho, permite também alargar o seu potencial leque de escolhas profissionais³⁹. O Programa Internacional para a Eliminação do Trabalho Infantil (OIT-IPEC) tem trabalhado em numerosos projectos sobre o processo inverso, de transição do trabalho para a escola, das crianças trabalhadoras, com o objectivo de aumentar as oportunidades de um trabalho digno para estas crianças na sua juventude, uma vez adquiridas as competências necessárias⁴⁰.

INTEGRAÇÃO DAS QUESTÕES DE GÉNERO NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL NACIONAL DO BOTSUANA

A autoridade responsável pela formação no Botsuana, em colaboração com o Departamento para as Questões das Mulheres do Ministério do Trabalho e da Administração Interna, elaborou, em 2000, o projecto de uma “Política nacional para a integração das questões de género na formação profissional e na aprendizagem em contexto de trabalho” com os seguintes objectivos:

- Aumentar o acesso das mulheres à educação e formação profissional e reduzir a sua taxa de abandono depois de iniciarem a formação.
- Erradicar a ignorância sobre as questões de género e reforçar a sensibilização para estas questões no seio das instituições de formação profissional, integrando uma linguagem inclusiva nos programas curriculares, melhorando as atitudes dos formandos, formadores e administradores em relação à disparidade, igualdade e equidade de género na formação profissional e promovendo a formação sobre questões de género para eliminar os estereótipos e os preconceitos de género.
- Definir os comportamentos que constituem assédio sexual, sensibilizar para esta questão e criar mecanismos rigorosos de denúncia e resposta.
- Desenvolver e implementar, em todas as instituições de formação profissional, um sistema de recolha regular de dados e comunicação da informação, por género, sobre a situação e as necessidades de formação de homens e mulheres, com vista a reduzir a segregação profissional⁴¹.

Criar oportunidades de emprego

Os programas e as políticas activas do mercado de trabalho, que abrangem um diversificado leque de medidas de formação e criação de emprego, são instrumentos fundamentais para a promoção do emprego e do trabalho digno entre os jovens de ambos os sexos. Segundo um estudo do BIT⁴², estas políticas reforçam a segurança dos trabalhadores e contribuem para uma globalização justa.

A OIT disponibiliza periodicamente estudos empíricos, bem como avaliações quantitativas, sobre a situação real dos mercados de trabalho dos jovens, a fim de criar uma base analítica que permita aos países identificar os principais desafios que se colocam aos jovens. O relatório intitulado *Global Employment Trends for Youth* (Tendências Mundiais do Emprego Jovem) baseia-se em relatórios analíticos de informações



sobre o mercado de trabalho⁴³, que permitem elaborar estimativas – desagregadas por idade e por sexo, conforme os casos – sobre o desemprego, os rácios emprego/população, o estatuto no emprego, o emprego por sector e a elasticidade da produtividade laboral e do emprego⁴⁴.

O inquérito da OIT sobre a transição da escola para o trabalho (School-to-Work Transition Survey – SWTS)⁴⁵ é uma ferramenta estatística concebida para ajudar os países a recolherem informações aprofundadas sobre a situação dos jovens no mercado de trabalho e a quantificarem a facilidade ou dificuldade relativa do acesso dos jovens ao mercado de trabalho quando deixam a escola. A análise dos dados deve revelar pontos fortes e pontos fracos do mercado de trabalho dos jovens e apontar para os principais desafios a que os

decisores políticos devem dar resposta através da formulação de políticas e programas de promoção do emprego jovem e do desenvolvimento. As variáveis representavam a experiência dos jovens em matéria de educação e formação, as suas percepções e aspirações em termos de emprego, o processo de procura de emprego, os obstáculos e os apoios no acesso ao mercado de trabalho, a preferência pelo trabalho por

³⁸ A Convenção (n.º 111) sobre a discriminação (emprego e profissão), de 1958, a Convenção n.º 100 sobre a igualdade de remuneração, de 1951, a Convenção (n.º 156) sobre os trabalhadores com responsabilidades familiares, de 1981, e a Convenção (n.º 183) sobre a protecção da maternidade, de 2000.

