



# ► Nota de investigación

noviembre de 2021

## Formación Profesional – Brecha de Género Notas para las organizaciones empresariales

### Principales puntos

- Es fundamental que se produzca un cambio en la oferta educativa y de capacitación profesional, lo cual requerirá la asociación entre las instituciones educativas y las organizaciones empresariales, en una lógica productiva.
- Las empresas tienen un rol muy importante en la identificación de las habilidades requeridas y como tal no puede limitarse a ser simplemente consumidoras de talentos, sino que deben tener una participación efectiva en la formación de capacidades que permitan ir acortando las brechas existentes.
- Es necesario promover la participación de las mujeres en una capacitación profesional que las habilite a una mejor utilización de las tecnologías digitales permitirá también avanzar hacia el cierre de brechas de género en los ingresos, consecuencia de la segmentación del mercado laboral.
- Las organizaciones empresariales tienen un rol muy importante en la deconstrucción de los roles tradicionales de género en las empresas, fomentando una mayor participación femenina en programas educativos y de capacitación en áreas en las que tradicionalmente se encuentran sub-representadas.

### Objetivos

- Aportar información a los representantes de los empleadores para la discusión en torno al futuro de la Formación Profesional, desde la perspectiva de equidad de género, en los países de la Región;
- Comprender lo que significa para las mujeres el nuevo escenario del cambio tecnológico en el mundo del trabajo, no solo en el contexto de pandemia, sino también en la era post-pandemia;
- Abordar los desafíos que impone la incorporación de la equidad de género en las políticas de capacitación y empleo, para propiciar una oferta de formación que incorpore exitosamente el talento femenino al mundo productivo.

### Riesgos y desafíos para la inserción laboral de las mujeres en el contexto de los cambios tecnológicos

1. Las nuevas tecnologías presentan oportunidades y desafíos para las sociedades y las economías, transformando el mundo del trabajo. En este contexto, las brechas de género existentes en el mercado laboral podrían profundizarse si no se cuenta con políticas públicas adecuadas que permitan anticiparse al impacto que estas tecnologías pueden tener.

