

de la propensión a la continuidad laboral de las mujeres, en la medida que las mujeres con mayor preparación enfrentan menores dificultades para conciliar su trabajo con la vida familiar y gozan de mayor estabilidad laboral. Las cifras ilustran este hecho³², en el año 2002 en Véneto casi el 60% de las mujeres entre 35 y 49 años con estudios básicos, abandonaron el trabajo, mientras que el 81% de las mujeres con carreras técnicas o tituladas, continuaron trabajando.

Las mujeres actualmente ocupadas, se encuentran ubicadas mayoritariamente en actividades dentro del sector servicios, el comercio, la agricultura, y la industria.

La mayoría de mujeres en situación de desempleo tienen entre 30 y 39 años, seguidas por mujeres jóvenes entre 18 y 29 años y mujeres mayores entre 40 y 49 años. Dentro de las mujeres desocupadas, un alto porcentaje son de nacionalidad italiana (87%), pero existe un 13% de mujeres inmigrantes procedentes de diversos países de África, América del Sur y Asia.

Respecto al estado civil de las entrevistadas, el 50% son mujeres casadas, el 39% son solteras y el resto separadas, divorciadas y viudas. Un 39.5% tienen hijas e hijos menores de 14 años, de las cuales el 28% tiene sólo uno/a, el 9.7% dos y el 1.8% tres o más. Todas ellas, además de cumplir con su jornada laboral, deben también ocuparse del cuidado de hijos e hijas.

Un 49% de las mujeres consultadas no tiene título de estudio o licencia de escuela media inferior, mientras que un 51.9% posee un título superior (diploma de escuela superior o graduado). Algunas entrevistadas, sin embargo, estaban inscritas en algún curso universitario, de escuela media o superior (informática, secretaría, contabilidad, idiomas) al momento que se hizo el diagnóstico.

Poco menos de la mitad de las entrevistadas (46%) tienen conocimientos de informática, manejan la video escritura (30.2%), tiene capacidad para usar la hoja electrónica (19.9%) u otros programas de informática como contabilidad, diseño gráfico/técnico, etc. (21.2%).

Tomando como referencia la última experiencia laboral de las entrevistadas, encontramos que se ubican en las siguientes actividades económicas: ejecutivas de oficina, trabajadoras de la industria de madera, textil, confecciones, del sector alimentario, hostelería, bares y restaurantes, personal no clasificado en los servicios recreativos, lavandería, amas de casa, personal técnico de oficina, vendedoras, recreación, limpieza y asistencia.

Los motivos que terminaron la relación laboral (del empleo anterior) declarados por las mujeres fueron: la no renovación de contrato (60%), impedimentos familiares (14%), finalización de la actividad laboral (10%), problemas de tipo laboral (9%) y liquidación (7%).

Una de cada diez entrevistadas desarrolló una actividad de tipo autónomo, mientras el 15% tuvo experiencias laborales remuneradas sin un contrato de trabajo, mayormente actividades

³²/ Datos provenientes de las entrevistas efectuadas en los primeros dos meses del 2003 de las operaciones de los centros de trabajo que colaboran con «Veneto Lavoro» y, en la Provincia de Treviso, datos sobre mujeres en reingreso laboral del «Proyecto de experimentación de acciones con la finalidad de aumentar la participación de las mujeres en el trabajo» conducido a nivel regional.

del sector servicios desarrolladas en casas privadas o en las propias casas, como niñera, ama de casa, vendedora, promotora, etc.

Los problemas que impiden el acceso de las mujeres a la actividad laboral que fueron descritos por las consultadas, son de diferente índole, según reseñamos a continuación algunos testimonios refieren de modo especial el caso de las mujeres inmigrantes³³:

a) *Conciliación del trabajo con la familia.* Este problema es uno de los mayores para las mujeres casadas, separadas, viudas, o con hijos menores de 14 años y guarda estrecha relación con la poca flexibilidad de los horarios laborales. Esta dificultad se origina en los patrones sociales que adjudican a la mujer la responsabilidad de las tareas domésticas y del cuidado familiar, bajo este supuesto, son ellas las que deben buscar «conciliar» todas estas actividades con su trabajo remunerado.

En una mayoría de casos, la alternancia del propio rol del cuidado familiar con el laboral, se traduce en marginación en el mercado laboral para las mujeres y en una mayor dificultad para encontrar un trabajo remunerado, por lo que deben esperar que las tareas familiares se tornen menos difíciles.

b) *La edad.* Asumido como un serio limitante por las mujeres de mayor edad, mientras que para las más jóvenes, el problema que más las afecta es la falta de experiencia.

c) *Dificultad de encontrar trabajos a tiempo parcial o con horarios flexibles.* De la misma manera que ocurre con el problema de conciliar la vida laboral y familiar, son las mujeres casadas, separadas, viudas, o las mujeres con hijos menores de 14 años, quienes señalan este obstáculo en su búsqueda de una actividad laboral con horario reducido o compatible con sus tareas familiares.

d) *Dificultad de encontrar un trabajo adecuado a las propias expectativas o al nivel de instrucción alcanzado.* Particularmente es un problema para las mujeres con un título de estudio profesional o superior, por la falta de trabajos adecuados a sus expectativas y al grado de instrucción logrado.

e) *Falta de experiencia, sobre todo para el caso de las mujeres jóvenes.*

También se mencionaron como obstáculos, particularmente para mujeres migrantes:

Problemas personales; desconocimiento del idioma italiano; problemas de salud; escasez de trabajo o la dificultad para encontrarlo, falta de especialización o de una formación adecuada para el mercado laboral, distancia de los lugares de residencia y dificultad de encontrar un trabajo a tiempo indeterminado o regular.

En el contexto socio laboral de la Región de Véneto y en particular de la Provincia de Treviso, se observa que las posibilidades de acceder a una bolsa de estudios de especialización, formación

³³/ Entre las mujeres desocupadas la mayoría son de nacionalidad italiana (87%) y un 13% de mujeres inmigrantes, procedentes de diversos países de África, América del sur y Asia.

empresarial o apoyo económico (*voucher*) por concepto de actividad de formación, son mayores para las mujeres más jóvenes, sin hijos menores de 14 años y con título de estudio elevado.

4.2. Necesidades y demandas de apoyo por parte de las Mujeres

Las mujeres sugieren una serie de medidas para dar respuesta a sus necesidades. A continuación se presentan las demandas de apoyo desde la perspectiva de las mujeres de las diferentes localidades participantes en el proyecto.

4.2.1. En Gijón. Las diversas entidades educativas, culturales, sociales, laborales y servicios municipales, que participaron de los talleres sobre exclusión social de las mujeres, e iniciativas empresariales desarrolladas por mujeres, señalaron que los siguientes aspectos facilitarían la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo por cuenta propia, con especial incidencia en aquellas que se encuentran en riesgo de exclusión social. Estos son:

- Una eficiente red de apoyo para la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Facilidades de acceso a créditos y micro-créditos, agilidad en las líneas de crédito específicas para mujeres, y subvenciones para la inversión y consolidación de sus iniciativas.
- Fortalecimiento de capacidades individuales, colectivas e institucionales, tanto de las propias mujeres, de las organizaciones que atienden su problemática y del mismo gobierno local.
- Mayor oferta de formación especializada.
- Acompañamiento personalizado y transversalizado a todo el proceso de inserción laboral o empresarial de las mujeres.
- Mejorar la difusión de la información de recursos.
- Mayor coordinación entre las diferentes entidades que prestan servicios de asesoramiento y apoyo a la capacidad emprendedora.
- Inclusión en las políticas laborales de medidas de igualdad de oportunidades, más globales y permanentes, con mayor inversión de recursos humanos.

