

► Reseña de políticas

Agosto 2020

► La división de género en el desarrollo de las competencias: Avances, desafíos y opciones de políticas para el empoderamiento de las mujeres

Hallazgos principales

- Las brechas de género en el acceso y en la participación del desarrollo de competencias y en el mercado de trabajo persisten a nivel mundial.

Los principales desafíos a los que se enfrentan las mujeres incluyen el prejuicio basado en género para elegir una ocupación, los obstáculos en la educación y en la formación, en particular en economías rurales e informales; las limitaciones socioculturales y económicas y la baja representatividad de las mujeres en las disciplinas CTIM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas).

Para afrontar estos desafíos, los países necesitan considerar un enfoque de género en las políticas y las estrategias de desarrollo de competencias; crear entornos de formación que tengan en cuenta

las cuestiones de género; generar oportunidades en áreas que requieran un uso más intensivo de la tecnología para las mujeres y en tareas de cuidado y trabajo social para los hombres; promover modelos de conducta y alentar y permitir que las mujeres participen en oportunidades de aprendizaje a lo largo de la vida.

- Ante la pandemia de la COVID-19, las mujeres y las niñas vienen soportando la mayor carga de responsabilidades durante el cierre de las escuelas. Superar la brecha de género digital es fundamental para permitir que las mujeres participen equitativamente de las oportunidades de aprendizaje digital y de teletrabajo cuando sea posible, además de hacer frente a los roles de género tradicionales.

La brecha de género en la educación y el empleo: ¿Qué avances han tenido lugar?

Si eres mujer, puede que tengas la suerte de vivir en uno de los 75 países del mundo que han logrado paridad de género en la educación (Banco Mundial, 2015). Sin embargo, aunque así sea, es posible que aún tengas más dificultades que tu colega varón para encontrar un empleo.



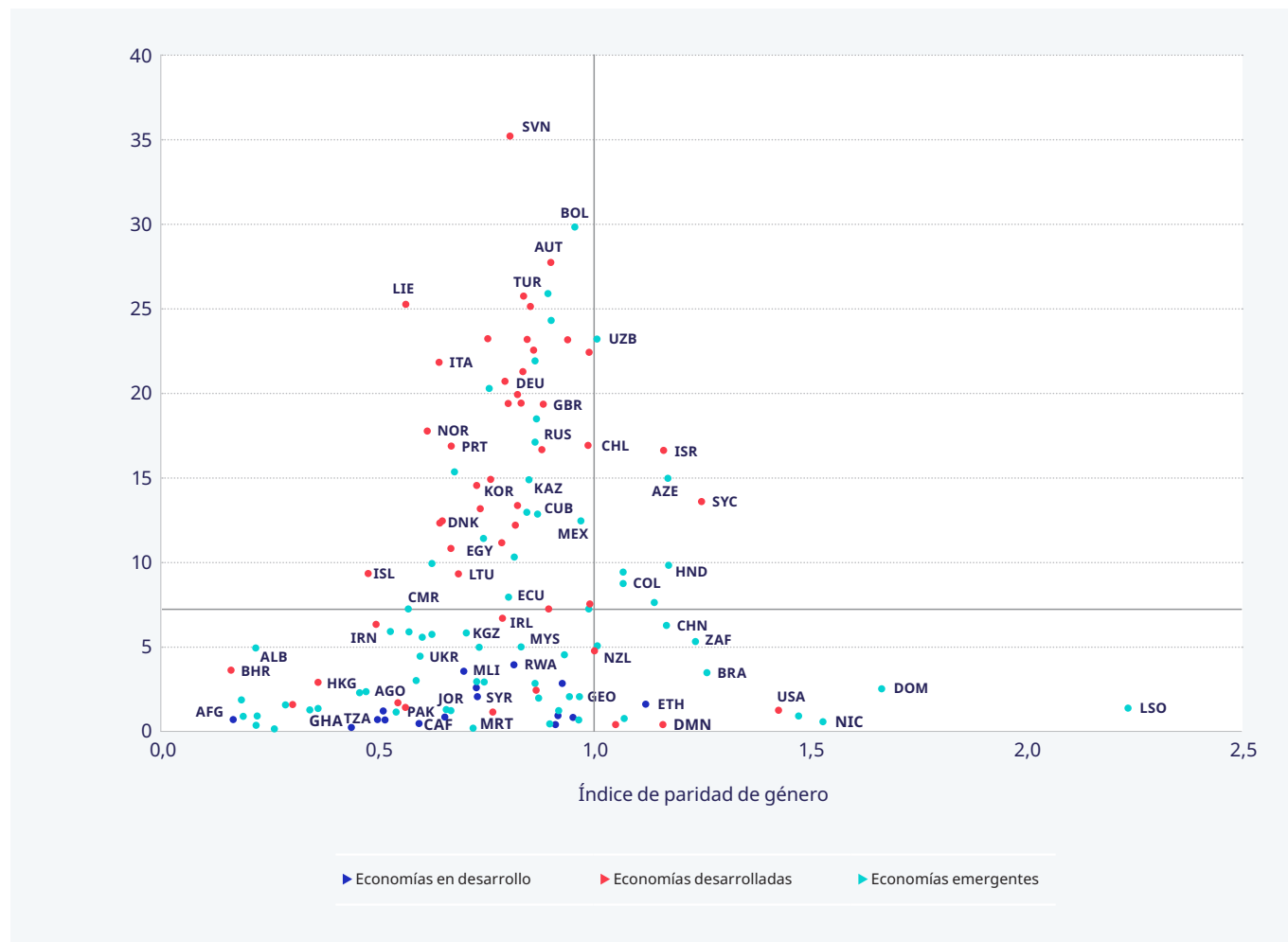
Retrato de Vololona Rasamoelison, 37 años de edad y madre de dos niños. Fotógrafo: Crozet M.

► Reseña de políticas

La división de género en el desarrollo de las competencias:

Avances, desafíos y opciones de políticas para el empoderamiento de las mujeres

► Gráfico 1: Paridad de género en la participación en programas de educación técnica y profesional (último año disponible)



Fuente: Instituto de Estadística de la UNESCO, 2019, ODS Meta 4.3 – EFTP de calidad y educación terciaria.

Excepto en algunos países¹ en los que la participación femenina continúa siendo baja, la inscripción a la escuela primaria de las niñas se está nivelando con la de los varones. En el caso de la educación secundaria, aproximadamente en la misma cantidad de países se observan tasas de inscripción más altas para niñas que para varones. En la educación terciaria, la matrícula femenina es más alta que la masculina en la mayoría de los países (Banco Mundial, 2012).

Faltan estadísticas comparables a nivel mundial sobre el desarrollo de competencias, que abarca la educación y la formación técnica y profesional (EFTP), la formación y la educación no formal, y los sistemas de aprendizaje en la economía informal, debido a la heterogeneidad entre los sistemas de los diferentes países. Algunos indicadores de

los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), sin embargo, recopilan tasas de participación de jóvenes, tanto hombres como mujeres, en los programas de formación técnica y profesional. El Gráfico 1 muestra que solo algunos países alcanzaron paridad de género en la educación técnica y profesional, con una disparidad de género persistente en la matrícula de EFTP independientemente del nivel de desarrollo de los países.