³⁹ Durante a sua 97.ª sessão, que teve lugar em Junho de 2008, a Conferência Internacional do Trabalho analisou o relatório intitulado “Skills for improved productivity, employment growth and development” (“Competências necessárias para uma melhor produtividade, o crescimento do emprego e o desenvolvimento”), tendo adoptado conclusões que fornecem orientações aos mandantes e ao Bureau sobre o caminho a seguir.

⁴⁰ <http://www.ilo.org/ipec/index>.

⁴¹ 2006. Autoridade para a Formação Profissional do Botsuana, em Skills for improved productivity, employment growth and development, ILC, Report V, 97th Session, 2008 (Geneva).

⁴² 2006. Autoridade para a Formação Profissional do Botsuana, em Skills for improved productivity, employment growth and development, ILC, Report V, 97th Session, 2008 (Geneva).

⁴³ ILO, 2006. *Global Employment Trends for Youth*, op. cit.

⁴⁴ ILO, 2008. *Global Employment Trends for Women*, (Geneva).

⁴⁵ Ver <http://www.ilo.org/youth>.

conta de outrem ou pelo trabalho independente, as atitudes dos empregadores em relação à contratação de jovens, as condições de trabalho e os salários⁴⁶.

Os principais responsáveis pela promoção do emprego jovem são os governos, mas é necessário assegurar a coerência e a coordenação entre diferentes instituições governamentais e com os parceiros sociais. O BIT publicou o Guia para a Elaboração de Planos de Acção Nacionais sobre o Emprego Jovem (Guide for the preparation of National Action Plans on Youth Employment), a fim de auxiliar os mandantes nesta importante tarefa⁴⁷. O Guia recomenda a participação de peritos técnicos especializados em questões de género na formulação das políticas e na identificação e análise das diferenças de género no mercado de trabalho, para traçar um quadro das diversas situações que os jovens enfrentam no mercado de trabalho.

Ao longo da última década, as guerras verificadas em certos países demonstraram que a falta de acesso dos jovens a um emprego remunerado pode contribuir para prolongar ou reacender o conflito⁴⁸. O Programa da OIT de Resposta a Crises e Reconstrução trabalhou com jovens ex-combatentes, tendo também dedicado especial atenção ao apoio à formação e emprego das jovens.

Em países pós conflito com um elevado número de ex combatentes, as jovens têm sido frequentemente vítimas de violência e têm necessitado de um apoio especial para ultrapassarem os traumas, a estigmatização e para ganharem confiança. Algumas mulheres que desafiaram os estereótipos de género durante os conflitos necessitam de apoio para manter a igualdade no acesso aos recursos que surgem após o conflito. Algumas jovens tinham se tornado, elas mesmas, combatentes⁴⁹. Muitas vezes, os jovens que lutaram em guerras estão habituados a uma cultura de violência, pelo que precisam de orientação para desenvolverem a sua masculinidade segundo padrões que os transformem em cidadãos produtivos.

Estimular o desenvolvimento das empresas e o empreendedorismo

A criação de condições favoráveis para os jovens desenvolverem pequenas empresas começa por uma avaliação dos incentivos e desincentivos que as políticas económicas poderão por vezes criar, ainda que não intencionalmente, para as pequenas empresas. As pequenas empresas precisam de ter capacidade para gerar lucros e ser competitivas. É necessário examinar as políticas que não visam especificamente os jovens empresários, mas que os podem afectar, tais como os procedimentos administrativos e legais aplicáveis à criação de empresas, o acesso ao financiamento dos bancos comerciais, a educação e a formação qualificante, a protecção social e o apoio à expansão do negócio. As implicações destas políticas ao nível do género devem ser cuidadosamente ponderadas, na medida em que, muitas vezes, as jovens vêm negado o acesso à formação, ao crédito financeiro e aos mecanismos de apoio às empresas.