Algunos aspectos específicos señalados y refrendados por la información levantada son:

- Acciones de sensibilización con mujeres para elevar su autoestima y autovalía; apoyo moral.
- Sensibilización para evitar situaciones de riesgo de exclusión.
- Flexibilización laboral e itinerarios personalizados.
- Preformación.
- Transferencia de conocimientos empresariales, acompañamiento y capacitación en otras temáticas específicas como ventas y contabilidad.
- Mayor apoyo con nuevas tecnologías e intercambio de nuevas metodologías de trabajo.
- Mayor ayuda para jóvenes emprendedores/as.

4.2.2. En Independencia. Una de las principales demandas de las mujeres es la capacitación y especialización ocupacional, conjuntamente con otras necesidades que se indican a continuación:

- Afianzamiento de conocimientos básicos fundamentales para la inserción en el plano laboral, sea por cuenta propia o por cuenta ajena (Matemáticas por ejemplo), dado el bajo

nivel de instrucción que presentan, especialmente las mujeres mayores de la localidad, cuyo mejoramiento formativo constituye requisito fundamental para incorporarse al ámbito laboral.

- Capacitación en administración de negocios, planificación de costos y habilidades de gestión y costos («*cómo mantener el capital*»).
- Servicios de cuidado de niños y niñas, que les facilite el manejo de la carga familiar, conciliándola con sus necesidades laborales.
- Sensibilización respecto de una equitativa distribución de las tareas familiares que les permita hacer frente a esta dificultad y evite efectos como la reproducción de roles, que habitualmente recaen en las hijas de las mujeres en riesgo de exclusión social.
- Generación de fuentes de empleo que brinden mejores condiciones laborales a las mujeres, el reconocimiento de sus beneficios sociales y laborales y que promuevan mayores niveles de formación ocupacional.
- Acceso a recursos financieros, créditos y micro-créditos adecuados a las necesidades y posibilidades de las mujeres de la localidad, para iniciar o mantener una iniciativa empresarial.
- Desarrollo de capacidades y habilidades de las mujeres, particularmente las de carácter personal como autoestima, toma de decisiones, equilibrio de poder en las relaciones familiares, etc., que deriven en su fortalecimiento para desarrollar iniciativas laborales y disponer de los recursos con que cuenta la unidad familiar.
- Acceso a medios de información para incorporarse al mercado laboral y productivo en condiciones acordes con el entorno comercial y laboral actual.
- Acceso al mercado (enlaces, información, créditos) e impulso para expandir el impacto comercial de su actividad empresarial.
- Ubicación de nichos laborales no tradicionales.
- Acceso a servicios y seguros de salud;
- Acceso a justicia y ejercicio de derechos; mayor decisión en los espacios de participación, conocimiento y ejercicio de derechos (individuales, laborales y sociales; protección contra la violencia familiar) y sensibilización social respecto a temas de igualdad de oportunidades y desmitificación de patrones culturalmente atribuidas a hombres y mujeres que actúan como obstáculos para el desempeño laboral de las mujeres.

La mayoría de mujeres de esta localidad se desarrolla o cifra sus expectativas laborales en empleos por cuenta propia o auto empleo, por lo que sus necesidades se encuentran dirigidas hacia ese tipo de actividad laboral.

4.2.3. En *Moncada*. Se demanda:

- Mayor dinamización de recursos y fluidez de la información y mejora de la coordinación interinstitucional, asociativa y de las distintas entidades, para establecer servicios más adecuados, mejores y más rápidas intervenciones, sin necesidad de duplicar esfuerzos.
- Concienciar sobre la necesidad de implicar a los hombres e instituciones en la búsqueda de igualdad entre hombres y mujeres, así como de invertir recursos económicos, sociales y espaciales para resolver las desigualdades existentes, que afectan negativamente tanto a mujeres como a hombres.
- Promover la incorporación de las mujeres en puestos de decisión y dirección en todos los ámbitos y niveles que les permitan aportar sus conocimientos y valores en la construcción de la sociedad.
- Fomentar la asociación de las mujeres en redes solidarias de tiempo y espacio propio, que afirmen su autoestima individual y colectiva, promoviendo el reconocimiento de sus aportes y valores enriquecedores en la construcción de una sociedad más justa, y como recurso femenino para hacer frente a una situación eminentemente desfavorecedora para las mujeres como colectivo.
- Conciliación real de la vida familiar y laboral

Si bien las demandas de empleo provienen tanto de hombres como de mujeres, en el caso de estas últimas podríamos sintetizar sus necesidades concretas de apoyo en 5 puntos:

- Ayudas para conciliación familiar y laboral
- Ayudas económicas en el autoempleo
- Formación para insertarse en el mercado laboral en mejores condiciones
- Empleos adecuados a la formación y salarios adecuados al empleo
- Acciones de empoderamiento

4.2.4. En *Pueblo Libre*. Las mujeres coincidieron en señalar al empleo como su mayor necesidad y aspiración, en la medida que obtenerlo les permitirá generar sus propios ingresos. Sus demandas se resumen en los siguientes aspectos:

- Apoyo para la creación de empleo por cuenta propia;
- Capacitación y facilidades para el estudio profesional. Se necesitan políticas y programas descentralizados para fortalecer sus capacidades de modo que puedan participar con éxito en el competitivo mundo laboral, extendiendo y mejorando la oferta de capacitación existente; articulándola a los espacios más dinámicos de la economía local y dirigiendo las oportunidades a las mujeres que se encuentran excluidas, teniendo en cuenta que la mayor dificultad que ellas enfrentan es la escasa accesibilidad a ofertas de trabajo y la precariedad de sus ingresos.
- Créditos, capital de trabajo

- Simplificación administrativa en los tramites, permisos y licencias para la actividad comercial e industrial.
- Apoyo para las iniciativas de asociatividad (formación de gremios) y para el acceso al crédito.
- Formación y/o consolidación de las mujeres como sujetos de derechos, propiciando un amplio ejercicio de ellos para poner en práctica su capacidad de decisión frente a su inserción laboral o el mantenimiento de sus fuentes de ingreso, revirtiendo la situación laboral actual.

De acuerdo a los datos aportados por las mujeres de esta localidad, las oportunidades laborales o de formación deben orientarse a mujeres jóvenes adultas, a las que se encuentran en condición de exclusión social, a las jefas de familia y/o madres solteras, por ser las que enfrentan mayores dificultades para incorporarse al mercado.

4.2.5. En *San Carlos de Costa Rica*. Las mujeres precisaron las siguientes demandas:

- Generación de fuentes de empleo para las mujeres.
- Provisión de servicios de guardería; salud, educación y recreación.
- Programas de capacitación nocturna.

A pesar que las actividades desarrolladas por las mujeres son en su mayoría aquellas consideradas tradicionalmente femeninas (oficios relacionados a tareas domésticas, de cuidado a personas dependientes, enfermería, educación, cocina, hotelería, corte y confección, belleza, etc.), la mayoría de las participantes se manifestó capaz de realizar todo tipo de trabajos.

