

# Programa Modular de Capacitación e Información sobre Género, Pobreza y Empleo



## *Guía para el lector*

Programa Modular de Capacitación e Información sobre  
Género, Pobreza y Empleo

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2001  
Primera edición 2001

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual, en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derechos de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción deben formularse las correspondientes solicitudes a la Oficina de Publicaciones (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, solicitudes que serán bien acogidas.

---

*Programa modular de capacitación e información sobre género, pobreza y empleo. Guía para el lector*  
Santiago, Oficina Internacional del Trabajo, 2001

ISBN 92-2-312574-X

Publicado también en inglés: *Modular package on gender, poverty and employment: Reader's kit*  
ISBN 92-2-110839-2, Turín, 2000

---

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en Las Flores 295, San Isidro, Lima 27-Perú, o pidiéndolas al Apartado Postal 14-124, Lima, Perú.

Vea nuestro sitio en la red: [www.oit.org.pe](http://www.oit.org.pe)

---

Impreso en Chile

# Guía para el lector

---

## Indice

Agradecimientos	v
Glosario	viii
¿Por qué un Programa de Fortalecimiento Institucional sobre Género, Pobreza y Empleo?	1
Objetivos y fundamento del Programa de Fortalecimiento Institucional	2
¿A quiénes está dirigido el Programa de Capacitación e Información?	4
Los elementos del Programa Modular Multimedia de Capacitación e Información	5
¿De qué trata cada Módulo?	6
Las características innovadoras del Programa Modular Multimedia de Capacitación e Información	13
La estrategia de ejecución	14



---

# Agradecimientos

El Programa Modular de Capacitación e Información sobre Género, Pobreza y Empleo es el resultado de una provechosa colaboración entre el Programa Mujer en el Desarrollo del ex Departamento de Políticas de Desarrollo de la OIT en Ginebra y el Centro de Internacional Formación de la OIT en Turín.

La iniciativa de sintetizar en un solo volumen el abordaje conceptual y la experiencia práctica de la OIT en relación a la dimensión de género de la pobreza, el empleo y la protección social, fue asumida por Azita Berar-Awad, entonces Jefa de la Unidad de Mujer en el Desarrollo y Grupos Sociales, quien dirigió el desarrollo del proyecto en su conjunto. Daniela Bertino, del Centro de Turín, tuvo la idea de convertir esta publicación en un manual de capacitación modular y en un programa, lo que se tradujo en años de intensos esfuerzos en los que participaron muchos especialistas y colaboradores externos de la OIT.

Amelita King-Dejardin realizó contribuciones técnicas a las diferentes secciones del Manual y a los ejercicios de capacitación.

En el taller de validación, que se realizó en Turín entre el 2 y el 5 de febrero de 1998, se revisó una primera versión del Manual y se le hicieron valiosas sugerencias para mejorarlo y enriquecerlo (la lista de participantes se indica abajo<sup>1</sup>). En este

---

1 *Participantes en el Taller de Validación:*

Judica Amra-Makheta, Oficina de la OIT, Pretoria (Sudáfrica)  
Namrata Bali, Academia de la Self Employed Women's Association (SEWA), Akmadabad (India)  
Azita Berar-Awad, POLDEV, Sede de la OIT, Ginebra (Suiza)  
Josiane Capt, ENT/MAN, Sede de la OIT, Ginebra  
Marielle Carlier, SEC/PDN, Sede de la OIT, Ginebra  
Sinanzeni Churna-Mkandawire, OIT/EAMAT, Addis Abeba, (Etiopía)  
Carine Clert, Consultant, Santiago (Chile)  
Katrine Danielsen, OIT SAAT, Nueva Delhi (India)  
Jerri Dell, ED, Banco Mundial, Washington D.C. (Estados Unidos)  
Christine Elstob, EGALITE, Sede de la OIT, Ginebra  
Ragna Fidjestol, ENTERPRISE, Sede de la OIT, Ginebra  
Eve Hal, Consultant, Johannesburgo (Sudáfrica)  
Turid Hallstrom, NORAD, Oslo (Noruega)  
Grace Hemmings-Gapihan, OIT/EMACO, Abidján (Côte d'Ivoire)  
Luesette Howell, ACT/EMP, Sede de la OIT, Ginebra  
Mary Kawar, OIT ARMAT, Beirut (Líbano)

taller participaron especialistas de la OIT de la sede central y de las oficinas de área, expertos/as internacionales, representantes de la Confederación Internacional de Sindicatos Libres (CIOSL), la Organización Internacional de Empleadores (OIE), el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el Banco Mundial e importantes organizaciones de mujeres.

Después del Taller, las especialistas de la OIT: Marielle Carlier, María Angélica Ducci, Christine Elstob, Ragna Fidjestol, Grace Hemmings-Gapihan, Christian Jaquier, Evy Messel, Alena Nesporova, Anne-Caroline Posthuma, Haje Schutte, Amrita Sietaram, Manuela Tomei, Petra Ulshoefer y María Elena Valenzuela, así como la colaboradora externa Carine Clert, entregaron insumos para diversos Módulos.

En el Centro de Turín, Adelina Guastavi, Julieta Leibowicz, Daniela Bertino y Simonetta Cavazza terminaron el material de capacitación y metodología. Julieta Leibowicz, Stefania Betti y Maurizio Constanza se encargaron, respectivamente, del desarrollo y diseño gráfico del hipertexto. Valeria Morra, Enzo Fortarezza, Matteo Montesano y Denise Zoccola se encargaron hábilmente de diversas tareas relativas al diseño gráfico de los Módulos. La edición final fue realizada por Ben Goffman.