2. Los procesos de automatización generan inquietudes sobre los posibles desplazamientos de puestos de trabajo, en los cuales las mujeres podrían estar sobre representadas.
3. Además, el surgimiento de nuevas formas de trabajo, ofrecen por un lado una mayor flexibilidad a las relaciones laborales, pero también generan el desafío de buscar formas adecuadas de protección a las personas implicadas en esas nuevas formas de trabajo.
4. El futuro del trabajo exige re-pensar roles de género y cerrar las brechas existentes. Para estar a la altura de las nuevas demandas del mercado laboral, es necesario que la revolución tecnológica esté acompañada de una transformación educativa y de formación de capacidades técnicas y profesionales. Esto además será clave para promover el empoderamiento económico de las mujeres, lo que está comprobado impacta de forma positiva en el crecimiento económico, contribuye a una mejor distribución de los ingresos y reduce la desigualdad.
5. Promover el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y crecimiento de las empresas, son ingredientes clave para lograr un desarrollo sostenible con empleos productivos. En la actualidad las tendencias apuntan a que las mujeres, en comparación con los hombres, presentan una menor tasa de participación en el empleo y una mayor concentración en sectores vulnerables y de baja productividad. En los patrones culturales de las sociedades latinoamericanas, se constata que las mujeres presentan una sobrecarga de trabajo doméstico y actividades de cuidado no remuneradas, lo que es un factor que con demasiada frecuencia impide –o al menos obstaculiza– su inserción laboral.
6. Los cambios tecnológicos presentan una serie de desafíos, en particular para la región de América Latina y el Caribe, que aún mantiene barreras para la absorción de estas innovaciones lo que hace que las nuevas plataformas tecnológicas lleguen más lentamente que a otras regiones. La región tiene un déficit de capacidades y habilidades necesarias y este desbalance entre la demanda de la revolución tecnológica y la oferta de capacidades supone un freno a la adopción de nuevas tecnologías.
7. Por otro lado, la prevalencia de empresas de menor tamaño, así como las relaciones entre el costo de las tecnologías y los bajos salarios que aún persisten en algunas ocupaciones en la región agregan restricciones a la innovación. Además, los gobiernos de la región enfrentan dificultades técnicas y financieras para llevar a cabo transformaciones digitales sumado al déficit claro de infraestructura (Bosch, Pagés y Ripani, 2018).
8. En este contexto, parecerían existir dos tendencias muy marcadas que se derivan de la difusión y el uso de nuevas tecnologías en empresas y en los sistemas de producción, que tendrán impactos en el mercado laboral:
  - ✓ **La economía colaborativa**, que surge de la consolidación de los modelos de negocios de las plataformas digitales, generando una nueva modalidad de intercambio de bienes y servicios.
  - ✓ **La aceleración de los procesos de automatización**, en el marco de la transformación digital, a través de la adopción de tecnologías de la Industria 4.0 en busca de mejoras en la productividad (ganancias de eficiencia y ahorro de costos).
9. La revolución tecnológica digital ha generado distintas disrupciones en el mundo laboral, han surgido nuevos modelos de negocios basados en plataformas digitales, donde las nuevas tecnologías permiten modelos de trabajo más flexibles que pueden generar oportunidades significativas para las mujeres.
10. Si bien el auge de las empresas plataforma ha sido rápido, no existen estudios para la región sobre la proporción que representa en el empleo total ni sobre los beneficios e impactos que tienen en la calidad del empleo estos nuevos modelos de trabajo. Posiblemente este tipo de empresas aún emplean a una proporción muy pequeña de personas, sin embargo, presentan un gran potencial de aumentar el empleo femenino ofreciendo varias oportunidades (OCDE, 2018b; Castillo y Giglio, 2018):
  - Flexibilidad en algunos aspectos como asignación de cargas horarias que permite combinar una carrera con la maternidad (aspecto que podría incrementar las tasas de fertilidad en países donde el envejecimiento de la población es muy avanzado) y con tareas de cuidado.