- Capacitación y asistencia técnica para la organización de microempresas. Esta demanda va dirigida concretamente a la Oficina de la Mujer del municipio y busca apoyo para la organización de las mujeres y la articulación de estos servicios con otros sectores. Un colectivo que se percibe como de mayor interés para estos programas, es el conformado por mujeres jóvenes y las adultas mayores, por presentar altos niveles de exclusión social en la localidad.
- Mantenimiento, construcción y mejora de vías de comunicación que les permita desplazamientos oportunos y seguros a los centros urbanos, donde están concentrados los servicios de salud, educación y empleo. Asimismo la mejora de los sistemas de recolección de basura.
- Mayor seguridad ciudadana frente a los problemas delincuenciales asociados a los de drogadicción.

4.2.6. En *San Pedro Nonualco*. Aquí las mujeres afirman que su principal necesidad es la capacitación y una oferta laboral acorde a las potencialidades locales y a las posibilidades de empleo actual. Para ello sería necesaria una articulación institucional que amplíe la cobertura de la capacitación al área rural.

La capacitación requerida refiere a las actividades económicas que generen a las mujeres ingresos suficientes para cubrir sus necesidades básicas, superando los actuales niveles de subsistencia.

Las propuestas de temas de capacitación formuladas por las mujeres consultadas, son las siguientes:

- Preparación de alimentos: procesamiento de frutas, elaboración de dulces, pastelería, panadería, cocina, manipulación higiénica de alimentos y salud.
- Computación e Informática.
- Corte y confección, sastrería y uso de máquinas industriales.

Las mujeres consideran que aunque éstos son trabajos que no requieren mayor nivel educativo, permiten en cambio generar ingresos sin salir de casa. Sin embargo, dentro de la dinámica comercial de la localidad, estas áreas en la actualidad no resultan rentables por el ingreso de productos textiles de diversa fuente, de buena calidad y a bajos precios, lo que genera un desigual nivel de competencia.

El uso de la máquina industrial, de otro lado, capacita a las mujeres para trabajar principalmente en maquilas que les reportan muy bajos salarios.

- Formación micro-empresarial, con énfasis en el comercio y el turismo.
- Artesanías, cosmetología, inglés, agricultura y decoración.

Un área en la que las mujeres demandan mayor apoyo es en la comercialización de sus productos de forma directa, a través de la promoción de la agroindustria de la fruta (deshidratación, elaboración de vinos, vinagres y jaleas).

Otro aspecto que requieren mejorar es el de la salud a nivel hospitalario, en especial el acceso de las mujeres del área rural, debido al impacto que tiene la pérdida de la salud o la enfermedad en las mujeres y sus familias, influyendo negativamente en su rendimiento productivo o laboral.

4.2.7. En *Santa Rosa de Copán*. La mayoría de mujeres demandaron los siguientes aspectos

- Educación no formal en horarios nocturnos.
- Oportunidades de financiamiento para microempresas.
- Formación técnica para el manejo adecuado de una pequeña microempresa

Las mujeres consideran que la intervención articulada de instituciones públicas y privadas (gobierno municipal y agentes locales), es un factor decisivo para garantizar la reducción sustancial de la exclusión social que actualmente afrontan y lograr un mayor impacto social y reducción de la pobreza, que afecta sobre todo a las mujeres de la localidad.

4.2.8. En la *Provincia de Treviso* las mujeres entrevistadas expresaron las siguientes necesidades y demandas para facilitar su acceso al mundo laboral y su desarrollo profesional:

- Becas de estudio para efectuar una especialización al interior de una empresa.
- Subvención para su acceso a cursos de formación (*voucher*). Las mujeres requieren una especialización formativa para poder ingresar en una nueva actividad laboral con una adecuada preparación profesional.

- Incentivos y facilidades a las empresas que contratan mujeres a tiempo parcial, a mujeres mayores y brinden horarios flexibles.
- Ayudas para el desarrollo del trabajo doméstico y el cuidado familiar.
- Mayor difusión de escuelas a tiempo completo.
- Orientación/formación /recalificación.

Más de la mitad (57,1%) de las entrevistadas se declaró dispuesta a participar en cursos de formación, calificación profesional, especialización o de actualización. El 45% de ellas piden becas de estudio que cubran los costes de formación. Una de las dificultades señaladas por las mujeres con largos periodos de desempleo, es precisamente su bajo nivel educativo.

Los cursos más demandados son informática, idiomas (inglés en particular) y contabilidad. El 36,4% de las entrevistadas está dispuesto a recibir una capacitación de formación en un contexto laboral que permita su inserción laboral «guiada», es decir acompañada de una formación necesaria para su actividad.

Las mujeres entrevistadas consideraron prioritarias las tareas domésticas y de cuidado de hijos e hijas, y por ello, sus preferencias respecto a un empleo apuntan a los que les permitirían conciliar el trabajo y el cuidado familiar con el desempeño de una actividad laboral remunerada. Destacaron tres aspectos prioritarios:

- La jornada laboral y los horarios.
El 91% de las mujeres entrevistadas tiene preferencia por el trabajo diario. También muestran preferencia por los trabajos a tiempo parcial.
- Tipo de contrato, con prioridad en la estabilidad en el empleo o en la relación laboral.
- Tipo de actividad y sector económico. Las preferencias de las mujeres respecto al sector de actividad giran en torno a las profesiones incluidas en el sector servicios (venta, restauración y hostelería, administración, limpieza).

Concluimos que las preferencias de empleo de las mujeres entrevistadas se orientan a ocupaciones consideradas tradicionalmente como «femeninas», para las que no necesita poseer un título y además pertenecen al sector terciario (comercio, servicios), lo que les permite una mayor flexibilidad de los horarios de trabajo, tema que representa uno de los mayores problemas para la ocupación femenina.

4.3. La asociatividad de mujeres en América Latina (AL) y Unión Europea (UE)

El avance de las diversas sociedades tiene como ingredientes el esfuerzo combinado de la acción individual y la acción colectiva, ambos factores permiten a las personas ser sujetas y beneficiarias de desarrollo. El surgimiento de experiencias asociativas de mujeres y la forma como éstas contribuyen al ejercicio de sus derechos y ciudadanía, es uno de los temas de interés de este trabajo.

La asociatividad de las mujeres ha transitado caminos distintos según la realidad donde se ha desarrollado. La que vemos en Europa es distinta a la que se registra en América Latina. Mientras que en Europa las mujeres se organizan principalmente para constituir espacios de

decisión política y ciudadana, en América Latina han sido las mujeres de los sectores populares las que se han unido para afrontar básicamente la pobreza, intentando cubrir sus necesidades básicas frente a una débil presencia del Estado.

En este sentido la asociatividad para las mujeres de la UE ha sido asumida como un elemento indispensable del ejercicio de ciudadanía y una herramienta para hacer valer sus intereses ante los poderes públicos, así como un aporte a la construcción de relaciones de igualdad en términos de género y desarrollo humano.

Un ejemplo de ello se encuentra en el municipio de Gijón, cuyo movimiento asociativo de mujeres se estructura en dos formas: Las asociaciones de mujeres, en las que se incluyen las áreas de mujer en los partidos políticos y sindicatos, y las Vocalías de la Mujer, que son los grupos de mujeres de las asociaciones de vecinos. Se registran un total de 90 grupos informales, de los cuales el 56,67 % son asociaciones y el 43,33 % restante, vocalías.