Os programas de microfinanciamento são outros mecanismos de apoio. Sendo relativamente recentes, estes programas estabelecem geralmente ligações muito mais específicas entre os diferentes problemas sociais que afectam as estratégias sobre a juventude ou o desenvolvimento da comunidade. Muitos programas visam as mulheres,⁵⁰ mas a juventude parece ser um grupo alvo sub representado⁵¹. Na Ásia, são mais os programas destinados às mulheres casadas do que às mulheres solteiras, pois parte-se do princípio de que estas representam um risco de incumprimento mais elevado, dado que poderão deixar de pagar as prestações do empréstimo depois de casarem. O Programa de Finanças Sociais da OIT – o seu ponto focal para o microfinanciamento – tem vindo a cooperar com a Fundação Gates em programas experimentais sobre microseguro.



© ILO, Crozet M.

Os programas de promoção das empresas e do empreendedorismo, na sua maioria, estão abertos a todos os jovens, tanto aos trabalhadores independentes como àqueles que desejam criar a sua própria empresa. O programa “Crie e Desenvolva o seu Negócio” (Start and Improve your Business – SIYB) da OIT não visa especificamente os jovens; no entanto, entre 40% e 50% dos formandos têm menos de 25 anos e aproximadamente metade são mulheres.

O Programa da OIT para o Desenvolvimento das Pequenas Empresas promove o empreendedorismo dos jovens. O programa “Promover o Empreendedorismo das Mulheres e a Igualdade de Género” (Women’s Entrepreneurship Development and Gender Equality – WEDGE) procura melhorar as oportunidades económicas das mulheres, apoiando-as activamente na criação, regularização e expansão das suas empresas, desenvolvendo uma base de conhecimentos sobre mulheres empresárias e serviços de apoio inovadores. O módulo “Conhecer o Negócio” (Know About Business – KAB) tem por destinatários docentes de instituições de formação profissional e técnica, do ensino secundário geral e do ensino técnico superior, cujos programas curriculares contemplam a educação para o empreendedorismo. As questões de género são cuidadosamente tomadas em consideração em todo o módulo.

⁴⁶ Elder, S. e Matsumoto, M. Characterizing the school-to-work transitions of young men and women: Evidence from the ILO School-to-work transition surveys, Working Paper (Geneva, ILO, a publicar em 2008) e Elder, S. ILO School-to-work transition survey: A methodological guide (Geneva, ILO, a publicar em 2008).

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

⁴⁸ UN, 2005. World Youth Report, p. 144-192.

⁴⁹ Specht, Irma, 2006. Red Shoes: Experiences of girl-combatants in Liberia, (ILO, Geneva).

⁵⁰ ILO, 2008. Small change, Big changes: Women and Microfinance, GENDER/SFU (Geneva).

⁵¹ Uma pesquisa revelou que, das 902 organizações de 96 países constantes da lista elaborada pelo Conselho da Cimeira do Microcrédito, apenas 21 continham a palavra “juventude” na sua designação.



SELECÇÃO DE PUBLICAÇÕES DA OIT SOBRE GÉNERO E EMPREGO JOVEM

Auer, Peter, Efendioglu, Umit, Leschke, Janine, 2004. Active labour market policies around the world: Coping with the consequences of globalization, (International Labour Office (ILO), Geneva).

Besan, M. 2001. Women Entrepreneurs in Albania, Women's Entrepreneurship Development and Gender Equality (WEDGE) (ILO, Geneva).

Corbanese, V.; Rosas, G. 2007. Young people's transition to decent work: Evidence from Kosovo, (Geneva, ILO, Departamento da Política de Emprego (EMP/POLICY) e Escritório Sub Regional para a Europa Central e Oriental).

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

D'Souza, A. 2008. A publicar brevemente. Decent work for Domestic workers: Towards a new international labour standard (Genebra, BIT).

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

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

de Gobbi M.S.; Dhakal, N.H.; Hijazi, S.T. 2004. Nepal and Pakistan micro-finance and microenterprise development: Their contribution to the economic empowerment of women (Geneva, ILO, Desenvolvimento das Pequenas Empresas [SEED]).

International Labour Office (ILO)). 2008a. Global employment trends for youth (Geneva).