## Economía colaborativa

- Reducción de ciertas barreras a la participación en el mercado laboral y generación de ingresos.
  - Mayores oportunidades de trabajar para diferentes clientes o proyectos sin necesidad de grandes inversiones.
  - Facilidad de búsquedas más eficientes de empleo al conectar a las habilidades de las mujeres con empleos y posibles clientes.
  - Aumento de participación en mercados globales.
  - Posibilidad de inserción en la economía formal.
  - Mayores oportunidades de incrementar habilidades, los flujos de conocimiento, la creación de redes y el acceso a información.
11. Además, la vinculación de plataformas con otras tecnologías digitales permite conectar a los solicitantes de empleo con ofertas de trabajo, de forma eficiente y efectiva o permitir a pequeñas y medianas empresas expandir su capacidad comercial. Todo esto gracias a la enorme cantidad de datos y el desarrollo de la inteligencia artificial que permiten, optimizar procesos mediante el uso de algoritmos.
12. La oportunidad de acceder a empleos con una mayor flexibilidad de horarios puede resultar muy atractiva para conciliar la generación de ingresos con otras actividades como la formación profesional, la participación política y las responsabilidades de cuidados, en especial para las mujeres. Se constata que se encuentran serias barreras para su participación en el mercado laboral por la sobrecarga de trabajo no remunerado (Bosch, Pagés y Ripani, 2018). En este sentido lo que en apariencia es una oportunidad para una mayor participación de las mujeres en el empleo, de no transformarse las formas culturales y de asignación de las tareas domésticas y de cuidados, puede diluir la línea que separa el trabajo para el mercado de la vida personal sobrecargando más a las mujeres y produciéndoles mayor estrés y menos tiempo para dedicarse a otras actividades (OCDE, 2017).
13. Los trabajos en la economía colaborativa generarán desafíos a las instituciones laborales, ya que algunos de ellos, por su naturaleza, no aseguran un ingreso fijo periódico, ni las posibilidades de capacitación o promociones de carrera. Esto puede acrecentar las desigualdades, en particular las de género ya que las mujeres tienden a estar representadas en las formas de trabajo no tradicionales.
14. Estudios para otras regiones sugieren que los trabajos en plataformas mediadas digitalmente reproducen los mismos sesgos de género que se observan en la economía tradicional. Un estudio en Estados Unidos determinó que las mujeres que trabajan para Uber lo hacen para poder equilibrar responsabilidades familiares porque este esquema de trabajo le permite generar ingresos sin ajustarse a horarios fijos o de tiempo completo (Katz y Krueger, 2016). Además, se presenta una mayor participación de los hombres en empleos de empresas plataforma y una marcada segmentación de la participación de hombres y mujeres en distintos tipos de empresas, por ejemplo, las mujeres presentan una mayor participación en Etsy (empresa dedicada a la venta de artículos de fabricación propia) y Airbnb (OCDE, 2017).
15. Para aprovechar el potencial de mejorar las oportunidades de empleo para las mujeres que brindan las plataformas digitales es preciso garantizar que estas formas de trabajo generen una mayor autonomía económica para las mujeres, es decir, les permita disponer de ingresos suficientes y administrar libremente su tiempo además de que garanticen los mismos derechos laborales que los trabajos tradicionales de la economía y el acceso a la seguridad social.
16. El análisis de los efectos de esos cambios sobre las oportunidades de inserción laboral y las condiciones de trabajo en general, y de las mujeres en particular, es una tarea urgente y en gran medida pendiente en los países de América Latina y el Caribe. Las nuevas formas de trabajo podrían ser beneficiosas para las mujeres, al permitir conciliar tiempo de trabajo y de cuidado, debido a esa mayor flexibilidad de las jornadas y espacios de trabajo. Sin embargo, esas nuevas formas de organización del trabajo pueden introducir nuevos elementos de incertidumbre en la distribución de los tiempos de trabajo y no redundarán en una mejora del bienestar de las mujeres si se mantienen las formas culturales y de asignación de las tareas domésticas y de cuidados.

## La automatización

17. La Industria 4.0, caracterizada por la convergencia del internet de las cosas y las tecnologías de automatización industrial permitiendo el avance de las capacidades cognitivas de robots y máquinas derivados, por ejemplo, del desarrollo de las tecnologías de inteligencia artificial, impactará significativamente en el mercado laboral (Castillo, 2017).
18. Aún es complejo analizar los posibles impactos en el empleo a mediano y largo plazo. Lo que está fuera de duda es que las transformaciones tecnológicas dejarán obsoleto el funcionamiento actual del mercado laboral en muchas dimensiones ya que podrían tener un profundo impacto en la dinámica de la eliminación y surgimiento de puestos de trabajo, en las características de los futuros empleos, las competencias requeridas para los mismos, y en las formas como se organizará el trabajo (Weller, 2017).
19. Además, existe consenso en que las nuevas tecnologías desplazarán muchos trabajos rutinarios de baja calificación y se requerirán recursos humanos con nuevas y diferentes habilidades para manejarlos y administrarlos. Esto abre no solo la oportunidad de impulsar la productividad, pero también del surgimiento de empleos nuevos que se caractericen por tener mayor calificación y basarse en tareas menos rutinarias y repetitivas. El desafío para la región es aprovechar estas oportunidades para mejorar la calidad de los empleos en los que se insertan las mujeres.
20. La nueva revolución tecnológica no solo incrementa la automatización de tareas rutinarias, sino que también genera disrupciones profundas en otro tipo de actividades debido a las crecientes capacidades cognitivas de robots y máquinas. Por lo mismo, las nuevas tecnologías no amenazan solo los trabajos en los sectores manufactureros, sino también en actividades de servicios, entre los que destacan una serie de labores donde la presencia de mujeres es relevante.
21. Es altamente probable que se pierdan muchos empleos donde las mujeres tienen una alta participación. Además, es probable que tengan que enfrentar más dificultades en acceder a los nuevos empleos que se crearán a partir de las nuevas tecnologías debido a que hoy están sub-representadas en los sectores potencialmente en expansión.