La matrícula de hombres y mujeres en la educación formal y no formal y la formación es muy diferente según cada región, tal como se refleja en los estimados regionales proporcionados en el Gráfico 2. Mientras que la tasa de participación de jóvenes y adultos en la educación y formación en las Américas, Europa y Asia Central es casi

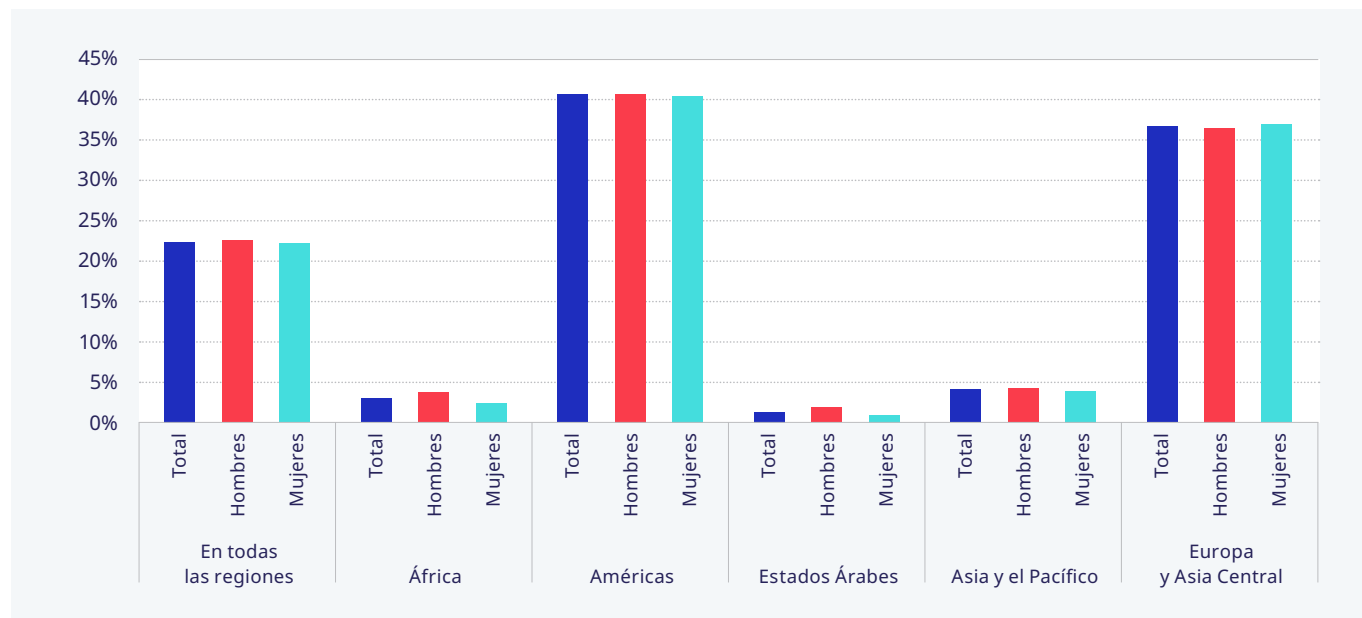
¹ Las excepciones son siete países (cinco de ellos en África Subsahariana, en los que la inscripción femenina es de 60 % o menos).

► Reseña de políticas

La división de género en el desarrollo de las competencias:

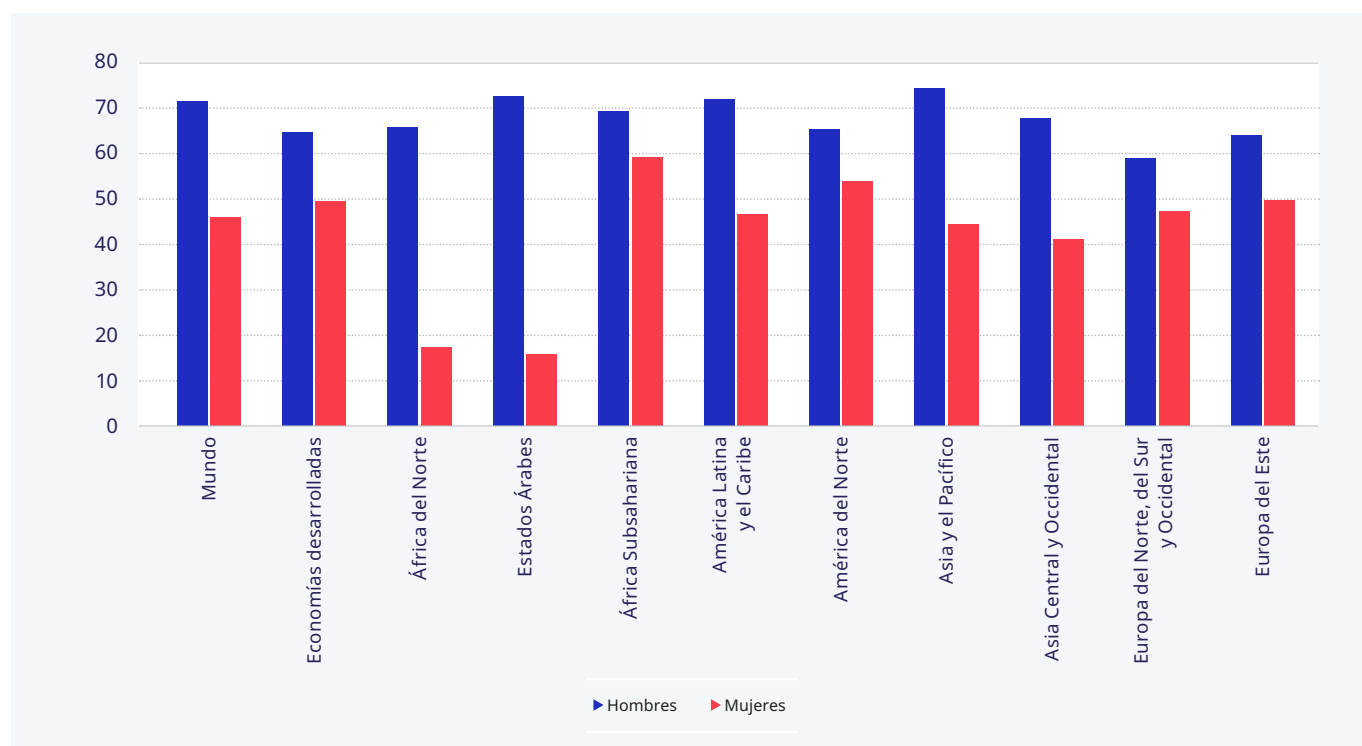
Avances, desafíos y opciones de políticas para el empoderamiento de las mujeres

► Gráfico 2: Tasa de participación de jóvenes y adultos en programas de educación y formación en los últimos 12 meses (último año disponible)



Fuente: Instituto de Estadística de la UNESCO, 2019, ODS Meta 4.3 - EFTP de calidad y educación terciaria.

► Gráfico 3: Relaciones ocupación-población², por región, último año disponible (en porcentajes)



Fuente: ILO, 2017, World and regional aggregates, table R2, "Employment to population ratio".

² La relación ocupación-población es la proporción ocupada de población en edad de trabajar de un país, (sea a cambio de un salario o no).

► Reseña de políticas

La división de género en el desarrollo de las competencias:

Avances, desafíos y opciones de políticas para el empoderamiento de las mujeres

el doble del promedio de la región, las tasas en África, los Estados Árabes, Asia y el Pacífico son muy inferiores tanto para hombres como para mujeres.

Según la publicación *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Avance global sobre las tendencias del empleo femenino* (OIT, 2018), hay una serie de brechas de género principales en el mercado de trabajo a nivel mundial. En primer lugar, las mujeres continúan teniendo menos probabilidades de participar en el mercado de trabajo que los hombres³. En segundo lugar, las que sí participan tienen menos probabilidades de encontrar empleo (Gráfico 3), y se proyecta que esta brecha de género en el empleo continúe creciendo tanto en países en desarrollo como emergentes. Las grandes diferencias entre las regiones apuntan a factores sociales y culturales persistentes que dificultan el empleo femenino en ciertas regiones del mundo. En tercer lugar, hay más mujeres con empleos vulnerables⁴, en particular, como trabajadoras familiares auxiliares no remuneradas.



Secretaria. Centro de producción de Procter & Gamble. Fabricante multinacional de detergentes para la ropa. El Cairo. Fotógrafo: Crozet M.

Recuadro 1. La OIT y la igualdad de género en el mundo del trabajo

La OIT promueve la igualdad de género en el mundo del trabajo desde el punto de vista de los derechos fundamentales del trabajo pero también desde una visión de eficiencia económica. Cuando las niñas reciben la misma educación y formación que los varones, y las mujeres participan en la vida económica al igual que los hombres, la salud y la educación de los niños mejora y la economía crece más rápido y de forma más equitativa, dado que las capacidades humanas se movilizan plenamente.

Por más información sobre la posición de la OIT sobre la equidad de género y el trabajo, recomendamos consultar las dos normas laborales en materia de igualdad de los derechos fundamentales: el Convenio sobre la igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).



Mujer dentista trabajando en casa en Saigón. Fotógrafo: Deloche P.

³ La tasa de participación en el mercado de trabajo comprende a la proporción de la población en edad de trabajar que está empleada (ya sea asalariada o sin salario) o que está buscando empleo.