Nuestra gratitud para todos/as aquellos/as que contribuyeron al Programa de Fortalecimiento Institucional en sus diferentes fases, y que apoyaron esta iniciativa. Agradecemos el apoyo y la presencia de Mary Chinery-Hesse, en ese momento Directora Ejecutiva

---

Katerine Landuyt, OIT/SEAPAT, Manila (Filipinas)  
Lucita Lazo, Trustee, HOMENET, Pampanga (Filipinas)  
Jose Sandijman, OIT/EMANO, Dakar (Senegal)  
Evy Messell, REHAB, Sede de la OIT, Ginebra  
Sarah Murison, PNUD, Nueva York (Estados Unidos)  
Alena Nesporova, OIT/CEET, Budapest (Hungría)  
Naoko Orobe, POLDEV, Sede de la OIT, Ginebra  
Anne Caroline Posthuma, OIT, ETM, Santiago  
Samir Radwan, POLDEV, Sede de la OIT, Ginebra  
Annemarie Reerink, OIT/ROA, Bangkok, (Tailandia)  
George Ruigi, OIT/EAMAT, Addis Abeba  
Lucia Sasso-Mazzufferi, CONFINDUSTRIA, Roma (Italia)-Miembro de la OIE  
Amrita Sietaram, ACTRAV, Sede de la OIT, Ginebra  
Lois Stewart, ICFTU, Bruselas (Bélgica)  
Petra Ulshoefer, FEMMES, Sede de la OIT, Ginebra  
María Elena Valenzuela, Consultora, OIT, Santiago  
Jane Youyun Zhang, FEMMES, Sede de la OIT, Ginebra

de la OIT. Jane Zhang, jefa de la Oficina para la Igualdad de Género, promovió activamente la estrategia de transversalización de género que subyace a este programa.

No habría sido posible materializar este proyecto sin el invaluable consejo y apoyo de Samir Radwan, entonces Director del Departamento de Políticas de Desarrollo, durante todo este proceso.

En enero de 2000, como resultado de la reorganización interna de la OIT, el Departamento de Políticas de Desarrollo fue eliminado. A partir de entonces, el programa de Fortalecimiento Institucional está a cargo del Programa *InFocus* sobre Habilidades, Conocimiento y Empleabilidad.

En septiembre de 1999 se realizó en Santiago de Chile un seminario de planificación técnica con la participación de representantes gubernamentales, empresariales y sindicales que entregó importantes insumos para la adaptación del Programa de Capacitación sobre Género, Pobreza y Empleo a la realidad de América Latina. Esta fue realizada por el Centro de Estudios de la Mujer (CEM), bajo la coordinación y supervisión técnica de María Elena Valenzuela. Este proceso se realizó con aportes de la Embajada de España y contó con el valioso apoyo técnico de Manuela Tomei (especialista del Programa *InFocus* sobre la Declaración de los Derechos y Principios Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento), Laís Abramo (especialista regional en temas de género de la OIT), Ximena Díaz (Directora del CEM), y del CINTERFOR.

La adaptación de los Módulos estuvo a cargo de las siguientes expertas:

- Módulo 1** “Tendencias, problemas y enfoques: Un panorama general”, Lylian Mires.
- Módulo 2** “Capacidad de organización y negociación: Poder para realizar cambios”, Verónica Oxman.
- Módulo 3** “El acceso a los recursos productivos”, Lylian Mires y Beatriz Cueto.
- Módulo 4** “Recursos financieros para los pobres: El crédito”, Lylian Mires y Beatriz Cueto.
- Módulo 5** “Invertir en las personas: Educación y formación profesional”, Silvia Galilea, con la colaboración de Sara Silveira.

Módulo 6 “Acceso a trabajo decente”, Pamela Díaz-Romero.

Módulo 7 “Extender la protección social”, Pamela Díaz-Romero.

Módulo 8 “Los fondos sociales”, Pamela Díaz-Romero.

---

## Glosario

1. **Acceso y control de los recursos productivos.** Entendemos el acceso a los recursos –tales como capital, tierra y tecnología– y la oportunidad efectiva para emplearlos, como la capacidad de definir su uso y el de los beneficios que se derivan de éste.
2. **Autonomía política.** Capacidad de las personas para ejercer el derecho a tener una posición política y desarrollar acciones para influir en las orientaciones del cambio social.
3. **Calidad del empleo.** Está determinada por el conjunto de factores vinculados al trabajo, que influyen en el bienestar de los trabajadores. Entre sus principales dimensiones se consideran los ingresos y los beneficios no salariales, la seguridad, protección y estabilidad de los empleos, las condiciones de trabajo y aspectos vinculados a la salud y seguridad en el puesto de trabajo, las perspectivas de desarrollo de carrera y capacitación, así como las condiciones para compatibilizar responsabilidades laborales y familiares.
4. **Desarrollo sustentable.** De acuerdo al Informe “*Nuestro Futuro Común*”, emanado de la Cumbre Mundial sobre Medio Ambiente y Desarrollo (1987), es la capacidad de cubrir las necesidades del “aquí y ahora”, sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones para satisfacer sus propias necesidades.
5. **Desigualdad.** Aun cuando en toda sociedad existen diferencias entre individuos, como producto de opciones personales o talentos, éstas se convierten en desigualdad cuando se asignan atributos o valores en función de la categoría social a la que pertenece cada persona (sexo, etnia, raza, etc.).