## Desafíos para el desarrollo de mujeres emprendedoras.

22. Diversos estudios muestran que en las sociedades de América Latina existe discriminación de género. Ese fenómeno, mirado en la perspectiva del emprendimiento, reduce la participación efectiva de las mujeres en el desarrollo de nuevos negocios y, por tanto, condiciona las posibilidades de progreso profesional. Lógicamente, la inequidad impide que las mujeres contribuyan eficientemente al desarrollo empresarial de los países de la región.
23. Es útil resumir los datos de una encuesta realizada a emprendedores de 15 países de América Latina, para identificar los obstáculos que enfrentan las emprendedoras, y contribuir a diseñar programas de formación y sistemas de estímulos apropiados para fomentar el éxito de sus empresas.
24. Los resultados del estudio indican que, para potenciar los emprendimientos de las mujeres, se necesita desarrollar programas más específicos de formación en negocios para emprendedoras, servicios profesionales de mentoría y mejores sistemas de financiación. Los objetivos deberían ser mejorar la capacidad de diagnóstico del mercado, la capacidad de gestión en finanzas y marketing, dos de las áreas con mayor debilidad de las pymes. El estudio presenta las siguientes conclusiones y recomendaciones finales para el diseño y ejecución de acciones en cuanto a este tema: Existen algunos aspectos significativos en las percepciones y resultados de la actividad emprendedora de mujeres. El 60% de las emprendedoras en América Latina tiene educación en negocios, mientras el 70% de los hombres lo tienen. El 30% de las mujeres dice haber sufrido algún tipo de discriminación de género al hacer negocios, y la mitad de ellas no consideran que los hombres y mujeres tienen igualdad de oportunidades para emprender.
25. El estudio llama la atención sobre otra característica cultural importante de las sociedades latinoamericanas que afecta negativamente el emprendimiento femenino. Los encuestados manifiestan que en sus culturas se percibe el matrimonio como un mecanismo efectivo para que las mujeres alcancen la estabilidad económica. Eso se traduce en barreras para asumir el reto de ser independientes económicamente y aportar a las economías de los países.

26. Los resultados indican que la combinación de políticas y sistemas de apoyo públicos y privados repercuten positivamente en la creación de empresas y el crecimiento de las Pymes en la región. Aunque la investigación enfatiza la perspectiva de género, al final de cuentas todo se resume en movilizar eficientemente los recursos disponibles en una sociedad para crecer equitativamente y con inclusión. La discusión en la región, por tanto, debe situar los debates sobre equidad de género en el marco de la reflexión sobre los modelos de desarrollo sostenible.
27. La capacitación empresarial se refiere a todos los tipos de formación mediante la cual se adquieren las competencias necesarias para crear una empresa o mejorar las funciones administrativas y de gestión fundamentales de empresas existentes. Esto incluye programas especiales para mujeres emprendedoras, que pueden proporcionar contenido adicional respecto de la cuestión de género. Esos programas deberían tener como objetivos mejorar las competencias de gestión de empresarias existentes y otros que, luego de la formación tengan previsto crear una empresa o ampliar su empresa. Dadas las competencias adquiridas, las participantes mejorarían los resultados de sus empresas, con mayores niveles de ingresos y creación de empleo.
29. La pandemia de COVID ha llevado a que, paradójicamente, la tasa de desempleo femenina haya crecido menos o se vea reducida, lo que se origina en un retiro de mujeres de la fuerza de trabajo. Esto se debe a las dificultades para encontrar nuevo empleo, y a la necesidad de dedicar mayor tiempo al trabajo no remunerado como el cuidado del grupo familiar, lo que es más agudo en los grupos más vulnerables. El prolongado cierre de los colegios y salas cunas, la falta de una red de apoyo y la baja corresponsabilidad que existe al interior de los hogares, de la cual diversas encuestas dan cuenta, dificultan aún más la opción de volver al mundo laboral.
30. Las mujeres jefas de hogar es una realidad en aumento en nuestros países, lo que hace más grave la situación descrita. Lo anterior apunta a que, sin facilidades amplias para contar con servicios de cuidado a pre escolares, atención de ancianos y personas no autovalentes, el retorno de esas mujeres al trabajo formal remunerado será muy difícil. Los trabajos a tiempo parcial, en actividades de servicios informales, con muy bajos ingresos, es la única salida que perciben esas personas.
31. Los programas de incentivos y de formación profesional no pueden resolver, por sí solos, este grave problema, que requiere políticas públicas activas, ajustadas a la realidad local, para disponer de esos servicios.