⁴ Las personas en «empleo vulnerable» son los trabajadores que trabajan por cuenta propia o trabajadores familiares auxiliares (en contraposición a los trabajadores que reciben un salario o remuneración). Puesto que los trabajadores familiares auxiliares o por cuenta propia a menudo se encuentran al margen de la legislación laboral, la normativa en materia de seguridad social y los convenios colectivos, suelen considerarse como miembros de la economía informal.

► Reseña de políticas

La división de género en el desarrollo de las competencias:

Avances, desafíos y opciones de políticas para el empoderamiento de las mujeres

¿Cuáles son los principales desafíos?

La elección de la ocupación y las oportunidades de empleo continúan teniendo un sesgo de género

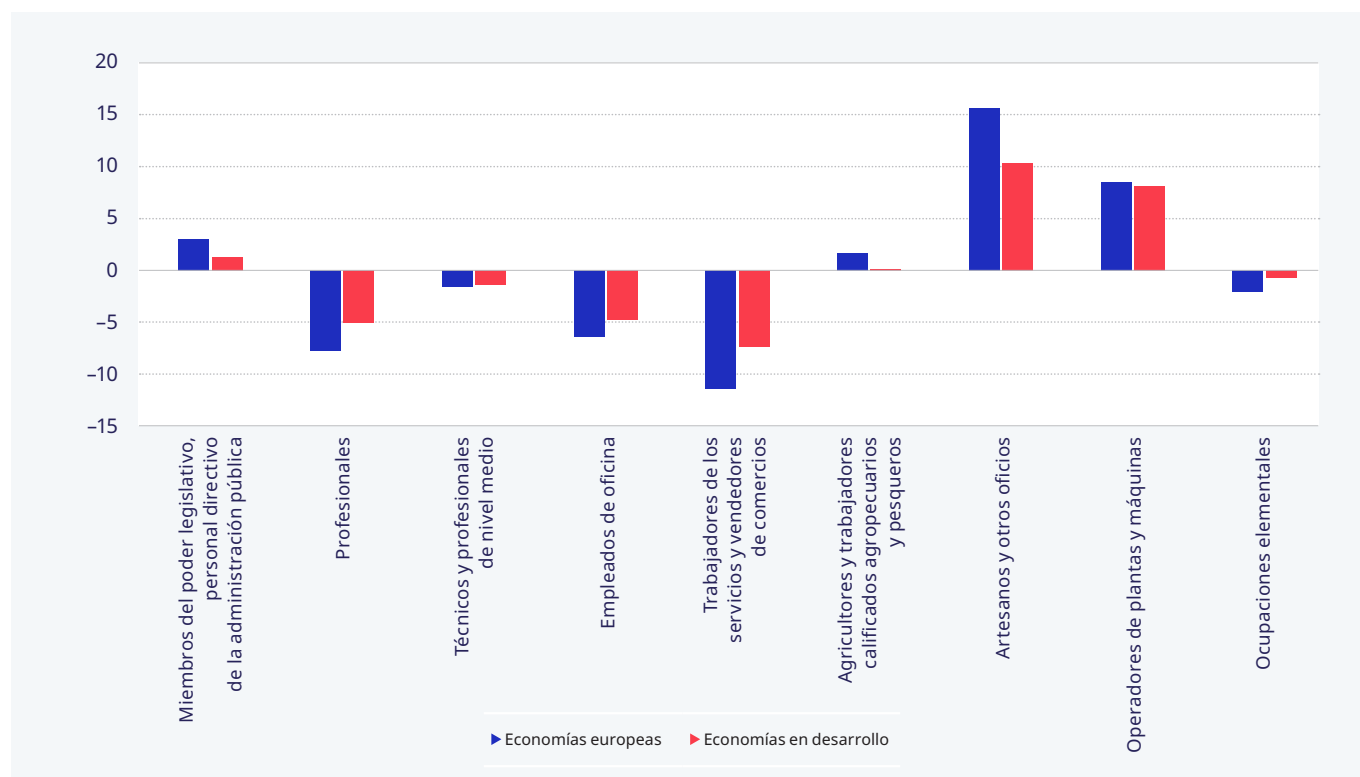
A pesar de los avances que se han realizado en materia de educación de niñas y mujeres, la segregación ocupacional continúa siendo una característica predominante de la formación y los mercados de trabajo, lo que restringe las opciones de las mujeres, limitándolas a empleos con salarios más bajos y condiciones inferiores que los hombres. Las mujeres no solo están sobrerrepresentadas en algunas ocupaciones (y subrepresentadas en otras); la segregación suele ocurrir también dentro de las ocupaciones, en las que los hombres ocupan los puestos de trabajo de mayor responsabilidad (ONU DAES, 2015). En general, esta segregación vertical

no se asocia con niveles más altos de competencias o experiencia.

El Gráfico 4 muestra que los hombres siguen ocupando más puestos de trabajo en artesanías, oficios, operaciones de plantas y máquinas y ocupaciones gerenciales y legislativas, mientras que las mujeres trabajan con más frecuencia como empleadas, trabajadoras de servicios y como vendedoras. Curiosamente, en promedio, los países europeos muestran patrones más fuertes de segregación ocupacional que los países en desarrollo.

Las tendencias a lo largo del tiempo en la mayoría de las regiones muestran una sobrerrepresentación masculina persistente en la industria, y un movimiento de las mujeres desde el sector agrícola hacia el sector servicios, en particular, en educación y salud. La excepción es Asia, donde las mujeres también se han trasladado al sector de la fabricación.

► Gráfico 4: Diferencias en las porciones medias de los principales grupos ocupacionales por sexo en determinadas economías desarrolladas y en desarrollo, último año disponible a partir de 2000



Nota: Calculado de la siguiente manera: «Porción de personas empleadas en grupo ocupacional por el empleo total, hombres» menos «porción de personas empleadas en el grupo ocupacional por el empleo total, mujeres».

Fuente: ILOSTAT, 2018.



Una niña y su padre de camino a la escuela. Bangkok. Tailandia. Fotógrafo: Crozet M.

El desarrollo de competencias ofrece sin duda un camino para ampliar las opciones profesionales pero una mayor participación de las mujeres en la formación de determinadas ocupaciones no se traduce automáticamente en una mayor participación femenina en el empleo en dichos campos (Comisión Europea, 2018).

Las mujeres todavía se enfrentan a más obstáculos en la educación y la formación, en particular, en las economías rurales, informales y tradicionales

Si bien hay pruebas a nivel mundial de los avances en el acceso de las mujeres a la educación y la formación, esta perspectiva general no permite ver claramente las amplias discrepancias que existen entre y dentro de los países.

Las mujeres en el ámbito rural se enfrentan a la dificultad de combinar la educación y la formación con las responsabilidades en el campo, en el hogar, en la comunidad y de cuidados. Si bien la oferta educativa y de formación está disponible, a menudo es difícil de alcanzar y poco flexible. Estas dificultades se agudizan sobre todo en sociedades tradicionales, en las que las familias suelen ser reticentes a invertir en la educación de una niña debido a prácticas establecidas de matrimonio precoz, una

baja remuneración del trabajo de las mujeres, reservas familiares con respecto a las mujeres fuera de la casa y las expectativas de que las niñas y las mujeres harán la mayor parte de las tareas del hogar. En consecuencia, la desventaja educativa se acumula a lo largo de la vida de las mujeres dado que la educación básica con frecuencia es un requisito previo para el desarrollo de nuevas competencias.

Si bien persisten las diferencias en la alfabetización entre hombres y mujeres, con un 63 % de mujeres adultas analfabetas, las tendencias a nivel mundial son alentadoras: entre las mujeres, la tasa de alfabetización de las jóvenes es 20 % más alta que la de las mujeres mayores, en comparación con el 10 % de diferencia entre los hombres jóvenes y mayores. Por lo tanto, las mujeres han progresado más que los hombres en este sentido y el patrón se repite para todas las regiones en desarrollo (UIS, 2019).