6. **Discriminación.** Se refiere a cualquier diferencia arbitraria, distinción, exclusión o preferencia por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular la igualdad de oportunidades y derechos de las personas para su completa integración y desarrollo en las esferas social, política, económica y cultural.
7. **Discriminación de género.** Se expresa en la desigualdad de trato y oportunidades que reciben las personas en función de los atributos asignados culturalmente a su sexo y de la valoración de lo masculino sobre lo femenino. En nuestras sociedades, la discriminación de género establece límites diferentes para el desarrollo e integración de hombres y mujeres en las esferas de la vida pública y en el espacio familiar, circunscribiendo a las mujeres principalmente a este último. Determina la menor participación femenina en la esfera pública y el acceso desigual de hombres y mujeres a los recursos productivos, e incide así en el escaso acceso de las mujeres a las instancias de toma de decisiones y ejercicio del poder.
8. **Empleabilidad.** Significa ser “empleable”. Formar para la empleabilidad requiere de una base científica y tecnológica que permita responder al qué, por qué y para qué de la actividad, así como desarrollar competencias transversales, fortalecer la responsabilidad individual y la capacidad de desarrollar el propio trayecto laboral y profesional.
9. **Empoderamiento.** Conjunto de acciones orientadas a generar mayores niveles de asertividad, competencias, habilidades y actitudes que permitan a las personas ejercer poder en los diferentes niveles y ámbitos de la vida. Se vincula a la noción de autonomía y a sus cuatro dimensiones: física, económica, política y sociocultural.
10. **Externalización.** Se refiere a la contratación de actividades, partes o procesos de la actividad productiva de una empresa –normalmente no vinculadas a su rubro de producción principal– a terceros externos a ella.
11. **Feminización de la pobreza.** Fenómeno social que, aunque con variaciones, se presenta en casi todos los países, independientemente de su grado de desarrollo. Se refiere a la

creciente proporción de mujeres entre los pobres, y también a las características específicas de género que asume la pobreza femenina, prolongando su duración y haciendo más difícil su superación.

12. **Flexibilización.** Las exigencias de una mayor competitividad internacional han incidido en una tendencia hacia la transformación y desregulación de las relaciones laborales, dando lugar a una creciente diversidad de situaciones laborales que no responden a la forma típica de empleo (es decir, con contrato indefinido, protección social, en jornada completa y en un lugar de trabajo fijado por el empleador).
13. **Género.** Se refiere al conjunto de características sociales y culturales asignadas diferencialmente a las personas en función de su sexo. Se trata de los comportamientos, valores y actitudes que la sociedad clasifica dicotómicamente como femeninos o masculinos y, por lo tanto, distingue como propios de las mujeres o de los hombres. Mientras las diferencias de sexo son biológicas, las de género son culturales y dinámicas, transformándose de acuerdo al desarrollo específico de cada sociedad.
14. **Globalización.** Concepto con el que se denomina a los actuales procesos económicos y sociales que se caracterizan por la discriminación de barreras entre países y el aumento del intercambio y libre movimiento de capitales, valores e ideas.
15. **Medidas de acción positiva.** Medidas correctivas de carácter transitorio orientadas a corregir la desventaja de un grupo social a causa de la discriminación. Buscan aumentar en forma deliberada la participación de las mujeres en determinados ámbitos de la actividad social, política y económica en los que se encuentran subrepresentadas.
16. **Microempresa.** Son unidades productivas que operan con bajo capital, reducida tecnología y escasa capacidad de acumulación. Muchas veces nacen de la necesidad de sobrevivencia de sus propietarios. Según la definición del Banco Interamericano de Desarrollo, se consideran microempresas a aquellas que emplean diez empleados o menos, y poseen activos inferiores a diez mil dólares (US\$ 10,000).
17. **Mujeres jefas de hogar.** Mujeres que están a cargo de la manutención de su hogar, habitualmente no tienen pareja y

son responsables de hacer el principal aporte a la economía familiar.

18. **Organizaciones autónomas de mujeres.** Asociaciones o grupos formales o informales de mujeres que no dependen política u organizativamente de otras organizaciones ni instituciones. Se caracterizan por tener como eje central de su accionar el desarrollo personal de las mujeres, su empoderamiento y autonomía en todos los ámbitos de la vida.
19. **Precarización del empleo.** Proceso de deterioro progresivo de uno o más aspectos asociados a la calidad del empleo (estabilidad y duración de la relación laboral, acceso y cobertura de la seguridad social, nivel de ingreso, etc.).
20. **Roles de género y división sexual del trabajo.** Se refiere a la división del trabajo productivo y reproductivo. Se establecen sobre la base de los roles diferenciados que se asignan a hombres y mujeres en cada sociedad. Corresponden a las mujeres el cuidado de la familia y la realización de las tareas domésticas, actividades que constituyen el trabajo definido como “reproductivo”. Por su parte, los varones tienen como rol central el vinculado a la actividad económica o actividad “productiva”, como “proveedores” de la familia. En las sociedades de mercado, sólo el trabajo productivo es valorizado debido a su retribución monetaria. El trabajo reproductivo es no remunerado y visto como “natural” y, por lo tanto, subvalorado. Dadas las diferencias en la retribución material y simbólica de roles y tareas asignadas a cada sexo, la división sexual del trabajo es jerárquica, dejando a las mujeres en situación de subordinación con respecto a los hombres.
21. **Empleo formal/informal.** Esta clasificación corresponde a una manera de abordar la estructura del empleo. El empleo formal reúne al sector público y al sector privado moderno, generalmente cubiertos por sistemas de protección. El empleo informal agrupa a los trabajadores/as independientes no profesionales, a los microempresarios/as y al servicio doméstico. Tradicionalmente, las actividades informales se han caracterizado por falta de protección social y menor estabilidad que la proporcionada por los empleos formales, aunque la proliferación de los empleos formales “atípicos” ha hecho menos nítida la división entre uno y otro sector.