## Impacto de la Pandemia en el trabajo femenino y en la formación profesional

28. Para comprender el impacto de la pandemia en la igualdad de género en el lugar de trabajo, *Deloitte Global* realizó una encuesta a 5.000 mujeres en 10 países entre noviembre de 2020 y marzo de 2021. Esta encuesta global muestra que muchas han visto aumentos tanto en la carga de trabajo como en las responsabilidades fuera del trabajo y se han vuelto cada vez más pesimistas sobre sus perspectivas de carrera desde que comenzó la pandemia. Muchas también se enfrentan a comportamientos no inclusivos en el trabajo. La pandemia ha impactado sus vidas, sus carreras y sus esperanzas para el futuro. La investigación indica que las mayores cargas de trabajo y el aumento de las responsabilidades de cuidado, combinados con la falta de apoyo de los empleadores, están afectando el compromiso, la lealtad y el bienestar general de las mujeres. También están obligando a muchas mujeres a tomar decisiones difíciles sobre si permanecer en sus puestos de trabajo.
32. Resolver las brechas de remuneración entre hombres y mujeres es importante para avanzar en:
- mejorar la desigual división del trabajo doméstico entre mujeres y hombres, así como el reparto de tiempo que hacen las mujeres en su vida entre trabajo remunerado y no remunerado;
  - reducir la dependencia financiera de las mujeres para así mejorar su influencia y situación en el hogar y la comunidad;
  - reducir la probabilidad de que los hogares con ingresos bajos, entre ellos aquellos encabezados por una mujer, caigan en la pobreza o permanezcan en ella;
  - aumentar las pensiones de las mujeres y reducir el riesgo de pobreza durante la vejez;
  - elevar la probabilidad de una recuperación sostenible de las mujeres en épocas de crisis económica;
  - aumentar la capacidad de las empresas para atraer y retener a los mejores trabajadores y trabajadoras.

33. Avanzar hacia resolver la desigualdad salarial existente genera por un lado mayores costos al empleador, ya que el proceso de ajuste no puede acarrear una reducción de los sueldos de ningún trabajador. Pero, también ofrece beneficios importantes. En general, las mujeres se benefician de un sistema más justo de reconocimiento y remuneración, sus familias se benefician económicamente, los empleadores se benefician al contar con las personas adecuadas con las capacidades idóneas y la sociedad se beneficia tanto de la justicia social como de la productividad.
34. Aunque en la situación que nos encontramos por motivo de la pandemia del COVID-19 está dificultando la tarea de encontrar trabajo, existen opciones para que las mujeres y los jóvenes puedan encontrar un camino directo hacia el empleo.
35. Una de estas medidas de impulso es la Formación Profesional para el Empleo. Esta formación debería responder a las necesidades del mercado laboral, y estar dirigida a mejorar las competencias y calificaciones profesionales que no se obtienen con la educación escolar. Los empleadores se tendrían que interesar y aportar, porque así definida, la FP está orientada a la mejora de la competitividad y de la productividad de las empresas que participan de estos proyectos,
36. Existen servicios importantes que pueden ser beneficiosos para las PYME. Esos servicios están relacionados, entre otras cosas, con la información, la capacitación, la orientación sobre cómo acceder a servicios públicos y privados de apoyo empresarial, los vínculos con los recursos de investigación y consultoría, el establecimiento de contactos entre empresas y el asesoramiento sobre prácticas responsables en el lugar de trabajo.
37. Un tema necesario de abordar es el reentrenamiento de trabajadoras en sectores y actividades que, con alta probabilidad, verán una reducción en ofertas de empleos, por el cambio tecnológico y la búsqueda de mayor productividad. Personas que laboran en tareas de aseo, servicios de hospedaje, comercio, entre otras, que son en un alto porcentaje mujeres. Un problema en el entrenamiento de nuevas competencias laborales, y que debe ser considerado en el diseño de programas de formación, es la baja calificación en matemáticas básicas, y el semi analfabetismo funcional que sustenta un grupo significativo de quienes se desempeñan en las labores y oficios mencionados.