El Consejo de Mujeres de Gijón se creó en 1989 con el objetivo de intervenir intensivamente en las actuaciones que tiendan a la eliminación de desigualdades por razón de sexo en todos los ámbitos de la sociedad, logrando convertirse a lo largo de los años en un valioso instrumento para elaborar propuestas y demandas ante la administración local. Actualmente constituye un órgano asesor e interlocutor entre el tejido social y las instituciones y está integrado por 18 asociaciones de mujeres del municipio.

Previamente a la elaboración del III Plan de Igualdad de Oportunidades (2001 - 2005), los movimientos asociativos de mujeres con iniciativa de la entonces Concejalía de la Mujer, participaron en la elaboración de la Carta de las Mujeres de Gijón, impulsando el compromiso de la administración municipal de garantizar la ciudadanía activa de hombres y mujeres, la participación en la toma de decisiones, y la expresión de sus opiniones y percepciones para formar parte de las soluciones.

El municipio de *Moncada* actualmente cuenta con tres asociaciones de mujeres constituidas jurídicamente como tal, cada una con actividades diversas, pero con algunos objetivos comunes tales como fomentar la participación de las mujeres en distintos espacios públicos, o contribuir mediante la reflexión, formación e información al desarrollo de las mismas individual y colectivamente. Las actividades que para ello realizan son diversas: tertulias, conferencias, talleres, excursiones, etc.; sobre temáticas diferentes que afectan a su desarrollo personal, colectivo, a su salud, creatividad, entre otros aspectos. Aún cuando cada una de ellas es independiente, colaboran conjuntamente coordinadas por el Ayuntamiento de Moncada en el desarrollo de actividades y programas diversos. Cuentan además con un grupo en formación denominado «Grupo de mujeres monoparentales de Moncada», el mismo que viene siendo organizado desde el área de bienestar social del Ayuntamiento, apoyado por la Concejalía de la Mujer y el resto de asociaciones con quienes colaboran. Las asociaciones de mujeres proveen formación en temas relacionados a diversidad y enfoque de género. El Ayuntamiento fomenta el asociacionismo por que ve que a través de él, las mujeres puedan encontrar un espacio de apoyo y expresión propia, además de constituirse como foros de formación diversa, reflexión y apoyo a las propias asociadas y al municipio en general, así como colaboración con el Ayuntamiento en aquellos temas de interés en materia de género, sean programas de duración

anual o actividades puntuales. Las asociaciones de mujeres deben ser, desde la perspectiva del gobierno local, el referente de participación ciudadana en materia de género, en esta medida y tratando de fortalecer y fomentar esa participación, el apoyo municipal es diverso, aportando ayudas económicas, espacios, materiales, personal técnico y sobre todo enriqueciéndose mediante la escucha de sus aportaciones y necesidades.

La Provincia de *Treviso* es un ente local - territorial intermedio del ámbito de la Región Véneto, Italia, que representa los intereses de la comunidad y además coordina y promueve el desarrollo, ejercitando sus funciones de gobierno de acuerdo a ley. Este ente de gobierno tiene como una de sus finalidades, la promoción del servicio de voluntariado y el asociacionismo, es decir, el establecimiento de la cooperación económica con base asociativa.

Las organizaciones populares de mujeres en AL nacieron como respuesta social a los problemas nacionales, sin embargo algunas lograron influir en políticas del Estado, como el caso de la Organización del Vaso de Leche de Perú. Esta organización social de base tiene como objetivo la provisión de leche a la población de gestantes, lactantes, niños y niñas de 0 hasta 13 años de edad y adultos mayores y surgió como iniciativa del Municipio Metropolitano de Lima en coordinación con mujeres organizadas de los sectores populares de la capital. El año 1985 logró ser incorporado como un programa social a nivel nacional (Programa Nacional del Vaso de Leche) gracias a la movilización de las mujeres en defensa de sus exigencias. Actualmente continúa desarrollándose desde la estructura de los gobiernos locales, uno de ellos, el municipio de Independencia.

En la actualidad la tendencia de la asociatividad de mujeres en América Latina se orienta a la formulación y creación de experiencias económico-productivas. Haciendo un recuento de experiencias de participación organizada de mujeres en AL encontramos que:

En *San Pedro Nonualco* las mujeres participan en actividades de trabajo voluntario no remunerado en las áreas de salud, educación, religión y actividades de desarrollo social a través de agrupaciones conocidas como Asociaciones de Desarrollo Comunal. De acuerdo a los registros de la municipalidad, existen nueve de estas asociaciones legalmente constituidas, en ellas participan 23 mujeres, 3 con cargos directivos, y 52 hombres.

En *San Carlos*, un 62% de mujeres participan en grupos de apoyo y trabajo voluntario que actúan en hospitales, juntas educativas, actividades pastorales. Existe, de otro lado, una fuerte presencia de grupos organizados de mujeres en los 13 distritos (130 agrupaciones) que se han ido conformando como alternativa de satisfacción de necesidades básicas, algunos incluso han emprendido iniciativas económicas de reciclaje y conservación del medio ambiente, servicio de comidas, costura, reforestación, cultivo y comercialización de tilapias³⁴, elaboración de artesanías y turismo rural. Estos grupos cuentan con una Agenda Regional y Cantonal³⁵ de Mujeres, donde canalizan sus demandas y coordinan el apoyo interinstitucional.

^{34/} Tilapia, un tipo de pescado originario de África, cuyo cultivo en estanques ha sido promovido en gran parte por el Ministerio de Agricultura y Ganadería en Costa Rica. Esta práctica comercial ha servido para beneficiar en mucho a micro y pequeñas empresas de mujeres; también se ha dado mucho impulso a la exportación de este producto, representado una fuente de ingreso económico para muchas familias de la zona.

^{35/}Cantonal, municipal.

Algo parecido ocurre en *Santa Rosa de Copán* donde las mujeres integran patronatos, voluntariado, damas rotarias, comisión de mujeres solidarias, clubes de jardinería, hermanas de la caridad, sociedades de padres de familia, meriendas escolares y cooperativas de ahorro. De los 462 puestos directivos de patronatos, barrios y colonias, 182 son ocupados por mujeres. La historia del distrito de *Independencia* ha ido de la mano del protagonismo de la mujer. En la década de los años 80, ante la profundización de la crisis económica, las mujeres se organizaron por zonas, intentando paliar la difícil situación que atravesaban sus familias. Surgen los comités del Vaso de Leche, las juntas vecinales, las promotoras de salud, las agentes comunitarias, los Clubes de Madres y Los Comedores Populares. Los Clubes de Madres agrupan a mujeres que preparan almuerzos para las familias afiliadas y desarrollan actividades productivas o de servicios, a través de talleres ocupacionales. Los Comités del Vaso de Leche (del Programa Nacional del Vaso de Leche) brindan apoyo alimentario suplementario, y los Comedores Populares Autogestionarios proveen a la población más necesitada de la comunidad de un servicio alimentario a bajo costo.

Pueblo Libre es otra municipalidad donde muchas mujeres han desarrollado importantes experiencias para afrontar colectiva e individualmente la carencia o insuficiencia de ingresos. Las mujeres se encuentran incorporadas a los 142 Comités Vecinales del distrito, de los cuales presiden 70, constituyendo el 68% (500 vecinas) del total de sus integrantes. Participan también en organizaciones sociales de base como el Programa del Vaso de Leche y los Comedores Populares; pero además se han involucrado en otras organizaciones distritales como son las del Serenazgo Voluntario (seguridad ciudadana), Club del Adulto Mayor, Mujeres Emprendedoras y el Programa Municipal para Discapacitados/as.