22. **Subcontratación.** Relaciones que se establecen cuando una empresa contrata con otra el suministro de trabajo o mano de obra. Esta se compromete a contratar a personas por su propia cuenta y riesgo para realizar las tareas requeridas por la primera.
23. **Teletrabajo.** Trabajo que se realiza por medio de alta tecnología, generalmente por vía electrónica a través de la red computacional, donde la persona trabaja desde fuera de la empresa, ya sea en su domicilio o en otro lugar donde se encuentre el equipo informático. Este tipo de trabajo permite la contratación de personas a grandes distancias, por ejemplo, de un país a otro, sin la necesidad de traslado del trabajador al lugar donde se sitúa la empresa contratante.
24. **Trabajo a domicilio.** Producción de bienes o prestación de servicios para un empleador o un contratista en virtud de un acuerdo por el cual el trabajo se efectúa en el sitio que elige el trabajador, a menudo su propio hogar.
25. **Trabajo doméstico.** Trabajo realizado de forma continua, a jornada completa o parcial, al servicio de una o más personas o de una familia, en tareas de aseo, cocina y asistencia propias de un hogar.
26. **Trabajo decente.** Se refiere a aquel que se da en un marco de respeto por los principios y derechos fundamentales del trabajo, con protección social e ingresos suficientes para permitir al trabajador/a y su familia mantener una vida digna. Lo anterior, en un clima de diálogo social.
27. **Trabajo temporal.** Alude a las modalidades contractuales de duración acotada y expiración especificada en el contrato (por temporada, por obra o faena, trabajo eventual, intermitente, de reemplazo, a plazo fijo).
28. **Tripartismo.** Herramienta para avanzar en la democratización de los procesos sociales, en este caso, en el ámbito laboral. Define tanto el accionar y los mecanismos (diálogo social) de democratización, así como los actores (sindicatos, organizaciones empresariales y gobierno) que participan en los procesos de interlocución social, con el propósito de incidir en las orientaciones de las políticas económicas y laborales.

---

## ¿Por qué un Programa de Fortalecimiento Institucional sobre Género, Pobreza y Empleo?

La pobreza es uno de los principales problemas que seguirán desafiando a la humanidad en los albores del siglo XXI. Esto es válido para los países desarrollados, los países en desarrollo y los que están en tránsito de una economía centralmente planificada a una economía de mercado. Sin embargo, la envergadura, gravedad y características de este problema varían mucho en todas las regiones del mundo, al igual que sus repercusiones en los diferentes grupos sociales.

Aun en esa amplia diversidad, el género sigue siendo una línea divisoria, un factor clave de la vulnerabilidad a la pobreza y el menoscabo social en casi todas partes. Nadie se puede sorprender de que la feminización de la pobreza y la cantidad cada vez más desproporcionada de mujeres con carencias sociales y materiales fueran los temas más importantes de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, que se celebró en Beijing en septiembre de 1995, y en su Plataforma de Acción. Además, los objetivos que fijó la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social de Copenhague, en marzo de ese mismo año, fueron: luchar contra la pobreza, fomentar el empleo y promover la cohesión social.

La necesidad de combatir las carencias sociales y materiales de las mujeres se ha venido haciendo cada vez más evidente. En primer lugar, porque la persistente feminización de la pobreza significa un importante retroceso en la promoción de los derechos humanos fundamentales, la lucha contra la discriminación de género y el fomento de la justicia social. En segundo lugar, porque esta tendencia socava seriamente el aprovechamiento óptimo de los recursos humanos para lograr un desarrollo social y económico efectivo. En tercer lugar, porque la pobreza y la profundización de la desigualdad amenazan seriamente el proceso de consolidación de la democracia y son una fuente importante de conflictos civiles e internacionales.

Sin embargo, el reconocimiento de que la pobreza sigue siendo una grave amenaza a la justicia social, la cohesión social y el desarrollo, no debería ocultar los avances que se han logrado en muchos

frentes. Algunos de los más notables se pueden encontrar en la formulación de enfoques para luchar contra la pobreza y determinar las condiciones para tener éxito. Esto se aplica igualmente a la dimensión de género de las estrategias. La experiencia también ha mostrado que el fomento del empleo es una estrategia clave de empoderamiento social y económico para hacer retroceder el proceso de feminización de la pobreza y exclusión social.

Pero los progresos que hemos hecho en la comprensión de los problemas y sus soluciones se tienen que traducir en acciones y realizaciones de una amplitud mucho mayor que la que lograda hasta ahora. Para esto, es necesario movilizarse al nivel nacional y en el plano internacional. El renovado compromiso que se asumió en los foros globales ofrece un contexto favorable.