## Puntos sugeridos a resaltar por los empleadores

38. Uno de los desafíos al que hoy se enfrenta América Latina y el Caribe consiste en relacionar los conocimientos, las capacidades y, sobre todo, la perspectiva de género con el empleo, la productividad y el desarrollo. Para ello es necesario coordinar el trabajo de las instituciones y sus políticas con las personas que participan en el mundo de la educación y del trabajo, así como con los sindicatos y las organizaciones empresariales.
39. Es fundamental que se produzca un cambio en la oferta educativa y de capacitación profesional, lo cual requerirá la asociación entre las instituciones educativas y las organizaciones empresariales, en una lógica productiva. Además, se requiere de una estrategia de inversión en programas de capacitación ajustados a las demandas existentes en el mercado, así como un esquema de financiamiento que combine inversión pública y privada.
40. Dado el ritmo constante y acelerado del cambio en el mercado laboral, el modelo de formación de habilidades a través del entrenamiento inicial para una calificación única de por vida ya no será suficiente ni efectivo. Los sistemas de capacitación deberán ser flexibles y garantizar la renovación continua de las habilidades de la fuerza de trabajo durante el ciclo de vida. Este enfoque requiere un compromiso más sistémico de los gobiernos, los trabajadores y las empresas para tomar decisiones sobre cuándo y cómo readaptarse y volver a capacitarse (OIT, 2018e).
41. Las empresas tienen un rol muy importante en la identificación de las habilidades requeridas y como tal no puede limitarse a ser simplemente consumidoras de talentos, sino que deben tener una participación efectiva en la formación de capacidades que permitan ir acortando las brechas existentes. Para esto deben articularse con el sistema educativo y de capacitación, participar de alianzas público-privadas y proveer de espacios para la formación en el lugar de trabajo (Bosch, Pagés y Ripani, 2018).
42. Invertir en las habilidades de las personas genera un círculo virtuoso en que se benefician tanto empleador como trabajador. El personal altamente calificado genera la capacidad de transformar industrias tradicionales y obtener una mayor productividad para las empresas, las que, a su vez, están en posición de

ofrecer mejores salarios ayudando a cerrar brechas de desigualdad en los ingresos. De esta manera, promover la participación de las mujeres en una capacitación profesional que las habilite a una mejor utilización de las tecnologías digitales permitirá también avanzar hacia el cierre de brechas de género en los ingresos, consecuencia de la segmentación del mercado laboral.

43. Además, es importante que las estrategias para satisfacer la demanda de habilidades que requiere la empresa reconozcan los factores que operan como barrera para que las mujeres desarrollen su pleno potencial innovador y participen activamente de la revolución digital.

44. Las organizaciones empresariales tienen un rol muy importante en la deconstrucción de los roles tradicionales de género en las empresas, fomentando una mayor participación femenina en programas educativos y de capacitación en áreas en las que tradicionalmente se encuentran sub-representadas. Para esto pueden hacer uso de campañas de información relativas a las demandas del mercado y las ventajas económicas, en las que se haga difusión de información relevante en materia de empleabilidad y de salarios asociados a los trabajos con mayores demandas de habilidades tecnológicas (CEPAL, 2015b).