4.4. Planes y Programas de los Gobiernos Locales frente al empleo de las mujeres

Los gobiernos locales vienen implementando progresivamente acciones o programas de promoción de empleo, dirigidos prioritariamente a la población femenina en riesgo de exclusión social; intentando así dar respuestas articuladas para sus necesidades de inserción laboral, capacitación y generación de ingresos; reivindicando el derecho al trabajo, al empleo y a una vida digna para las mujeres.

La igualdad de oportunidades para hombres y mujeres es un objetivo en construcción en los países latinoamericanos y sus localidades, a diferencia de las gestiones municipales de los países europeos que intervienen en el proyecto, donde ha sido incorporado desde hace más de una década y actualmente se aborda en niveles de discusión más avanzados. La solidez de estas experiencias, así como del propio proceso que han gestado, las convierte en modelos a replicar, adecuándolas a las particulares realidades de sus pares del nuevo mundo.

a) El Ayuntamiento de Gijón. Desde su creación en 1987, la Concejalía de la Mujer ha apostado por las políticas de igualdad que se fueron reforzando no sólo en la configuración de servicios y actuaciones para la mejora de la situación de las mujeres en sectores específicos, sino en la incorporación transversal de la perspectiva de género en los planes de actuación municipales. Se crearon servicios específicos para las mujeres como la Oficina de la Mujer, Centro Asesor, o Casa de Encuentros, entre otros.

Posteriormente, desde la Agencia Local de Promoción Económica y Empleo, se conformó un Área de Igualdad, que diseñó y desarrolló la aplicación transversal de género en todos los servicios de desarrollo local, lo que llevó a incorporar la igualdad de oportunidades dentro del Pacto Gijón por el Empleo 2000 –2003 (actualmente Pacto Gijón Emprende 2004 –2007) y la articulación de medidas tales como: incremento en la cuantía de la subvención que se concede a las empresas que contratan a mujeres (mayor en casos de profesiones subrepresentadas), inclusión de módulos de igualdad de oportunidades en todos los planes de formación, una cuota de participación femenina en los proyectos (similar a su porcentaje de paro respecto de los hombres), y el desarrollo de acciones de formación en sectores emergentes para la mejora de la empleabilidad de mujeres con bajo nivel de ocupación.

Toda esta labor experimentó nuevos avances a inicios del 2004, con la creación de la Oficina Municipal de Políticas de Igualdad, que consolidó las bases para impulsar la aplicación de la perspectiva de género en la gestión municipal.

Algunas de las actuaciones más significativas, consistieron en el desarrollo de medidas y proyectos que mejoran en la práctica la situación y posición de las mujeres en el mercado laboral. Podrían citarse las siguientes:

- Edición de la 1ª *Guía para la Igualdad de Oportunidades* y de la *Guía sobre las Mujeres y el Empleo*.
- Visibilidad e impulso a la formación de mujeres en profesiones donde se encuentran subrepresentadas.
- Incorporar la formación transversal en igualdad en los planes de empleo y/o formación municipales.
- *Proyecto «Acércate»*. Esta iniciativa tuvo como objetivo principal potenciar iniciativas de empleo- mujer acordes con la conciliación de la vida laboral y familiar, a través de la optimización de recursos infrautilizados, empleando la metodología de los círculos de empleo y autoempleo, bajo convenio de colaboración con la Fundación Mujeres y la Fundación Universidad de Oviedo.
- *Proyecto transnacional FEMPLEA*. A través del cual se establece como ejemplo de buenas prácticas la integración de la perspectiva de género en las acciones contempladas en el Pacto Gijón por el Empleo.
- Sensibilizar contra los estereotipos que se aplican en la contratación de mujeres, *incluyendo la sección ¿es usted sexista?* en todos los boletines «Gijón, Empresarial» a fin de concienciar al empresariado gijonés.
- *Proyecto «Motivación y Formación para la Inserción Laboral de la Mujer»*. Capacitación de 50 mujeres de baja cualificación con paro de larga duración para trabajar en la atención a personas mayores dependientes.

- *Programa NOVA de Gestión Medioambiental*. Dirigido a mujeres licenciadas en ciencias sociales, para capacitarlas en el desarrollo de acciones y puesta en marcha de empresas según la nueva normativa de gestión medioambiental.
- *Proyecto EQUAL «Corredor Siderúrgico: tutorías de inserción y prospección de empresas»* dirigido a proporcionar prácticas en empresas a un 90% de mujeres y un 10% de hombres.
- *Proyecto Equal Corredor Siderúrgico*. Incluyó una medida de Conciliación consistente en la apertura de los centros educativos antes del inicio del horario regular de clases, incorporando un servicio de atención para escolares de 3 a 12 años. El número de usuarios/as fue de 1.094 escolares. Esta iniciativa, pasó a formar parte de la gestión municipal que asumió dicha prestación como medida de conciliación.
- *Premio «Gijón, Empresas por la Igualdad»*. Distingue y reconoce públicamente a las empresas que incorporan medidas de acción positiva y de igualdad de oportunidades en sus prácticas laborales.
- Red URB-AL 12 «Promoción de las mujeres en las instancias de decisión locales». El Ayuntamiento de Gijón se incorporó a la red participando en tres proyectos: «Autodeterminación de las mujeres a través del empleo local», «Construyendo ciudades incluyentes: perspectiva de género en la planificación estratégica» y «Observatorio Intercontinental de políticas locales de empleo para las mujeres (EALNET)».
- *Proyecto «Hilo Conductor»*. Destinado a capacitar 60 mujeres como «Auxiliares de Corresponsabilidad Familiar» para la prestación de servicios de atención a la vida diaria (infancia y personas mayores dependientes).
- *Proyecto «Vida y trabajo en una nueva HERA: perspectiva de género en la conciliación»*. Este proyecto desarrolló el método GEMS (Igualdad de género en los sistemas de gestión) para medir y evaluar el compromiso municipal en políticas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- *Proyecto EQUAL «Cultur@civitas»*. Dirigido a fomentar el espíritu emprendedor entre mujeres jóvenes con formación en las ramas de humanidades, creando empresas en el sector cultural.

Los documentos que a nivel local articulan las políticas de igualdad de oportunidades y de empleo son básicamente:

- *III Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2001 – 2005)*.
- *Pacto Gijón Emprende 2004 – 2007* (anteriormente Pacto Gijón por el Empleo 2000–2003).
- *Plan Estratégico de Gijón (2002 – 2012)*.

b) La Municipalidad de Independencia cuenta con dos Gerencias que desarrollan acciones en las áreas de mujer y empleo. Una es la Gerencia de La Mujer y el Desarrollo Social,

encargada de elaborar el Programa Municipal para la Equidad de Género; la otra es la Gerencia de Desarrollo Económico Local.

Entre las actividades desarrolladas por estas gerencias se encuentran:

Centro de Colocación e Información Laboral – CIL, Independencia (2004), en convenio con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, brinda información del mercado laboral e intermedia en la colocación de empleos. Un 40% de las personas atendidas son jóvenes entre 18 y 26 años de edad, siendo la participación de mujeres del 42%.

Ferias Gastronómicas, en el año 2004 se realizaron 12, impulsando a equipos de 16 mujeres emprendedoras cada uno.