El principal objetivo de este Programa de Fortalecimiento Institucional es hacer un aporte a ese esfuerzo nacional e internacional, dando a conocer a un público más vasto las lecciones derivadas de los éxitos, y sugiriendo medios de acción desde la perspectiva de la OIT.

---

## **Objetivos y fundamento del Programa de Fortalecimiento Institucional**

El Programa responde a las necesidades identificadas y cada vez más numerosas de una amplia gama de miembros de la OIT sobre la elaboración y aplicación de reformas de políticas públicas e intervenciones directas, para luchar contra la pobreza y promover una perspectiva de género efectiva. Los miembros de la OIT manifiestan estas necesidades con una frecuencia cada vez mayor en declaraciones de objetivos nacionales, solicitudes directas de ayuda a la OIT y discusiones en las reuniones del Organo Directivo y la Conferencia Internacional del Trabajo. Los compromisos que asumieron en este campo, en la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social (Copenhague, 1995) y la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995), reflejan la reactivación de la lucha contra la pobreza como una prioridad general de las agendas de desarrollo nacionales e internacionales.

Basándose en el impulso generado por este renovado interés en el problema de la pobreza, el Programa de Fortalecimiento Institucional se fijó estos objetivos:

- a) Fortalecer las capacidades de un amplio espectro de actores e instituciones sociales para elaborar y ejecutar políticas y programas para generar empleos, erradicar la pobreza y alcanzar la igualdad de género.
- b) Estimular acciones efectivas al nivel nacional.
- c) Fortalecer la capacidad de los recursos de la OIT en el terreno (Equipos Técnicos Multidisciplinarios) para dar ayuda en esta área.

El fundamento del Programa de Capacitación e Información y el Programa de Fortalecimiento Institucional responde a estas premisas:

- La necesidad de superar la brecha que separa las observaciones teóricas y analíticas sobre la pobreza, de las estrategias para erradicarla y la ejecución de acciones efectivas al nivel nacional.
- La necesidad de dar a conocer de manera sistemática y didáctica las lecciones de las experiencias acumuladas en los últimos 30 años, a un auditorio mucho más amplio que el de las contrapartes de las iniciativas piloto.
- La necesidad de complementar y fortalecer, por medio de una herramienta flexible y al alcance de la mano, las actividades de cooperación técnica que realizan en este campo la OIT y otros organismos de la ONU.

---

## ¿A quiénes está dirigido el Programa de Capacitación e Información?

### En el plano nacional

- Responsables de los procesos de decisión, planificadores y altos funcionarios ministeriales.
- Personal gerencial de nivel medio/ejecutores de programas (oficinas centrales y de área).
- Organismos gubernamentales descentralizados de carácter local y gobiernos municipales.
- Instituciones y organismos del sector público.
- Organizaciones de empleadores.
- Organizaciones de trabajadores.
- Otras organizaciones de la sociedad civil (asociaciones y grupos de mujeres, ONG de desarrollo, grupos de interés).
- Instituciones de investigación aplicada y académicas.

### En el plano internacional

- Instituciones del Sistema de las Naciones Unidas.
- Donantes.
- Organizaciones internacionales de empleadores.
- Secretarías generales de sindicatos internacionales.
- Organizaciones intergubernamentales y no gubernamentales de carácter regional y subregional.

---

## Los elementos del Programa Modular Multimedios de Capacitación e Información

El Paquete Modular Multimedios de información se compone de dos elementos principales: una Carpeta para el usuario/facilitador, y una Carpeta modular para el lector.

### **Carpeta para el usuario/facilitador**

El **Paquete Modular de Capacitación** para el Fortalecimiento Institucional ha sido diseñado para responder a la necesidad de estimular acciones efectivas en el plano nacional, a escala regional y al nivel local, así como para fortalecer la capacidad de los miembros de la OIT para actuar en términos de políticas y programas de fomento en materia de género, pobreza y empleo.

El Paquete Modular de Capacitación está compuesto de ocho módulos. Cada módulo se puede usar independientemente o en combinación con otros módulos, empleándolos en forma integral o parcial de acuerdo con el contexto, el auditorio objetivo, las necesidades específicas, los objetivos que se desea lograr y la duración de la actividad de capacitación.

Cada módulo tiene un índice, una página de antecedentes, un resumen y una bibliografía, además de herramientas de aprendizaje y capacitación como objetivos de capacitación/aprendizaje, sugerencias en materia de estrategias de capacitación, actividades individuales/de grupo, transparencias y el tiempo que se estima necesario para suministrar la capacitación.

La **Guía para el Facilitador** contiene una descripción detallada de la estructura del Paquete de capacitación, así como instrucciones para usarlo, suministrar y evaluar programas de capacitación, incluyendo pautas para adaptar el Paquete a las necesidades específicas.

El **juego de transparencias** es un útil recurso para las sesiones de capacitación, ya que cada una presenta de forma concisa los puntos fundamentales de cada módulo.

## ¿De qué trata cada Módulo?

### Módulo 1

#### **Tendencias, problemas y enfoques: Un panorama general**

Este módulo presenta un panorama general de hechos y cifras básicas sobre tres tendencias principales: la magnitud del fenómeno de la pobreza sigue siendo abrumadora, tanto a escala global como en el plano regional; el género sigue siendo un factor determinante en todas las regiones y contextos socioeconómicos; el empleo es clave para escapar de la pobreza.