45. Los sistemas educativos y de formación profesional y capacitación tendrán que estar estrechamente alineados con el mercado laboral a fin de pronosticar las demandas de habilidades futuras, incluidas las requeridas por las ocupaciones emergentes, y hacerlas coincidir con el desarrollo de las habilidades actuales, las oportunidades de capacitación, así como facilitar la recapitación para el trabajo (OIT, 2018e). En particular, se requiere de una adecuada coordinación institucional que posibilite que los sistemas de formación y capacitación profesional tengan impacto en una mayor inserción de hombres y mujeres en empleos de calidad, que mejoren sus perspectivas salariales y que eliminen la segmentación de género en el mercado laboral.

46. Según la CEPAL, para enfrentar la desigualdad generado por los nuevos desafíos es necesario priorizar:

i) la formación regular en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (disciplinas CTIM) desde el sistema escolar;

ii) el desarrollo de habilidades sociales y conductuales, así como las capacidades de liderazgo y gestión, pues las capacidades con menor posibilidad de ser automatizadas son la percepción, la manipulación de problemas complejos, la inteligencia creativa y la inteligencia social;

iii) el desarrollo del pensamiento crítico, la resolución de problemas y la creatividad, para lo que se requieren capacidades como curiosidad, imaginación y capacidad crítica;

iv) las habilidades para operar en un mundo digitalizado;

v) el aumento de las horas de formación y experiencia en empresas y lugares de trabajo, y

vi) capacidades para el aprendizaje activo a lo largo de la vida”

\* CEPAL, 2018a, pág 245

47. La transición demográfica, por otro lado, amenaza la productividad agregada de los países al reducir la población disponible en edad de trabajar. En este sentido un aumento en la participación de las mujeres en el mercado laboral mejoraría la productividad, pero si logran revertirse las brechas de género existentes en especial en relación con los sectores productivos en las que estas se emplean. Para revertir la caída de la productividad agregada se requiere incrementar además el nivel educativo de las personas (CEPAL, 2018a).

48. Para que las mujeres puedan mejorar su situación actual en el mercado laboral y aprovechar las nuevas oportunidades que surgirán en el marco de la revolución tecnológica, se requerirán políticas públicas que faciliten las transiciones entre los distintos niveles en la escuela, entre esta y el mercado laboral, y entre los diferentes empleos, que rompan los estereotipos de género y fomenten una mayor participación femenina en las áreas CTIM. También se vuelve urgente el diseño de programas de formación de recursos humanos e innovación tecnológica que anticipen las demandas del mercado laboral, reviertan el desequilibrio existente y mejoren sus habilidades y su empleabilidad.

49. A fin de avanzar en esta dirección, en primer lugar, se deben adoptar políticas que aborden los sesgos de género en la educación formal y técnico profesional. En este sentido, será primordial que las políticas relacionadas con el sistema educativo, la formación

profesional y el empleo estén coordinados, para que puedan incorporar la perspectiva de género de forma transversal. Hombres y mujeres podrán, de este modo, optar por sectores de alta productividad en igualdad de condiciones y así ejercer plenamente sus derechos (CEPAL, 2016a).

50. Esto implicará, entre otras cosas, realizar un cambio de lógica en la educación, para superar prejuicios sobre las especialidades y los roles considerados femeninos. Para ello, será indispensable identificar y reconocer representaciones y prácticas discriminatorias en el proceso educativo e incluir a la comunidad en actividades de sensibilización y capacitación de género.
51. Las políticas que fomentan una mayor participación de las mujeres en las áreas CTIM, de especialización productiva e innovación tecnológica son muy relevantes y para implementarlas se requieren cambios en todo el proceso educativo. Desde las primeras etapas es importante colocar a la innovación como un elemento central para que los niños y niñas puedan contar con las herramientas necesarias para integrarse en la sociedad del futuro (OCDE, CAF y CEPAL, 2016; CEPAL, 2018a). El desarrollo de habilidades digitales es un desafío que los países de la región tendrán que atender para garantizar la plena participación de hombres y mujeres en esta nueva era.
52. En el ámbito de la transición de la educación al trabajo, es importante acompañar las trayectorias educativas con servicios integrales de orientación vocacional y generación del proyecto profesional/laboral. Además, es necesario promover políticas de reinserción y reorientación laboral que permitan a las mujeres poder regresar al mercado laboral o bien cambiar de