Sin embargo, las mujeres se emplean mucho más a menudo como trabajadoras familiares auxiliares que los hombres, y en los países de ingresos bajos y medianos, más mujeres acceden a empleos informales, lo que también limita sus posibilidades de acceder a la educación y la formación (OIT, 2018 y 2020). Asimismo, las mujeres están subrepresentadas en los sistemas de aprendizaje informal, el sistema de formación tradicional prevalente en muchos países con una gran economía informal. Los análisis del sector informal de África Occidental mostraron

► Reseña de políticas

La división de género en el desarrollo de las competencias:

Avances, desafíos y opciones de políticas para el empoderamiento de las mujeres

que las mujeres tienden a adquirir competencias a través del aprendizaje informal y desestructurado en el puesto de trabajo más que a través del aprendizaje informal de un maestro artesano experimentado en una pequeña empresa, tal como es más frecuente entre los hombres (Nordman y Pasquier-Doumer, 2012).

Para las mujeres, niveles más altos de competencias no suponen (todavía) mejores empleos

En general, los niveles más altos de educación disminuyen la proporción de personas «ni-ni (es decir, que no están empleadas ni son trabajadoras)». Sin embargo, incluso cuando las niñas y las mujeres son capaces de adquirir competencias para el trabajo, a menudo se enfrentan con

limitaciones sociales, culturales, económicas y prácticas que les impiden que puedan aplicar plenamente dichas competencias para obtener un trabajo adecuado. Por este motivo, en los países de ingresos bajos, hay más chances de que haya más mujeres que hombres entre los ni-ni (OIT, 2020). En muchos países en desarrollo, la educación terciaria no es tan fácilmente accesible para las mujeres como para los hombres.

Cuando no existen prestaciones públicas para la licencia por maternidad o el cuidado de los hijos, la crianza sigue siendo una de las principales razones por las que las mujeres dejan de formar parte de la fuerza de trabajo, y así dejan de utilizar sus competencias o, directamente, no pueden ingresar al mercado.

También hay un factor de desajuste entre la oferta y la demanda de competencias en los mercados de trabajo

Recuadro 2. La incorporación de la perspectiva de género en los institutos de formación en América Central

El Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) de Costa Rica, con el apoyo del proyecto FOIL financiado por España, fue el primero de varios institutos de formación nacional de América Central en iniciar una estrategia de incorporación de la perspectiva de género integral con el objetivo de mejorar la empleabilidad de las mujeres.

La institución realizó un análisis de género de la estructura y los procedimientos, del mercado de trabajo de Costa Rica, y de los servicios prestados al público. Si bien la mitad de los participantes del programa son mujeres, en 27 de los 37 programas de formación se observaba una clara separación de género, y en algunos programas una participación del 90 % de un único sexo. Los programas con una mayor participación femenina se correspondían con mayor frecuencia a empleos de menor productividad, con sueldos más bajos o de menor categoría. Las tasas de abandono en el caso de las mujeres eran particularmente altas en los programas en los que no había una gran participación femenina.

Siguiendo las recomendaciones del estudio de diagnóstico, se elaboró una política de género para el INA que abarcaba un plan de acción de cinco años para el período 2013-17.

En vista del éxito de este trabajo en Costa Rica, se compartió el enfoque con otros institutos nacionales de formación en América Central que colaboran en una red de institutos de formación, la Red de Institutos de Formación Profesional (RedIFP). En Panamá, por ejemplo, el Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano (INADEH) ha comenzado a trabajar para tener un sistema nacional de EFTP con una perspectiva de género más inclusiva. En 2018, se realizó una evaluación en materia del acceso y la participación de la mujer en los programas de EFTP. En función de la evaluación, el INADEH diseñó un mapa de ruta para alcanzar mayor igualdad de género en la EFTP, con medidas a corto plazo como las campañas de información para cambiar los estereotipos de género respecto de las ocupaciones técnicas y cursos piloto sobre áreas técnicas dirigidos específicamente a mujeres, así como también medidas a largo plazo que incluían aumentar la cantidad de facilitadoras y poner a prueba servicios de cuidado de niños en algunos centros de formación seleccionados.

Nota: Para obtener mayor información, se puede consultar: <https://www.ilo.org/sanjose/programas-y-proyectos/formacion-orientacion-insercion-laboral/lang-en/index.htm>.

► Reseña de políticas

La división de género en el desarrollo de las competencias:

Avances, desafíos y opciones de políticas para el empoderamiento de las mujeres

regionales. Estudios recientes de la OIT muestran que, en los países de la OCDE, la incidencia de la sobreeducación (para un cargo o puesto) tiende a ser mayor en las mujeres que en los hombres (Sparreboom & Tarvid, 2017). Asimismo, en muchos países de la región árabe y en África del Norte, las altas tasas de desempleo entre las graduadas universitarias sugieren que las mujeres están en una posición de desventaja para la obtención de un empleo adecuado a la educación y las competencias que han adquirido (OIT, 2018).

En muchos países en desarrollo, las mujeres están sobrerrepresentadas en la emigración interna y la consecuente «fuga de cerebros». Según la Base de datos sobre inmigrantes en los países miembros y no miembros de la OCDE (DIOC, por sus siglas en inglés), no es significativa la diferencia entre hombres y mujeres con logros educativos bajos o intermedios. Sin embargo, para las personas altamente calificadas, las mujeres en los países fuera de la OCDE superan a los hombres con una tasa de emigración de 19,8 %, frente al 16 % en el caso de los hombres. Entre los emigrantes altamente calificados de los países de la OCDE, las diferencias de género son menores. (OCDE/AFD, 2019).

Las mujeres continúan a la zaga en las ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas

Más hombres que mujeres se dedican a carreras de ingeniería, matemáticas y otras disciplinas relacionadas con las ciencias (disciplinas STEM). En la educación superior emerge un patrón claro de género. Los estudiantes varones son la vasta mayoría en las matrículas de ingeniería, manufactura y construcción así como también en las tecnologías de la información y de la comunicación. Las mujeres, en cambio, superan a los varones en las ciencias sociales, humanidades y salud y bienestar, y educación. Sin embargo, debido al aumento de las matrículas entre 2000 y 2015, se observa una mayor representación de estudiantes mujeres en las ciencias naturales, matemáticas y estadística (véase el Gráfico 5).

Las diferencias de género en la EFTP en el segundo ciclo de secundaria son aún más marcadas que en la educación superior. Las estudiantes en los programas de formación técnica y profesional se inscriben sobre todo en áreas como alimentación y nutrición, cosmetología y corte y confección. En los países de la OCDE, menos de 1 de cada diez mujeres que se gradúan de los programas de EFTP en el segundo ciclo de la enseñanza secundaria, finaliza un curso en ingeniería, manufactura o construcción. Por



Laboratorio de proyectos de Walter Reed. Programa de investigación sobre el VIH. Nairobi. Kenya. Fotógrafo: Lord R.