Se examinan diferentes conceptos de pobreza, mostrando la diversidad de interpretaciones que se han hecho sobre este fenómeno a lo largo del tiempo y por parte de personas diferentes. También se hace hincapié en la necesidad de contar con un análisis multidimensional para comprender la complejidad del problema.

Se sintetiza la evolución del debate sobre los paradigmas y estrategias de desarrollo. De ello surgen vínculos inequívocos entre la noción aceptada de pobreza y la estrategia de desarrollo propugnada en todas las regiones a lo largo de las últimas décadas.

Además, se señalan los compromisos asumidos en recientes conferencias mundiales, que indican la renovada prioridad que se asigna a la pobreza, su feminización y erradicación en las agendas nacionales e internacionales.

Finalmente, se presenta el enfoque de la OIT sobre género, pobreza y empleo. El mismo gira en torno a tres ejes: fomento del empleo productivo, empoderamiento por medio de la organización y protección social.

### Módulo 2

#### **Capacidad de organización y negociación: Poder para realizar cambios**

Este módulo subraya la importancia de la organización como una estrategia necesaria para salir de la pobreza y afianzar las acciones que se realicen en este campo.

Se examinan algunas estrategias alternativas de organización y diversos tipos de organizaciones desarrolladas por los pobres o entre

los pobres, incluyendo las organizaciones formales e informales. Se analizan sus ventajas y desventajas desde el punto de vista del empoderamiento de las mujeres, así como algunos aspectos fundamentales en materia de aceptación social, viabilidad financiera y autonomía política.

Las Orientaciones para la acción hacen hincapié en estos puntos principales: a) la función que cumple el Estado proporcionando un entorno favorable y promoviendo la libertad de asociación; y b) la necesidad de tender puentes y hacer alianzas estratégicas entre los sindicatos y otros tipos de asociaciones para aumentar el poder de negociación de las mujeres pobres.

### Módulo 3

#### **El acceso a los recursos productivos**

En este módulo se pone el acento en el derecho a acceder, usar y/o controlar la tierra, el capital productivo, la tecnología, los mercados, los recursos naturales y otros recursos productivos.

El acceso de las mujeres a la tierra y otros recursos productivos en las zonas rurales y urbanas es algo fundamental, porque en muchos países en desarrollo los medios de vida de las mujeres todavía dependen en gran medida de la tierra y otros recursos naturales y la disponibilidad de viviendas urbanas y espacios de trabajo para los trabajadores por cuenta propia.

En las zonas rurales, el acceso de las mujeres a la tierra y el control de los ingresos de la tierra y su trabajo se ven amenazados permanentemente por las reformas estructurales, los programas de desarrollo agrícola, la agricultura comercial, el crecimiento de la población, la escasez de tierras y la degradación ambiental.

En las zonas urbanas, las mujeres pobres están en una situación especialmente desfavorable para emprender actividades productivas, trabajar por su cuenta o en microempresas, debido a obstáculos similares a los que tienen que enfrentar sus hermanas de las zonas rurales.

La búsqueda de una solución al problema de la falta de acceso de los pobres a los recursos productivos no es cosa fácil. Los pasos que se han dado para reasignar el uso y control de los recursos productivos han encontrado serias limitaciones políticas y económicas. No obstante, la experiencia enseña algunas lecciones.

En resumen, el acceso de las mujeres a la tierra, el capital productivo, la tecnología, la información y otros recursos productivos se puede fortalecer con una serie de medidas complementarias que conlleven la prestación de asistencia directa y reformas de las políticas públicas para reexaminar la cuestión del derecho a la tierra y el derecho de propiedad, los planes de reforma agraria y reasentamiento, la legislación y los marcos normativos en materia de terrenos urbanos, los sistemas para suministrar servicios de asistencia técnica y tecnológica, los planes de reforestación y conservación forestal, mejoramiento de tierras y urbanización.

## **Módulo 4**

### **Recursos financieros para los pobres: El crédito**

Este módulo analiza los principales procesos que impiden el acceso de los pobres a los servicios formales de crédito.

Las instituciones financieras formales consideran que es demasiado arriesgado y demasiado caro trabajar con los pobres; por su parte, los productores de bajos ingresos se sienten abrumados y desalentados por los procedimientos complejos y exigentes de los bancos para prestar dinero.

El módulo también examina los factores que hacen que las mujeres tengan un acceso más limitado a los servicios financieros, incluyendo todas las presunciones indemostrables de los bancos sobre ellas y la necesidad de que los hombres sean sus garantes. Debido a esto, para las mujeres se hace aun más necesaria que para los hombres una estrategia de subsistencia que consiste en recurrir a fuentes informales de crédito, como la familia o los prestamistas. Estos imponen menos limitaciones pero también tienen desventajas: con frecuencia son caros, prestan poco capital y fomentan las relaciones de patronazgo, entre otras cosas.

También se pasa revista a diferentes enfoques para suministrar servicios financieros, en particular servicios de crédito, y se analizan las ventajas y desventajas de mecanismos alternativos, como los planes de crédito especiales, intermediarios y paralelos. También se presentan de manera concisa algunos estudios de caso de diferentes partes del mundo y los factores de su éxito.