Promoción de la asociatividad empresarial, a través de la creación de la «Asociación Mujeres emprendedoras de Independencia» y «Dulce y Talentosas Manos», con la participación de 120 mujeres.

Talleres Productivos con enfoque de mercado, promueven la asociatividad empresarial de las diversas organizaciones sociales de base de mujeres: Comedores Autogestionarios, Clubes de Madres y Comités de Vaso de Leche, teniendo como objetivo el acceso de las mujeres a recursos económicos.

Talleres Productivos en manualidades, cerámica al frío, macramé, aplicaciones en cuero, estampado de polos (playeras), curso de cocina, preparación de chocolatería y jóvenes emprendedores/as. Se capacitaron a 702 personas, de las cuales el 80% fueron mujeres.

RENACER, es un programa municipal con 3 líneas de intervención: empleo, violencia familiar y liderazgo ciudadano, a cargo de la Gerencia de la mujer y Desarrollo Social.

c) El Ayuntamiento de Moncada realiza diferentes campañas de sensibilización sobre igualdad de oportunidades en los foros educativos, asociativos y empresariales, estableciendo también un sistema de apoyo integral a la mujer desde diferentes ámbitos como: intervención social, apoyo económico, apoyo jurídico, apoyo psicológico y contra la violencia de género. La Agencia Municipal de Empleo, los Servicios Sociales y la Concejalía de la Mujer (futura Oficina de la Mujer); constituyen la base orgánica del Ayuntamiento para la implementación de políticas de igualdad de oportunidades. Promoción Económica de Moncada S.A. (PEMSA) es un servicio de intermediación laboral local del Ayuntamiento que facilita la inserción laboral de las personas que viven en Moncada.

Algunas de las acciones que viene desarrollando en los temas de mujer y empleo son:

Talleres de Formación e Inserción Laboral, con la ayuda del Servicio Valenciano de Empleo (SERVEF), entre éstos podemos mencionar el taller de jardinería, destinado a mujeres que sufren algún tipo de exclusión social; de confección (maquinista industrial) para discapacitados/as que se encuentran en situación de desempleo, favoreciendo su acceso al mundo laboral mediante la superación de las carencias formativas y educativas.

El programa de inserción laboral consta de cuatro fases que abarcan formación, información profesional y técnicas de búsqueda de empleo, incluyendo el compromiso de inserción para el 40% del alumnado. Asimismo un plan de empleo individualizado (detección de necesidades, establecimiento del itinerario de inserción, realización de acciones definidas y seguimiento del itinerario) y acceso a una base de datos de ofertas de empleo y ofrecimiento de personal de unas 2,000 empresas. En la última fase, PEMSA y O.P.E.A. (Orientación Profesional para el Empleo y Autoempleo), en convenio con la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, brindan servicios a los/las demandantes de trabajo a través de la Agencia Municipal de Empleo, realizando también acciones de acompañamiento en la inserción en el mercado de trabajo.

Escuela - Taller / Casa de Oficios, es un Programa de Formación y Empleo donde los alumnos/as aprenden una profesión y a su vez se preparan para la obtención del Graduado Escolar (Formación Académica). La escuela dura dos años lectivos y se organiza en una primera fase de seis meses, en la que el alumnado goza de una beca de asistencia, y a partir del sexto mes hasta el final, obtiene un contrato laboral de inserción.

Pactem Nord. El Ayuntamiento participa en un Consorcio con otros Ayuntamientos, Agentes Sociales y Económicos del Territorio donde se ejecutan programas de formación y empleo. En la actualidad, se va a iniciar el proyecto «Agora Nord» en el marco de la segunda iniciativa comunitaria EQUAL donde se incorporan medidas que garantizan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y actuaciones que luchan contra la discriminación por razón de sexo que se producen en el mercado de trabajo.

Medidas de Conciliación Familiar y Laboral, el Ayuntamiento de Moncada en colaboración con otras asociaciones y organismos, promueve una serie de acciones que buscan apoyar a las mujeres en sus dificultades para compatibilizar la vida familiar, escolar y laboral y facilitar su acceso a puestos de trabajo fuera del hogar. Estos recursos cubren franjas horarias laborales que, sin estar dentro del horario escolar, se desarrollan en las escuelas. Cada servicio es gestionado y coordinado por entidades distintas; algunas de estas:

- i) *Las Escuelas Madrugadoras*, se desarrollan en los colegios públicos desde el curso 2001-2002, el servicio denominado ‘«Escoleta marinera» funciona en horario de 7:30 a 9:30 de la mañana y atiende a niños y niñas a cargo de personal seleccionado. Este proyecto es realizado gracias a la financiación del Ayuntamiento de Moncada y a la colaboración de la Federación de Asociaciones de Madres y Padres de alumnos (FAPA Valencia).
- ii) *Actividades Extraescolares*, buscan superar los problemas que presentan muchas familias por la no coincidencia de los horarios laborales de las madres y los padres, con los horarios de los colegios, implementando actividades extraescolares y complementarias fuera del horario lectivo de los colegios, en las franjas horarias entre las 12:30 y 13:30 y entre las 17:00 y las 18:00.
- iii) *Comedores escolares*, este recurso consiste en el servicio de comedor entre los meses de octubre y mayo, desde las 12:30 a las 15:00 horas, que es el intervalo sin horario escolar, para atender a los infantes y niños desde los 0 a los 12 años en sus respectivas

escuelas o guarderías. Conscientes de la necesidad y con el objeto de ampliar estos servicios, las AMPA, en coordinación con los colegios y el Ayuntamiento de Moncada, están trabajando un proyecto para ampliar el servicio de comedor escolar a los meses de junio a septiembre, en los que el horario escolar se desarrolla entre las 9:30 y las 13:30.

- iv) *Guarderías laborales y guarderías de empresa.* La conciliación entre la vida familiar y la laboral constituye uno de los objetivos prioritarios del Gobierno Valenciano habida cuenta de los problemas que concurren en la incorporación de la mujer al mundo laboral y que dificultan su plena inserción. Desde esta perspectiva, las Guarderías Infantiles Laborales son un instrumento decisivo para conseguir dicho objetivo. En este sentido, y tratando de corregir en la medida de lo posible los factores que distorsionan la plena equiparación entre el hombre y la mujer trabajadora, la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo del Ayuntamiento, en seguimiento a esta política de promover la conciliación de obligaciones familiares con las laborales, mantiene las ayudas destinadas a empresas y entidades, si bien contemplando como beneficiarias a aquellas Guarderías Infantiles Laborales que ya estén adecuadas o que están en proceso de adecuación, como Centros de Educación Infantil, de acuerdo a los requisitos establecidos por la Ley de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE).

De este modo se facilita que dentro de las mismas empresas (Guarderías de Empresa) o de entidades (Guarderías Infantiles Laborales), siempre que exista un mínimo de usuarios/as, pueda existir una Guardería Infantil donde las mujeres trabajadoras puedan dejar a sus hijos menores durante la jornada laboral.

d) La Municipalidad de Pueblo Libre desarrolla diversos programas en los que incorpora la participación y atención específica a las mujeres con diversos grados y condiciones de exclusión social, a través de su Dirección de Promoción de Actividades Económicas. Asimismo ha suscrito un convenio con los ministerios de Trabajo y la Producción para instalar un Centro de Información Laboral (CIL) con la finalidad de crear una Bolsa de Trabajo Municipal y atender a los ciudadanos/as desempleados/as del distrito, brindándoles orientación para la inserción laboral e información de oportunidades de trabajo.