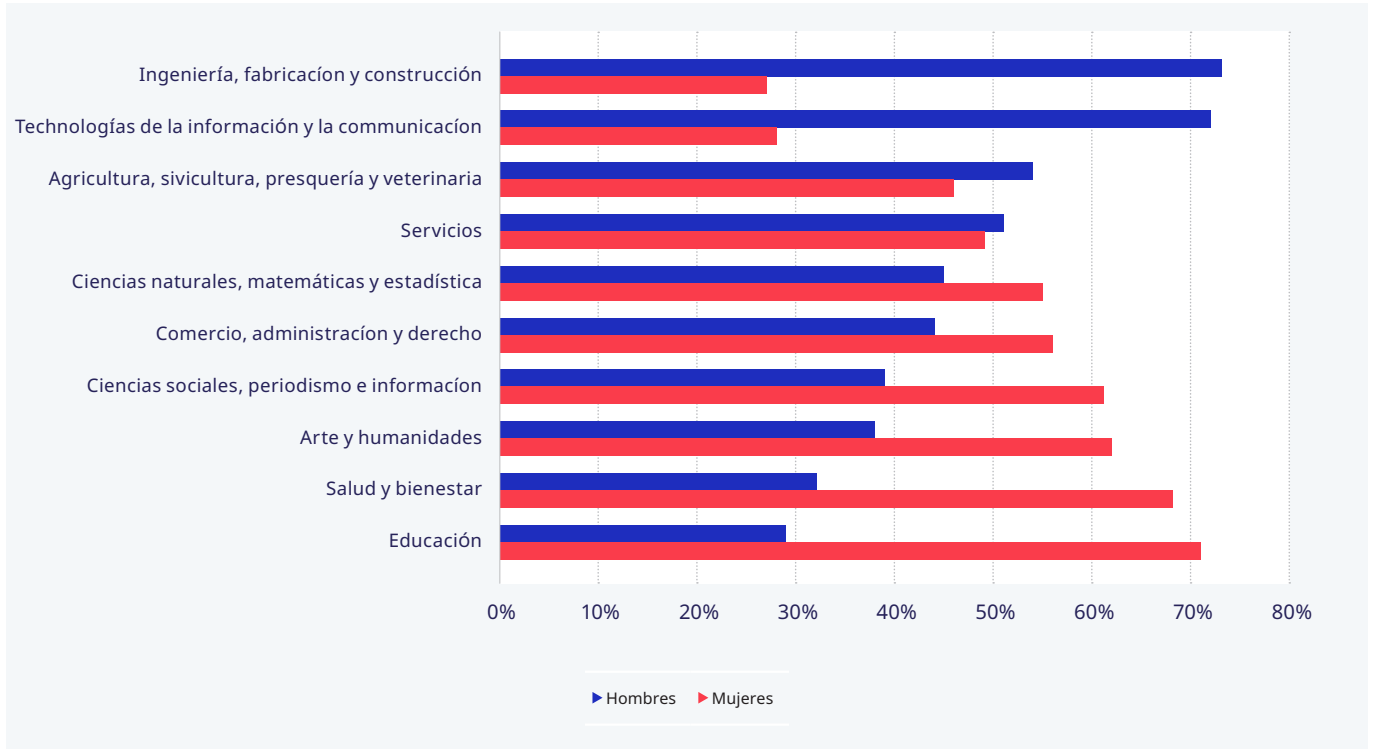
el contrario, más de la mitad de los estudiantes varones, finalizan algún programa en alguno de estos campos (OCDE, 2012). Según datos recogidos por OIT/Cinterfor en 2017, la elección de los programas de formación técnica y profesional en América Latina también continúa mostrando un claro sesgo de género. Tal como puede observarse en el Gráfico 6, en los institutos de EFTP, las mujeres están representadas principalmente con un perfil comercial de servicios (SENAC) y, en menor medida, en perfiles con un enfoque en la industria y la agricultura (SENAI, SENATI y SENAR). En los institutos de EFTP que abarcan a todos los sectores, las diferencias de género, si bien existen, son menos profundas. Por ejemplo, en Colombia (SENA), Costa Rica (INA), Panamá (INADEH), Paraguay (SNPP) y República Dominicana (INFOTEP), las mujeres representan a más del 50 % de los participantes.

► **Reseña de políticas**

La división de género en el desarrollo de las competencias:

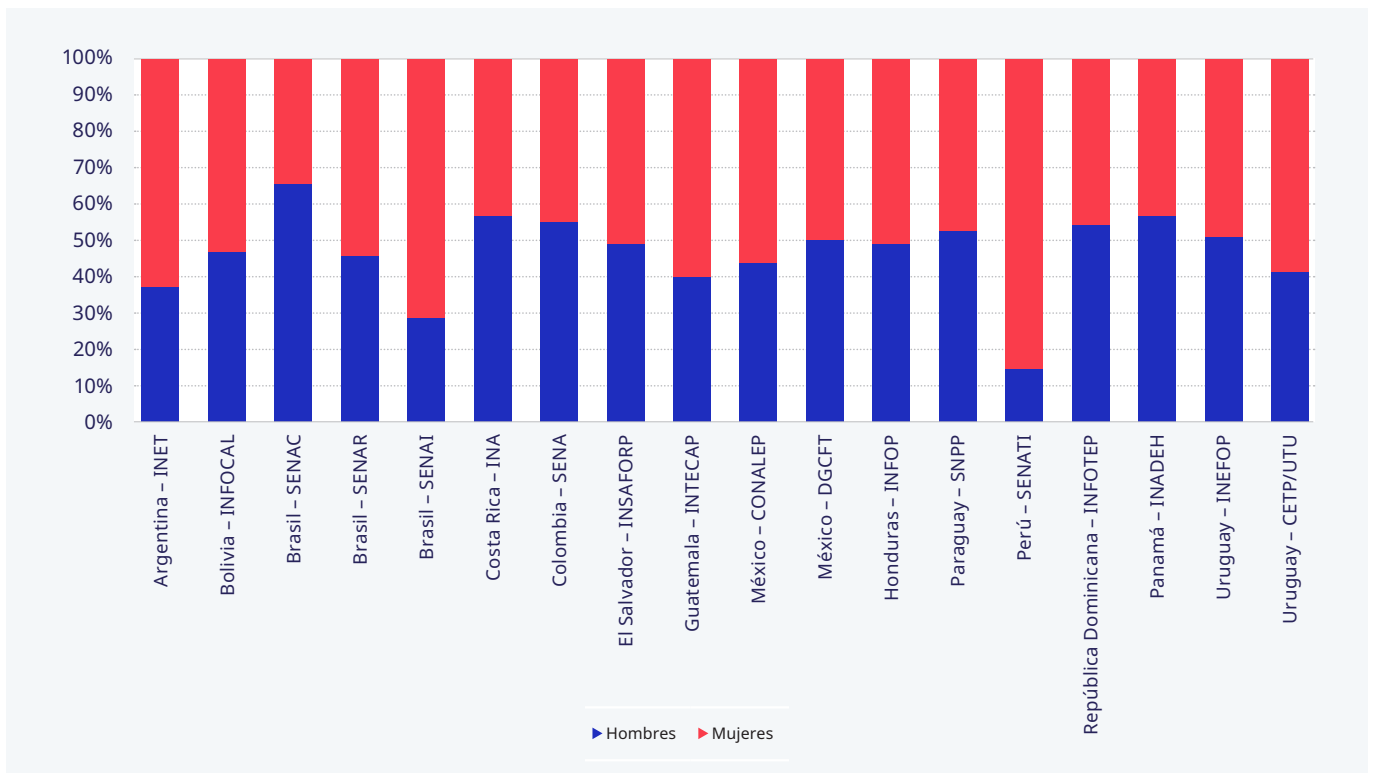
Avances, desafíos y opciones de políticas para el empoderamiento de las mujeres

► **Gráfico 5: Proporción de estudiantes mujeres y hombres inscritos en la educación superior, por campo de estudio, promedio mundial**



Fuente: UNESCO 2017. Descifrar el código: la educación de las niñas y las mujeres en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas

► **Gráfico 6: Estudiantes en los institutos de EFTP de América Latina separados por género**



Fuente: Estudio de OIT/Cinterfor, 2017.

► Reseña de políticas

La división de género en el desarrollo de las competencias:

Avances, desafíos y opciones de políticas para el empoderamiento de las mujeres

¿Cuáles son las opciones de políticas más prometedoras?

Diseñar respuestas apropiadas y específicas sobre la base de los diversos contextos de las mujeres

Las mujeres son un grupo heterogéneo, con variadas diferencias, como por ejemplo, la edad y la formación cultural así como también el nivel de educación y el tipo de trabajo actual. Cualquier intervención dirigida a modificar la perspectiva de género en el desarrollo de competencias debería fundamentarse en cómo los diferentes grupos de mujeres se ven afectados por los vínculos socioeconómicos y de poder político y, por lo tanto, por la desigualdad de género en los institutos, el mercado, la comunidad y el hogar. Los datos recopilados deberían desglosarse no solo por sexo pero también por el nivel de instrucción y otros factores pertinentes.

Los esfuerzos para alentar a las mujeres a participar en la educación, la formación y el empleo productivo, incluso en ocupaciones hasta ahora dominadas por los hombres, deben estar:

- dirigidos a un contexto específico y a un grupo seleccionado de intervención;
- diseñados para enfrentar una serie de dificultades existentes (cuotas de formación, calendarios, instalaciones, etc.) y para responder con flexibilidad a las diferentes necesidades; y
- diseñados para atender las cuestiones de estatus asociadas a los diferentes empleos y desafiar estas percepciones sociales.

Incluir un enfoque de género en las políticas y las estrategias de desarrollo de competencias

Las políticas de desarrollo de competencias presentan la visión del sistema de competencias que un país pretende construir. Satisfacer la demanda de las competencias a nivel nacional, sectorial o local significa abrir más oportunidades de formación para todos los sectores de la sociedad. Por lo tanto, es necesario distinguir los obstáculos que impiden la igualdad de acceso para mujeres y hombres y, en particular, para los grupos desfavorecidos como las personas con discapacidad, los emigrantes o las mujeres de zonas rurales. Estas políticas deberían basarse en las buenas prácticas

existentes e incluir medidas para mejorar aún más el acceso y la calidad de la formación.