Las Orientaciones para la acción enuncian las principales conclusiones de experiencias exitosas recientes: que tanto los pobres como las mujeres son sujetos de crédito. Se hizo hincapié en los caminos que pueden seguir las acciones del sector público para facilitar el

acceso de las mujeres a los servicios financieros. Esto requiere, entre otras cosas, la participación del Estado y otros actores de la sociedad civil para crear un entorno macroeconómico y jurídico más propicio para los pequeños empresarios con pocos recursos y, en particular, las mujeres. Otras medidas consisten en adoptar procedimientos flexibles en los planes informales y movilizar el ahorro. Un aspecto clave es la necesidad de invertir en servicios para llegar y empoderar a los empresarios pobres y, especialmente, a las mujeres.

## Módulo 5

### **Invertir en las personas: Formación técnica**

Este módulo analiza desde una perspectiva de género el problema del acceso de los pobres a la educación y la formación profesional.

Examina diferentes tipos de planes: formación profesional, formación de habilidades no formales, aprendizaje tradicional y elementos de formación en los programas para generar ingresos. Se detectan desigualdades de género en el acceso a y la participación en esos programas. Se comprobó, en particular, la segmentación de género, que confina a las mujeres y a las niñas en ocupaciones “femeninas” tradicionales que ofrecen pocas oportunidades de empleo.

Se mencionan algunos de los enfoques y estrategias de la OIT, como el método de formación comunitaria y de formación “autoayudada”. Se recuerda que hay normas específicas de la OIT sobre el desarrollo de los recursos humanos (Convenio N° 142 y Recomendación N° 150) que constituyen un importante punto de referencia para la formulación de políticas macro en este campo.

La última sección hace algunas recomendaciones para la acción basadas en las experiencias concretas que ha acumulado la OIT. Señala que el fomento del acceso de las mujeres a la educación y formación es un tema clave del seguimiento de dos importantes conferencias internacionales (la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer y la Cumbre Social), al igual que otros instrumentos internacionales vinculantes como la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Se hacen recomendaciones concretas a diferentes niveles:

- *Antes de la formación*, dirigirse sistemáticamente a las mujeres, focalizar la formación en la empleabilidad, establecer alianzas estratégicas y operacionales, informar a las mujeres sobre las oportunidades y opciones de formación
- *Suministrar la formación* con más flexibilidad para atender las diferentes necesidades y situaciones. Además, organizar cursos preparatorios, concientizar a los instructores sobre la dimensión de género, reclutar instructoras en sectores que no sean tradicionalmente femeninos y reexaminar los programas de estudios y las metodologías didácticas para adaptarlos mejor a las necesidades reales
- *Después de la formación*, incorporar los programas de formación a políticas activas del mercado de trabajo de carácter global, incluyendo orientación, colocación, organización, crédito y ayuda técnica.

## Módulo 6

### Acceso a trabajo decente

El aumento de las oportunidades de acceso a un trabajo decente debería ser un objetivo fundamental de las estrategias para erradicar la pobreza. El módulo ilustra este enfoque en términos prácticos, presentando un panorama general de la posición desfavorable y el exiguo poder de negociación de las mujeres en el mercado de trabajo.

Tener acceso a una *oportunidad de empleo asalariado de buena calidad es una estrategia fundamental para salir de la pobreza*, al menos por cinco razones: i) el trabajo sigue siendo el recurso más importante de los pobres; ii) no se debería sacrificar la opción del empleo asalariado para las mujeres haciendo hincapié en el autoempleo; iii) a partir de los años ochenta, la necesidad de generar un salario suficiente y estable se ha hecho cada vez más imperiosa para las mujeres, tanto en las zonas rurales como en las urbanas; iv) el empleo asalariado puede llegar a ser la única fuente *independiente* de ingresos monetarios que las mujeres pueden controlar; y v) contribuye a mejorar el bienestar del hogar, en la medida que las mujeres generalmente se preocupan más que los hombres de atender las necesidades básicas de la familia.

Las mujeres, y en particular las pobres, todavía están en una posición desfavorable para conseguir empleo asalariado, a causa de una

combinación de factores que van desde limitaciones de origen cultural (como los prejuicios de los empleadores) a las instituciones laborales que generan exclusión y la falta de servicios esenciales (por ejemplo, cuidado infantil, educación y transporte) que estén al alcance de sus bolsillos.

La reestructuración económica y la globalización han abierto más trabajos y más sectores a las mujeres, pero han tenido un impacto cualitativo limitado en los salarios, las condiciones de trabajo, el nivel de la capacitación, las perspectivas de carrera, la seguridad en el empleo, etc.

Un examen de las estrategias para la generación de empleos explica el enfoque de la OIT. Las estrategias para aumentar el acceso al empleo asalariado abarcan una amplia gama de medidas, desde políticas sectoriales a planes especiales de empleo y políticas activas del mercado de trabajo. Se hace hincapié de manera especial en una forma directa e inmediata de intervención –los planes especiales de empleo– y se examinan las lecciones de los programas llevados a cabo con la asistencia de la OIT.

Las Orientaciones para la acción subrayan la necesidad de hacer reformas de política de mediano y largo plazo con un enfoque integrado, combinando el diseño de políticas macroeconómicas más equitativas y conscientes de la dimensión de género; respetar las normas laborales mínimas en el proceso de integración y globalización económicas; crear instituciones del mercado de trabajo más participativas y que luchen contra la discriminación; garantizar el derecho a recibir servicios gratuitos o baratos de cuidado infantil, transporte, educación y formación profesional.