empleo o rubro en las distintas etapas de su vida, sin que esto implique un alto grado de riesgo dentro de su trayectoria.

53. Para que todos estos esfuerzos den frutos y se mantengan en el tiempo, será relevante promover diálogos intersectoriales público-privados para crear estrategias educativas y de inserción laboral con perspectiva de género (CEPAL, 2018e).
54. Luego, en la transición del mundo educativo al laboral, se requerirá un doble ajuste de los sistemas de capacitación y formación para el trabajo. En primer lugar, estos sistemas deberán proporcionar las habilidades fundamentales que serán necesarias en el nuevo escenario, y, además, deberán facilitar el aprendizaje dinámico y flexible a lo largo de todo el ciclo de vida para garantizar que hombres y mujeres se mantengan a la par de los avances (Bertranou, 2018).
55. La formación no estará solo ligada al ingreso al mundo del trabajo, sino que se requerirán sistemas de formación permanentes, ágiles y flexibles que estén estrechamente vinculados al mercado de trabajo, para poder prever las demandas de nuevas cualificaciones, pero, sobre todo, para que tanto hombres como mujeres puedan acceder a los beneficios que pudieran traer las transformaciones que vendrán de la mano del futuro del trabajo (OIT, 2017b).

\* \* \* \* \*

## ► Bibliografía

---

1. VACA TRIGO, Iliana, "Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo", CEPAL, 2019
2. La OIT y la igualdad de género. La visión de la OIT acerca de la igualdad entre las mujeres y los hombres.
3. Mario Marcel Presidente Banco Central de Chile Comisión de Hacienda del Senado, julio 2021 IMPACTO DE LA CRISIS DEL COVID-19 SOBRE LA SITUACIÓN ECONOMICA DE LAS MUJERES EN CHILE
4. **"Emprendimiento y género en América Latina y su papel en el desarrollo económico - 2017"**, desarrollado por un equipo de profesores e investigadores de INCAE Business School.
5. Andrea Bentancor C. Camila Ureta R Publicación de la Dirección de Presupuestos, Ministerio de Hacienda febrero de 2018 "Promoviendo el Diálogo Social en Chile: Evaluación de los puestos de trabajo con perspectiva de Género, para la disminución de brechas salariales en el Estado"
6. 2019 Apoyo del CIFOIT a la Iniciativa de la OIT "Mujeres en el Trabajo" Curso auto-guiado de aprendizaje en línea. Igualdad salarial: El enfoque de la OIT | ITCILO introducción a algunos de los conceptos básicos de género para poder comprender mejor la brecha salarial de género y saber abordarla a través de la evaluación del valor del trabajo.
7. Igualdad salarial: Guía introductoria / Martin Oelz, Shauna Olney, Manuela Tomei; Oficina Internacional del Trabajo, 2013
8. Women @ Work A global Outlook. Deloitte Global, 2021
9. Estudio Longitudinal Empleo-Covid19. Centro UC de Encuestas y Estudios Longitudinales. Facultad de Ciencias Sociales, Pontificia Universidad Católica de Chile. 2020

### Nota

En este documento, el término "formación profesional" se refiere al conjunto de actividades tendientes a proporcionar los conocimientos y habilidades prácticas para el trabajo, también referido como capacitación laboral o formación para el trabajo

### Contacto

**Organización Internacional del Trabajo**  
Route des Morillons 4  
CH-1211 Ginebra 22  
Suiza

T: +41 22 799 7239  
E: @ilo.org