Hay diferentes formas de poner en práctica políticas específicas de género que impliquen la identificación de indicadores y la fijación de objetivos específicos en relación, por ejemplo, con:

- la participación igualitaria de mujeres y hombres en los programas de formación;
- la participación igualitaria de mujeres y hombres en el diseño y la prestación de cursos y programas de formación;
- la participación igualitaria de mujeres y hombres en la gestión de los institutos y los sistemas de desarrollo de competencias;
- la disminución de la brecha de género tanto dentro como entre las ocupaciones; y
- fomentar la participación de las mujeres en los cursos de disciplinas CTIM.

La responsabilidad compartida del gobierno, los empleadores y los trabajadores es un principio fundamental en la puesta en práctica exitosa de políticas de las emergjan cambios. Un ejemplo de ello es el caso de Bangladesh que se describe en el Recuadro 3.

Mejorar el alcance de los sistemas de desarrollo de competencias para aquellos que continúan estando excluidos

Diversas medidas han sido eficaces en la ampliación del alcance de los sistemas de desarrollo de competencias. Como requisito básico, debe asegurarse la participación de las niñas en una educación básica de buena calidad y de manera gratuita en igualdad de condiciones que los varones. Las campañas de sensibilización para los padres y la alimentación en los centros educativos han demostrado ser eficaces en las comunidades tradicionales y menos privilegiadas.

Los horarios flexibles, tanto para el desarrollo de competencias formal como informal, permiten una mejor integración de la formación con las obligaciones domésticas o de cuidado de niños, o trabajo sazonal agrícola, para mujeres (y hombres) que actualmente están excluidos de las opciones de formación disponibles, debido a estas limitaciones. El transporte seguro y adaptado a las mujeres para llegar a las escuelas o los centros de formación cercanos a zonas carentes de servicios adecuados, los incentivos para docentes y facilitadores (incluidas las

La división de género en el desarrollo de las competencias:

Avances, desafíos y opciones de políticas para el empoderamiento de las mujeres

Recuadro 3. Promover la igualdad de género en la EFTP en Bangladesh

El Gobierno de Bangladesh, a través de su secretaría del Consejo Nacional de Desarrollo de Competencias (NSDC), y en colaboración con la OIT, ha asumido la iniciativa de aumentar la tasa de participación femenina en la EFTP. La Estrategia nacional de promoción de la igualdad en la EFTP se elaboró con la participación de una amplia gama de partes interesadas del sector público y privado y con la cooperación activa de un grupo de trabajo que se organizó informalmente en torno a la temática de género. Vela por que las cuestiones específicas de género se integren al plan de acción del NSDC para poner en práctica la política nacional de competencias. La Estrategia nacional de promoción de la igualdad de género en la EFTP tiene por objetivo:

- ▶ aumentar la participación femenina en los institutos formales de EFTP de 24 a 40 % en el año 2020;
- ▶ aumentar el cupo de docentes mujeres en EFTP de 13 a 30 %;
- ▶ fijar el cupo de mujeres en cargos directivos de EFTP en un mínimo de 10 %;
- ▶ asegurar entornos respetuosos para las mujeres tanto en los centros de formación como en los lugares de trabajo;
- ▶ crear vínculos entre las demandas de la industria y los institutos de EFTP para mejorar el suministro de las competencias necesarias;
- ▶ establecer sistemas de apoyo y servicios de asesoramiento amplios y sensibles a las perspectivas de género;
- ▶ incluir formación en competencias para los trabajadores de la economía informal; e
- ▶ implementar un sistema de gestión de datos adecuado para identificar la información sobre EFTP separada por sexo.

La estrategia ha permitido mejorar con creces la situación de niñas y mujeres en los institutos de EFTP. Sin embargo, los datos del Ministerio de Educación muestran que algunos de los objetivos y calendarios eran demasiado pretenciosos, tal como el aumento de docentes mujeres en EFTP. Desde que se ha puesto en práctica, se alcanzaron los siguientes logros:

- ▶ La tasa de matrícula femenina en los institutos formales de EFTP prácticamente alcanzaron el 27 % en 2019 y el objetivo para 2020 es 35 %.
- ▶ Todas las estudiantes tienen una cobertura de subsidios.
- ▶ Durante los últimos cinco años, se inauguraron cuatro institutos politécnicos y ocho escuelas técnicas para mujeres.
- ▶ Casi todos los institutos formales de EFTP cuentan ahora con salas de estudiantes y baños para mujeres.
- ▶ La cantidad de instalaciones residenciales para mujeres aumentó en todos institutos de EFTP.
- ▶ La Dirección de educación técnica (DTE) elaboró lineamientos para la incorporación de la perspectiva de género en la EFTP.
- ▶ Los 118 centros de EFTP de la DTE recibieron formación sobre género.

Nota: Para obtener mayor información, se puede consultar https://www.ilo.org/dhaka/Whatwedo/Projects/WCMS_222688/lang-en/index.htm.

La división de género en el desarrollo de las competencias:

Avances, desafíos y opciones de políticas para el empoderamiento de las mujeres

Recuadro 4. Capacitación para el Empoderamiento Económico Rural (TREE) para las mujeres en Pakistán

Diversos proyectos de la OIT en Pakistán se han centrado en promover las competencias para el empleo de las mujeres en las zonas rurales donde la participación femenina en la fuerza de trabajo es muy baja. Mediante la metodología TREE de la OIT, se evaluaron oportunidades económicas, se realizaron estudios de viabilidad y se analizaron las necesidades de formación sobre la base de las competencias e intereses que ya tenían los participantes. Se complementó la formación profesional con formación en competencias básicas para mejorar la empleabilidad, como por ejemplo el trabajo en equipo, la negociación y la gestión de conflictos, lo que también permitió desarrollar la confianza de los participantes.

Los programas de formación permitieron que las mujeres emprendieran ocupaciones no tradicionales como cargos gerenciales en la industria manufacturera. En la cadena de valor del bordado, los empleos más lucrativos de alta gama y mejor remunerados suelen tener mayor representación masculina, mientras que las mujeres trabajan más que nada para intermediarios como trabajadoras en domicilio y a destajo. El proyecto organizó una instancia de formación basada en competencias, con sistemas de aprendizaje, durante un año para 100 mujeres rurales, que fue dirigida por un diseñador de renombre y cuatro maestros artesanos de Karachi. Tres de estas mujeres recibieron una mayor formación orientada a lo empresarial y han creado sus propios negocios y ahora están gestionando pedidos de diseñadores.

Las lecciones aprendidas de los proyectos incluyen:

1. La formación debe estar fuertemente ligada con las competencias o los productos que tengan demanda.
2. Con el fin de aunar esfuerzos con los empleadores, es mejor presentar “oportunidades para las mujeres” como una estrategia inteligente de negocio e inversión.
3. Los empleadores deberán participar en la etapa de planificación y ejecución. En el caso de la fabricación de prendas de vestir, se invitó a los posibles empleadores para evaluar el avance de los participantes. En el caso del proyecto de las bordadoras rurales, el grupo que se capacitó viajó para conocer a los diseñadores y mostrarles la calidad de su trabajo. Las visitas a los centros de formación antes de contratar a las mujeres capacitadas generaron la confianza de los empleadores acerca de las habilidades de las mujeres.
4. Proporcionar servicios de transporte aumentó las tasas de participación y redujo las tasas de abandono entre las mujeres participantes.
5. Combinar la formación técnica y profesional con la información sobre los derechos de salud reproductiva también fue útil para el empoderamiento de las mujeres a nivel social.

Nota: Para obtener mayor información, se puede consultar https://www.ilo.org/skills/projects/WCMS_731670/lang-en/index.htm.

mujeres docentes) para trabajar en áreas remotas y la expansión de la infraestructura y las instalaciones, especialmente el alojamiento para mujeres y hombres de zonas marginadas, tienen un gran potencial para aumentar el alcance de la formación. Las instalaciones de formación móviles y la formación comunitaria dirigida a cubrir las necesidades del mercado de trabajo local han logrado, entre otras cosas, que mujeres de zonas rurales hayan podido participar de la formación (véase el Recuadro 4, que incluye un estudio de caso en Pakistán).