- 2008b. Promotion of rural employment for poverty reduction, Report IV, International labour Conference (ILC), 97th Session, Geneva, 2008 (Geneva).

- 2008c. Skills for improved productivity, employment growth and development, Relatório V, ILC, 97th Session, Geneva,, 2008 (Geneva).

- 2008d. Small change, Big changes: Women and Microfinance, (Geneva, GENDER/ Programa de Finanças Sociais).

- 2007. Decent Work and Youth: Latin America, (Porto de Espanha, Escritório Sub Regional para as Caraíbas).

- 2006a. Global employment trends for youth (Geneva, Análise do Emprego e do Mercado de Trabalho [EMP/ANALYSIS]).

- 2006b. HIV/AIDS and work: Global estimates, impact on children and youth, and response (Geneva, Programa sobre o VIH/ SIDA e o mundo do trabalho).

- 2006c. Youth employment: a global goal, a national challenge (Genebra, Sector Emprego).

- 2005a. Resolutions adopted by the International Labour Conference at its 93rd Session (Geneva).

- 2005b. Youth: pathways to decent work: promoting youth employment - tackling the challenge, Report VI, ILC, 93rd Session, Geneva, 2005 (Geneva).

- 2004a. Improving prospects for young women and men in the world of work, a guide to youth employment (Geneva).

- 2004b. Starting right: Decent work for young people, background paper presented at the ILO Tripartite Meeting on Youth Employment: The Way Forward, Geneva, 13-15 Oct.

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

Mayoux, L. 2001. Jobs, Gender and Small Enterprises: Getting the policy environment right (Geneva, ILO, WEDGE).



Moreno-Fontes Chammartin, G. 2004. "Women Migrant Workers' Protection in Arab League States", em S. Esim; M. Smith (eds): Gender and Migration in Arab States: The Case of Domestic Workers (Beirute, ILO, Escritório Regional para os Estados Árabes, p. 11-95.

Nichols M.P. 2001. Jobs, Gender and Small Enterprises in Africa and Asia: Lessons drawn from Bangladesh, the Philippines, Tunisia and Zimbabwe (Geneva, ILO, WEDGE).

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

Rosas, G.; Rossignotti, G. 2008. Guide for the preparation of national action plans on youth employment (Geneva, ILO, Programa para o Emprego Jovem).

Sayres, N.J. 2005. An analysis of the situation of Filipino Domestic Workers (Manila, OIT, Escritório Sub Regional para o Sudeste Asiático e o Pacífico).

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

Specht, I. 2006. Red Shoes: Experiences of girl-combatants in Liberia, (Geneva, ILO, Programa de Resposta a Crises e Reconstrução).

Stoyanovska, A. 2001. Jobs, Gender and Small Enterprises in Bulgaria, Série sobre o desenvolvimento do empreendedorismo das mulheres e a igualdade de género nas empresas (Geneva, ILO).

Sufyan, A. 2007. The school-to-work transition of young people in Syria, (Geneva, ILO, EMP/POLICY e Escritório Regional para os Estados Árabes).

Zanaty, A. et al. 2007. School-to-work transition: Evidence from Egypt, (Geneva, ILO, EMP/POLICY).



Bureau
Internacional
do Trabalho
Genebra

Bureau para a Igualdade de Género

Tel. +41 22 799 6730

Fax. +41 22 799 6388

www.ilo.org/gender

gendercampaign@ilo.org

Programa Internacional para as Migrações

Sector da Protecção Social

Tel. +41 22 799 6667

Fax. +41 22 799 8836

www.ilo.org/migrant

migrant@ilo.org

Bureau Internacional do Trabalho - 4, route des Morillons - 1211 Genebra 22, Suíça

A presente brochura foi elaborada no âmbito da campanha de sensibilização da OIT "A Igualdade de Género no Coração do Trabalho Digno". Para obter informações sobre outros temas abordados pela OIT nesta campanha sobre a igualdade de género, contacte nos através do seguinte endereço de correio electrónico: gendercampaign@ilo.org.