## Módulo 7

### **Extender la protección social**

Este módulo examina las limitaciones que tienen, en el plano de la protección social, la legislación del trabajo y los regímenes tradicionales de seguridad social, que en los países en desarrollo abarcan a una parte minoritaria de la fuerza de trabajo y el empleo informal y atípico. La mayoría de las trabajadoras independientes y del sector informal están excluidas de la legislación del trabajo y seguridad social y, por lo tanto, no tienen derecho a ninguna de sus prestaciones.

Algunos gobiernos e instituciones no gubernamentales están elaborando enfoques diferentes para extender la cobertura de los

sistemas tradicionales de protección social y desarrollar los sistemas tradicionales e informales de protección social y/o crear regímenes nuevos, no tradicionales y flexibles para atender las necesidades de grupos específicos de la población.

## **Módulo 8**

### **Los fondos sociales**

Este módulo examina los objetivos, características y resultados de los fondos sociales como instrumentos para erradicar la pobreza.

A pesar de su diversidad, estos programas comparten algunos objetivos: mitigar la pobreza y el desempleo en tiempos de crisis o cambios estructurales, y formular un nuevo enfoque para suministrar servicios sociales. Lo que diferencia a éstos de los programas tradicionales de redes de protección social es la forma en que suministran sus servicios. Son mecanismos financieros mayoristas que utilizan un enfoque multisectorial, focalizado y basado en la demanda. Se trata de instituciones mixtas que operan fuera de la estructura gubernamental y tienden a depender fuertemente del financiamiento externo.

Se hace un breve examen de los resultados de estos programas, haciendo hincapié en especial en sus logros y limitaciones con respecto a la dimensión de género y el empleo. Se analizan las conclusiones del Programa de Acción de la OIT, que mostró las graves limitaciones de estos programas en ambas áreas. También se examinaron ejemplos concretos de iniciativas adoptadas en algunos países para aumentar la igualdad de género en los programas de fondos sociales.

Finalmente, se presentan las Orientaciones para la acción elaboradas por la OIT para integrar una perspectiva de género en los fondos sociales. Entre otros elementos clave para la elaboración y aplicación de programas nacionales de fondos sociales con una perspectiva de género, figuran declaraciones de política, medidas específicas de fortalecimiento institucional; medidas para fortalecer el enfoque basado en la demanda; métodos de focalización y la incorporación de sistemas de seguimiento y evaluación que tengan en cuenta la dimensión de género.

---

## Las características innovadoras del Programa Modular Multimedia de Capacitación e Información

### Usos múltiples

El Programa de capacitación e información se puede usar para:

- Integrar una perspectiva de género en las agendas nacionales de política sobre erradicación de la pobreza y diseño de planes nacionales para ese mismo fin, en conformidad con los compromisos asumidos en la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social;
- Incorporar los temas del empleo y la pobreza a las agendas nacionales para el desarrollo de políticas de género, dando seguimiento a la Plataforma de Acción de Beijing; y/o
- Entablar un debate y emprender acciones a escala nacional sobre políticas para fomentar el empleo;
- Desarrollar programas específicos en áreas temáticas tratadas en este Programa;
- Crear conciencia acerca de la ecuación de género, pobreza y empleo.

**Práctico, flexible e interdisciplinario.** Este Programa emplea un enfoque modular, didáctico e interdisciplinario para reunir, por primera vez en la OIT y el Sistema de las Naciones Unidas, una serie de temas, estrategias y experiencias sobre sectores clave en el terreno de la dimensión de género, la pobreza y el empleo. Los ocho módulos del Paquete tienen que ver con estrategias interdisciplinarias, interrelacionadas y complementarias. Los módulos aportan, en un único marco, los conocimientos especializados más innovadores sobre fomento del empleo, protección social y organización.

**Una herramienta en plena evolución.** El Programa de Capacitación e Información es considerado una herramienta dinámica y en plena evolución, que debe ser actualizada periódicamente a la luz de los cambios en el entorno mundial y las estrategias para la acción. También funcionará como mecanismo de intercambio dentro de la OIT y el Sistema de las Naciones Unidas, recogiendo, analizando e incorporando la información procedente de los facilitadores que participan en el Programa de Fortalecimiento Institucional.

---

## La estrategia de ejecución

La estrategia de ejecución del Programa de Fortalecimiento Institucional priorizará los planes nacionales, subregionales, regionales e internacionales que se ajusten a las acciones prioritarias, los programas de trabajo de los Equipos Multidisciplinarios de la OIT, el Programa *InFocus* sobre Habilidades, el Centro Internacional de Formación de Turín (CIF) y la Oficina de Igualdad de Género en la Sede central de la OIT en Ginebra; también se dará prioridad a solicitudes específicas y directas de los miembros.

En la primera etapa se contempla colaborar y emprender acciones conjuntas con otros organismos de la ONU interesados, la Escuela Superior del Personal de la ONU y otras instituciones internacionales, regionales y nacionales.

El Programa de Fortalecimiento Institucional está destinado a ser un programa regular de la OIT, que se actualizará y adaptará de acuerdo con las necesidades.

Todas las actividades relacionadas con el Programa o derivadas de éste serán supervisadas por el Programa *InFocus* sobre Habilidades, el CIF de la OIT (Turín) y la Oficina Regional para América Latina y el Caribe, los que estimularán el intercambio de información y la celebración de consultas con los potenciales facilitadores.