Para aumentar la participación de las mujeres en el aprendizaje informal, es necesario abordar el problema de los estereotipos de los maestros artesanos de ambos sexos, de manera que las prácticas de contratación se basen en el talento, la conducta y la competencia y no en el sexo del candidato. Asimismo, la discriminación también se puede combatir potenciando la demanda de aprendizaje entre los grupos de mujeres, alentándolas a acercarse a los maestros artesanos para solicitarles formación o promoviendo que las mujeres empresarias acepten los aprendizajes (OIT, 2012).



Retrato de una joven con su uniforme de policía en la vieja ciudad de Bhaktapur, Nepal. Fotógrafo: Crozet M.

Facilitar la participación de las mujeres en el aprendizaje a lo largo de la vida y las transiciones

El aprendizaje a lo largo de la vida⁵ puede ser decisivo para ayudar a las personas a recorrer las transiciones y para evitar que queden por el camino en este mundo del trabajo de rápida evolución. Sin embargo, los obstáculos estructurales, tales como los costos y el tiempo de la formación así como la dependencia de los dispositivos de formación digital, pueden impedir que las mujeres participen y que se beneficien igualmente de las oportunidades de aprendizaje permanente (OIT, 2019a).

Existen varios enfoques para aumentar el acceso y la participación de las mujeres en el aprendizaje a lo largo de la vida. En primer lugar, la formación en competencias deberá ser más flexible, y acortarse u ofrecerse en módulos que permitan a las mujeres disminuir el tiempo que necesitan estar fuera de su trabajo o el hogar. En

segundo lugar, los programas del mercado de trabajo activo relativos a la formación que brindan cursos que ofrecen una segunda oportunidad, sobre competencias básicas y fundamentales, pueden servir de apoyo para las mujeres con una educación formal inadecuada. Del mismo modo, la formación en competencias de trabajo básicas, profesionales o técnicas no formales, dirigida específicamente a las mujeres, puede facilitar la transición de las mujeres al mercado de trabajo. Los programas de formación también deben buscar promover la reincorporación al trabajo de las mujeres después de un parto, tras un período de licencia parental, o del cuidado de ancianos o, como consecuencia de un período de desempleo de larga duración por tener que atender responsabilidades de cuidado no remuneradas en el entorno familiar. En último lugar, las iniciativas de aprendizaje permanente que tienen en cuenta la perspectiva de género también deben centrarse en el cierre de la brecha digital por motivo de género (OIT, 2019b).

⁵ El aprendizaje a lo largo de la vida engloba el aprendizaje formal e informal desde la primera infancia y la educación básica, y combina competencias básicas, sociales y cognitivas, al igual que las competencias necesarias para trabajos, ocupaciones o sectores específicos.

Crear entornos de formación sensibles a la perspectiva de género

Los docentes y los formadores, así como los directores de los institutos de formación, deberán recibir formación de concientización sobre la perspectiva de género y atender las problemáticas relativas al género y evitar, o cuando corresponda, hacer frente a los estereotipos. Pueden ayudar a concientizar a los empleadores y alentarlos a ofrecer formación en el lugar de trabajo, en particular, aprendizajes, pasantías o adscripciones temporales, tanto para mujeres como para hombres.

Los materiales de la formación deberán incluir imágenes tanto de mujeres como de hombres realizando los trabajos. Los centros educativos seguros, los baños separados y los servicios de cuidado de niños han demostrado ser eficaces para promover la participación femenina en la formación así como la aceptación de las instalaciones por parte de los padres de las estudiantes. También han sido fundamentales las normas contra el acoso sexual para promover un entorno basado en el respeto mutuo y la igualdad de género. Asimismo, los métodos de aprendizaje interactivos y los juegos de roles alientan la comunicación, el trabajo en equipo y el respeto y brindan oportunidades tanto para mujeres como hombres para desempeñar diferentes roles, ya sea como «líderes» o «seguidores».

Utilizar la orientación, las tutorías y los modelos de rol positivos para crear oportunidades para mujeres en los ámbitos con un uso intensivo de la tecnología

La orientación debe detectar las percepciones inexactas y estereotipadas de las ocupaciones adecuadas para mujeres y hombres jóvenes que surgen durante sus diferentes procesos de socialización y de la propia percepción de sus habilidades. El apoyo de los docentes, los padres y los orientadores es vital para alentar a los jóvenes a revisar estas percepciones y generar el interés de las niñas en ocupaciones no tradicionales, en particular aquellas vinculadas con las disciplinas CTIM.

El entusiasmo de las niñas por lo que pueden ser caminos poco comunes debe ser fomentado para generar confianza en general así como también para explorar nuevas elecciones ocupacionales, como por ejemplo la ingeniería ambiental, la instalación de calentadores de agua solares o el control de plaguicidas. Otras formas de ampliar las opciones para las niñas incluyen facilitar los contactos y los intercambios con profesionales, en

particular con profesionales mujeres, a través de jornadas o actividades especiales para niñas e invitando a las familias y a la comunidad en general para concientizar y compartir información acerca de posibles carreras, por ejemplo, a través de jornadas de puertas abiertas en los centros educativos. Las becas, los cupos temporales para los programas de formación seleccionados y los reconocimientos para los profesionales de éxito en ocupaciones no tradicionales también han demostrado ser útiles para disminuir la segregación ocupacional.

Los profesionales exitosos pueden funcionar como modelos, demostrando que es posible romper las barreras de género y, como tutores, proporcionar información valiosa sobre cómo pueden superarse los prejuicios. Las redes de mujeres profesionales, por ejemplo, pueden ayudar mediante tutorías para colegas jóvenes y concientizar a los empleadores y otros profesionales, intercambiando experiencias y ofreciendo una formación específica.

Los empleadores, los prestadores de formación, las escuelas y la comunidad en general desempeñan un papel importante para crear un entorno propicio de apoyo y motivación para la contratación de mujeres en los puestos más altos en áreas con base tecnológica y en puestos administrativos y de gestión.

Las repercusiones de la COVID-19 sobre el desarrollo de competencias y el empleo de las mujeres

Las repercusiones de la pandemia de la COVID-19 que vienen observándose más recientemente sugieren que las vidas productivas y económicas de las mujeres se están viendo y se verán afectadas de manera desproporcionada y diferente con respecto a las de los hombres (ONU, 2020). En primer lugar, las mujeres están sobrerrepresentadas en los empleos que están en la primera línea contra la pandemia, tales como en el ámbito de la salud o la asistencia social; por lo tanto, aumenta el riesgo de contraer la COVID-19 en el lugar de trabajo. En segundo lugar, en muchos países, la tasa desproporcionada de pérdida de puestos de trabajo para las mujeres en la primera ronda de despidos es el resultado de la segregación de género ocupacional. Las mujeres constituyen la mayor parte de la fuerza de trabajo en los sectores de servicios que se han visto particularmente afectados por las cuarentenas, como por ejemplo, las tiendas, la hotelería y el turismo. En tercer lugar, dado que las mujeres asumen más tareas de cuidado en el hogar debido al cierre de los sistemas de cuidado y escolares, sus puestos de trabajo también se

La división de género en el desarrollo de las competencias:

Avances, desafíos y opciones de políticas para el empoderamiento de las mujeres

Recuadro 5. Mujeres en la fuerza de trabajo en áreas CTIM en Asia Sudoriental

Las mujeres de Asia Sudoriental se enfrentan con una variedad de dificultades que disminuyen la entrada, la retención y el progreso en las industrias relacionadas con CTIM. Para atender estas cuestiones, desde el año 2017, el Programa de desarrollo y preparación para la fuerza de trabajo en disciplinas CTIM de la OIT (*ILO Women in STEM Workforce Readiness and Development Programme*) busca fortalecer los vínculos entre las empresas del sector privado, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y los centros de formación profesional en tres industrias en tres países: la industria eléctrica y electrónica en Tailandia, la industria automotriz y de TIC en Indonesia así como la industria de la externalización de procesos de negocios e informática en las Filipinas. Estas industrias fueron seleccionadas por su rápida evolución, por lo que se proyecta que tengan importantes deficiencias de competencias y oportunidades de crecimiento para las mujeres durante la próxima década.