Algunos de estos programas son:

Apoyo a las mujeres de Organizaciones Sociales del distrito, que coordina con las mujeres de los programas del Vaso de Leche y los Comedores Populares, con apoyo de instituciones públicas y privadas, con el objetivo de otorgarles becas de capacitación laboral en las especialidades de: Cosmetología, Confecciones, Educación Especial, Repostería y elaboración de productos de limpieza; así como lograr su incorporación como operarias calificadas independientes en la producción de artículos no tradicionales para exportación (muñecas de alpaca, adornos de Navidad y otros).

Programa Madres Emprendedoras, incorpora prioritariamente a mujeres jefas de hogar en acciones de fortalecimiento de sus capacidades productivas y empresariales, cuenta con Talleres de Capacitación, Cursos de Marketing, Ventas y Trato al Cliente, etc. La municipalidad incluye preferentemente a estas mujeres en las ferias gastronómicas y artesanales que auspicia

en el distrito y en otros espacios del área metropolitana, lo que les permite vender directamente sus productos y obtienen los ingresos que complementan la manutención de sus hogares.

Programa Jóvenes Emprendedores, orienta y consolida iniciativas empresariales de los jóvenes para generar sus propios ingresos y desarrollar un proyecto de vida que no esté limitado por las dificultades económicas de la familia. A la fecha, participan 18 mujeres jóvenes capacitadas en talleres de gestión empresarial, fortalecimiento de capacidades productivas, y en especial, rubros relacionados con la actividad turística del distrito: artesanía y servicios.

Programa de Capacitación de Mujeres Discapacitadas, a través de Talleres de Capacitación Laboral que promueven su auto sostenimiento y buscan atenuar el prejuicio que las considera como «carga familiar». Muchas de las mujeres discapacitadas participantes son madres y jefas de familia, siendo muy frecuente que la pareja abandone a la mujer discapacitada con hijos/as, extremando su vulnerabilidad emocional y física. La municipalidad ha desarrollado ferias y exposiciones para la venta de los productos elaborados por estas mujeres, principalmente en los rubros de Chocolatería, Tejido, Manualidades, participando alrededor de 44 mujeres.

Programa de Reconocimiento al Mérito Vecinal de las Mujeres. Destaca las virtudes personales y cívicas de los ciudadanos/as de Pueblo Libre en mérito a su contribución al desarrollo comunal. El municipio entregó la Medalla al Mérito Vecinal a 17 mujeres y a 3 instituciones dirigidas por mujeres sobresalientes en los ámbitos de la empresa, defensa del medio ambiente, desempeño deportivo, compromiso solidario con los más necesitados e inclusión activa del adulto mayor.

e) La Municipalidad de San Carlos cuenta con una Oficina de la Mujer desde el año 1997 que se ha constituido en un espacio donde las mujeres reciben información acerca de sus derechos, así como capacitación y orientación. Las acciones realizadas son las siguientes:

- *Campañas de divulgación*: Promueven los derechos de las mujeres por medio del boletín de la Oficina y medios de comunicación, prensa escrita, radio y televisión, desplegando campañas de rescate de valores y difusión de los derechos laborales y familiares.
- *Programa Comunidades Informadas*. Se orienta a sensibilizar y capacitar a las comunidades en lo que respecta a los derechos de las mujeres y otros temas con perspectiva de género. Se busca el reconocimiento local de los espacios de las mujeres.
- *Grupos de Apoyo para Mujeres*: Responde a la gran incidencia de violencia doméstica en los hogares sancarleños, mayoritariamente contra las mujeres agredidas por sus parejas. Los diferentes tipos de violencia familiar fueron identificados por las mujeres como uno de los mayores problemas que enfrentan. Se ha creado un espacio para ellas donde se les brinda apoyo profesional para que asuman nuevos retos que pongan en evidencia sus actitudes emprendedoras, las que son acompañadas desde el gobierno local por medio de asesoría y orientación.
- *Coordinación Interinstitucional*. La conjunción de diversos sectores ha servido como soporte eficaz en el trabajo con mujeres, gracias a esta acción compartida se logró contar,

por ejemplo, con el Programa «Creciendo Juntas» del Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS) y el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), que funciona como una herramienta de trabajo para mejorar las condiciones de vida de las mujeres adultas en condición de pobreza y pobreza extrema, a través de procesos de atención integral interinstitucional y con perspectiva de género, dentro de un marco de autonomía económica, donde la oportunidad de empleo juega un papel muy importante.

Destaca el apoyo de las universidades privadas, a través del proyecto Trabajo Comunal Universitario, que plantea y ejecuta estrategias de trabajo con mujeres, en coordinación con el Instituto Nacional de Aprendizaje, que brinda capacitación a mujeres que no tienen oportunidades regulares o posibilidad de contar con ellas.

- Oficina de Intermediación de Empleo: Este espacio se encuentra en conformación y aún mantiene coordinaciones con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para su pronta apertura. Se espera que este servicio facilite el acceso de las mujeres al empleo, a través de la asesoría y capacitación necesarias.

f) El Municipio de San Pedro Nonualco realiza las siguientes actividades en el marco de la promoción de la igualdad de oportunidades de empleo para mujeres:

Ferias del empleo con enfoque de género. El gobierno local, involucrado en la tarea de abrir espacios a la mujer en las comunidades urbanas y rurales, ha constituido la Micro Región de los Nonualco, conjuntamente con 16 municipios del departamento, estableciendo una Mesa del Empleo que desarrolla ferias ocupacionales; contando con el apoyo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de El Salvador y la Agencia de Cooperación Alemana.

Procesos de formación, abarcan el manejo de suelos, de cultivos, manipulación de productos, frutales y cosechas; brindando atención prioritaria a mujeres rurales. Para ello cuenta con el apoyo de CENTA (Centro Nacional de Tecnología Agropecuaria), que es una entidad del Ministerio de Agricultura y Ganadería de El Salvador.

Capacitación a mujeres, en temas de autoestima, seguridad ciudadana; talleres de elaboración de piñatas, de corte confección, electricidad, y manejo y cultivo de viveros; con asistencia de PROBAT.

Capacitación en administración de pequeños negocios desarrollada por la Fundación de Laicos Guadalupanos, el 65% de las personas capacitadas fueron mujeres.

Ferias comerciales anuales. El municipio viene trabajando en las áreas de comercialización y producción y ha instituido dos ferias comerciales al año: la Feria Agropecuaria y Comercial que se efectúa en febrero y la Feria de la Fruta, en el mes de mayo. El 80% de participantes son mujeres, ofertando productos de artesanía, enseres, ropa, bordados. También integran estas actividades grupos asociativos de mujeres con iniciativas en el campo del turismo, quienes elaboran comidas típicas de la región.

g) La municipalidad de Santa Rosa de Copán. El Centro de la Mujer Copaneca y la Agencia de Desarrollo Estratégico Local han jugado un papel destacado en el fortalecimiento municipal., ambas instituciones cuentan con objetivos y acciones específicas para el tema de la mujer.