El programa empodera y apoya el desarrollo profesional de tres grupos de mujeres: graduadas de EFTP de nivel secundario o postsecundario, mujeres con deficiencias de empleo en puestos de trabajo relativos a las disciplinas CTIM de categoría inicial y mujeres con competencias de nivel medio que están trabajando en las áreas de CTIM mediante cuatro líneas de acción complementarias.

- 1) En consulta con el sector privado, se establecen las necesidades de competencias específicas de la industria para elaborar planes de acción para el desarrollo de competencias de CTIM y la empleabilidad de las mujeres.
- 2) Cada grupo de mujeres recibe un curso de perfeccionamiento de competencias adaptado a las necesidades específicas. Esto incluye la formación en competencias técnicas y de empleabilidad previas al empleo para mujeres graduadas de EFTP, el perfeccionamiento de aquellas con empleos poco calificados y la formación en liderazgo y dirección o competencias técnicas de alta gama para las que ya tenían puestos que requieren competencias de nivel medio.
- 3) Las colocaciones de empleo para las mujeres en puestos de trabajo en el ámbito de CTIM se facilitan a través de una colaboración continua con las empresas del sector privado durante el programa.
- 4) Se organizó un programa de tutoría y de apoyo entre pares a nivel de la empresa por y entre las empresas participantes que busca fortalecer la retención y el avance de las trabajadoras a través de un programa de aprendizaje basado en el trabajo de aptitudes interpersonales como el pensamiento crítico, el trabajo en equipo y la organización autónoma.

Nota: Por más detalles, véase https://www.ilo.org/asia/projects/WCMS_619723/lang-en/index.htm.

ven más afectados por los recortes y los despidos. Por ello, la crisis está diezmando las oportunidades de trabajo para las mujeres y el riesgo de hacer retroceder los frágiles avances realizados en la participación femenina en la fuerza de trabajo en los últimos años.

En cuanto al desarrollo de competencias, los primeros resultados de una encuesta entre organismos para proveedores de EFTP y responsables de la formulación de políticas para atender la pandemia de la COVID-19⁶ muestran que con el cierre de las escuelas y los centros de formación, las brechas de infraestructuras en términos de

conectividad y electricidad probablemente profundicen la desigualdad en el acceso a la educación y la formación. En particular, en los países en los que el acceso a internet es caro y el acceso a datos a través de los teléfonos móviles es bajo, las brechas de género en cuanto a las competencias digitales y el acceso a los dispositivos digitales y la Internet muy probablemente se traduzcan en una baja participación de niñas y mujeres en las oportunidades de aprendizaje digital y exacerben aún más las desigualdades de género en el acceso a las competencias y el aprendizaje a lo largo de la vida (GSMA, 2019).

6 A partir de mayo de 2020, interesados de 126 países participaron en la Encuesta OIT-UNESCO-WBG para proveedores de educación y formación técnica y profesional (EFTP), políticos e interlocutores sociales sobre hacer frente a la pandemia de la COVID-19.

La división de género en el desarrollo de las competencias:

Avances, desafíos y opciones de políticas para el empoderamiento de las mujeres

Bibliografía clave de la OIT

- Oficina Internacional del Trabajo (OIT). 2019a. *Trabajar para un futuro más prometedor, Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf.
- . 2010a. *Una fuerza de trabajo capacitada para un crecimiento sólido, sostenible y equilibrado: Estrategia de formación del G20* (Ginebra), https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_175691/lang-es/index.htm.
- . 2008a. *Conclusiones sobre las calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo, 97.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 2008* (Ginebra), https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_125523/lang-es/index.htm.
- . 2004. *Recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195)* (Ginebra), https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:P12100_INSTRUMENT_ID:312533.
- . 2018. *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2018: Avance global sobre las tendencias del empleo femenino* (Ginebra), https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends-for-women2018/WCMS_619603/lang-es/index.htm.
- . 2012b. *Hechos sobresalientes del informe La crisis del empleo de los jóvenes: ¡Actuemos ya!* https://www.ilo.org/global/meetings-and-events/events/youth-employment-forum/WCMS_181303/lang-es/index.htm.
- . 2009. *La igualdad de género como eje del trabajo decente, Informe, Conferencia Internacional del Trabajo, 98.ª reunión, Ginebra, 2009* (Ginebra), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_106175.pdf.

Bibliografía complementaria

- Informe de seguimiento de la educación en el mundo. 2019. *Informe sobre género: Construyendo puentes para la igualdad de género*.
- GSMA. 2019. *La brecha de género móvil 2019*.
- Comisión Europea. 2018. *Report on equality between women and men in the EU*.
- OIT. 2010b. *Tendencias mundiales del empleo juvenil, agosto de 2010, edición especial sobre las repercusiones de la crisis económica mundial en los jóvenes* (Ginebra).
- . 2011. *Indicadores Clave del Mercado de Trabajo*. 7ª edición (2005)
- . 2012. *Upgrading informal apprenticeships – A resource guide for Africa*.
- . 2013. «Medición de la economía informal: Dificultades estadísticas». Sara Elder, en: OIT. *La economía informal y el trabajo decente: una guía de recursos sobre políticas apoyando la transición hacia la formalidad* (Ginebra, OIT).
- . 2018. *Mujeres y hombres en la economía informal: Un panorama estadístico*. Tercera edición.
- . 2019a. *Trabajar para un futuro más prometedor, Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo*.
- . 2019b. *Un paso decisivo hacia la igualdad de género. En pos de un mejor futuro del trabajo para todos*.
- . 2020. *Lifelong Learning in the Informal Economy: A Literature Review*.
- . 2020. *Observatorio de la OIT: El COVID-19 y el mundo del trabajo*. Primera, segunda y tercera edición.
- . 2020. *Tendencias mundiales del empleo juvenil 2020: La tecnología y el futuro de los empleos*.
- OCDE. 2011. *Report on the Gender Initiative: Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship*
- . 2012. *Closing the Gender Gap: Act Now* (París).
- (OCDE/AFD). 2019. *Migration Data Brief n° 4*.
- Quintini, G. 2011. *Right for the job: Over-qualified or under-skilled?*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 120 (París).
- Schuller, T. 2011. *Gender and skills in a changing economy*, UK Commission for Employment and Skills Briefing Paper Series (London).
- Society of Women Engineers (SWE). n.d. *Sass-e-Girlz: Helping middle school girls develop the skill, the attitude, the science*,



Clase de carpintería en la escuela Fe y Alegría en Lima, Perú. Fotógrafo: Crozet M.

the smarts, for engineering, http://ico.osu.edu/SWE_files/School%20Counselors%20Guide.pdf.

Naciones Unidas (ONU). 2020. Las repercusiones de la COVID-19 en las mujeres y las niñas.

Naciones Unidas (ONU). 2012. Informe de 2012: Objetivos de Desarrollo del Milenio (Nueva York).

United Nations Department of Economic and Social Affairs (UNDESA). 2015. *The World's Women 2015: trends and statistics*.

United Nations Division for the Advancement of Women (UNDAW). 2009. *World survey on the role of women in development: Women's control over economic resources and access to financial resources including microfinance* (New York).

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). 2017. Literacy rates continue to rise from one generation to the next. Fact Sheet no. 45 (Brussels).

US Congress, 2012. *STEM education: Preparing for the jobs of the future*, United States Congress Joint Economic Committee, Apr.

Banco Mundial. 2012. *Informe sobre el desarrollo mundial 2012: Igualdad de género y desarrollo* (Washington, DC).

—. 2010. *Ready for Work: Increasing economic opportunity for adolescent girls and young women*, factsheet (Washington, DC).



Aprendices en formación en el Centro de Formación del CFTPS en Diego-Suárez, Madagascar. Este centro cuenta con el apoyo de la OIT y proporciona formación para los jóvenes en situaciones difíciles. Fotógrafo: Crozet M.

► Información adicional

Servicio de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad (SKILLS)

Departamento de Política de Empleo

Oficina Internacional del Trabajo

<https://www.ilo.org/skills/lang-es/index.htm>

► Para obtener más información, visite la Plataforma Global Público-Privada de Intercambio de Conocimientos sobre las Competencias para el Empleo

<https://www.skillsforemployment.org/KSP/>

Contact

Oficina Internacional del Trabajo
Route des Morillons 4
CH-1211 Genève 22
Suisse

T: +41 22 799 63 84
E: skills@ilo.org