La Agencia de Desarrollo Estratégico tiene como objetivo general

- Revertir las situaciones de inequidad de género en la localidad, en estrecha colaboración con la Comisión Ciudadana de Mujeres Solidarias de Santa Rosa de Copán y apoyar la gestión de los proyectos del Plan Estratégico de la comisión.
- La creación del Centro de la Mujer Copaneca

El Centro de la Mujer Copaneca trabaja en tres campos: asesoría legal, asesoría psicológica y capacitaciones, las mismas que se brindan permanentemente a diferentes grupos sobre temas relacionados a género, autoestima y otros.

h) La Provincia de Treviso es una institución local pública de la Región de Véneto. Los sectores de mayor interés de la provincia son: empleo, trabajo y producción, mujeres, empleo para las mujeres, igualdad de oportunidades y atención a grupos marginados. La Política Formativa y del Empleo se ejecuta desde la provincia, en directa relación con los sectores de gobierno respectivos. Destaca su orientación por el empleo en asociatividad, promoción de una política activa de empleo, correspondencia entre la oferta y la demanda de empleo y superación de los obstáculos para la inserción de las mujeres en el mercado laboral.

En el marco de la Ley 53 «Disposición para el sostén de la maternidad y de la paternidad, por el derecho al cuidado del hogar y la formación y por la coordinación de los tiempos de la ciudad», del 8 de marzo del año 2000, fueron aprobadas una serie de medidas para hacer más flexibles los horarios de trabajo y facilitar la conciliación de la vida laboral y los cargas familiares. La aplicación de la ley a nivel nacional, aún se encuentra en proceso.

La participación ciudadana de la Provincia de Treviso se produce en los siguientes sectores de interés:

- Mujer, a través de la Comisión por la Igualdad de Oportunidades.
- Mujer y empleo, a través del portal de emprendimientos femeninos.
- Igualdad de oportunidades, a través de la Comisión Provincial de Igualdad de Oportunidades.
- Grupos marginados, a través del Sector de Políticas Sociales.

En los temas de trabajo, empleo y producción, participación ciudadana, Treviso ha desarrollado:

- *El Centro de Empleo de Treviso*, a través del Sector Político de Trabajo.

- *El Servicio de Colocaciones Obligatorias*, a través del Sector Político de Trabajo.
- *El Centro de Formación Profesional*, a través del Sector Político Formativo.

Otras acciones:

Proyecto Regional de Experimentación de acciones finales para el incremento de la participación de las mujeres en el empleo. El departamento de Véneto encargó a la Asociación ‘Trabajo Véneto» la elaboración de un proyecto (DGR 2.347 del 9.8.02), que prevé la experimentación de algunas medidas para facilitar el aumento de la ocupación femenina en el trabajo remunerado. Los objetivos del proyecto son ubicar e implementar un número de medidas que demuestren eficacia para superar los obstáculos contra la participación de las mujeres en el empleo remunerado.

V. MUJERES EMPRENDEDORAS Y EXPERIENCIAS EXITOSAS

El diagnóstico desarrollado permitió la identificación de algunas experiencias económicas exitosas según la apreciación de las mujeres de cada municipio participante en el proyecto. Se trata de emprendimientos de gran interés para nuestro análisis, algunos individuales, otros familiares e incluso asociativos o colectivos, todos liderados por mujeres.

La selección, que abordamos ampliamente en este apartado, pretende dos objetivos. Demostrar que las mujeres pueden ser emprendedoras exitosas, según veremos en los casos incluidos y conocer de cerca las limitantes que enfrentan, las potencialidades que presentan y las necesidades de apoyo que demandan, con el fin de proponer nuevos criterios y medidas en las políticas de empleo dirigidas a mujeres en distintos contextos.

La identificación se hizo a través de talleres participativos y entrevistas en profundidad, donde se trató de rescatar la historia del negocio, el rol de la propietaria o propietarias y los criterios clásicos de rentabilidad, los cuales se analizaron a través de una serie de indicadores. En el caso del municipio de Gijón, la información sobre las emprendedoras se obtuvo de las conclusiones del taller local, de una encuesta realizada a participantes de un taller de iniciativas emprendedoras así como otras fuentes secundarias locales³⁶.

Este quinto apartado contiene en la primera parte las tablas que muestran de forma resumida los indicadores de éxito y las características principales de estas iniciativas económicas exitosas en cada municipio. En una segunda parte se presentan las valoraciones de las experiencias y un análisis comparativo de las mismas en los aspectos considerados esenciales para su desarrollo.

5.1. Empleo y autoempleo

Partimos del concepto de empleo³⁷ o autoempleo como el desarrollo de un trabajo remunerado, ya sea por cuenta propia o ajena, y del trabajo como la realización de una actividad, sea o no compensada con ingresos económicos, lo que involucra varias actividades, como trabajo doméstico, reproductivo, etc., estableciendo así una primera diferencia.

³⁶/ Estudio sobre las necesidades de las mujeres empresarias de Gijón (2004); Perfil empresarias en Gijón; datos presencia y participación de emprendedoras y empresarias en Gijón; taller local: sectores de actividad emergentes; entre otros.

³⁷/ Ayuntamiento de Moncada, Regidoria de la Dona. Informe Diagnóstico Situacional del Municipio de Moncada, España, Octubre 2004.

El autoempleo es una actividad económica que desarrollan hombres y mujeres, independientemente de su ubicación geográfica, que implica la propia generación de un puesto de trabajo. Para nuestro estudio específico, entenderemos el autoempleo como la actividad económica que desarrollan las mujeres por cuenta propia y que se caracteriza por ser un trabajo totalmente independiente, que no entraña una remuneración salarial y concurre por sí mismo al mercado de bienes y servicios³⁸.

En las localidades del ámbito europeo estudiadas, aunque el autoempleo no constituye la forma laboral más frecuente, sin embargo, las elevadas tasas de desempleo femenino y la escasa presencia de mujeres en el ámbito empresarial, han dado lugar a la adopción de medidas para impulsar el autoempleo como otra opción para fomentar la actividad económica femenina, conscientes que en este ámbito son también muchas las barreras de entrada, pero considerando también que las políticas diseñadas en materia de creación de empresas, no pueden dejar de lado a las mujeres³⁹.

El concepto de autoempleo también abarca a trabajadores/as autónomos/as y profesiones liberales, no obstante, en el marco del presente estudio, refiere básicamente a los emprendimientos productivos que desarrollan mujeres, en especial aquellas en riesgo de exclusión social y también las involucradas en actividades terciarias de la economía.

La opción por el autoempleo, al igual que la ocupación en esta modalidad laboral, es poco común en las localidades europeas estudiadas, y en un contexto de exclusión de la mujer, mucho menos, como lo señala la localidad de Moncada, que define algunos obstáculos que responden, de manera particular, a condiciones globales de género, como por ejemplo, la falta de capital de las mujeres, el hecho de no merecer credibilidad en el sistema bancario; las cargas domésticas y la escasa acumulación económica, insuficiente para afrontar la baja rentabilidad inicial y las pérdidas económicas de un emprendimiento, y las exigencias normativas engorrosas.

La magnitud de estos obstáculos desalienta a las mujeres a incursionar en iniciativas propias. Las medidas propuestas en este terreno deben considerar la creación o dotación de recursos de capital, y una mejor distribución de tareas colectivas a nivel social.

A diferencia de lo que ocurre en las localidades europeas, el empleo por cuenta propia es probablemente el tipo de ocupación más recurrido por las mujeres en América Latina, agobiadas por la estructural falta de empleo de sus países y marginadas en un contexto social que históricamente las ha excluido, a través de mecanismos abiertos y otros ocultos. Esta condición explica que la mayoría de las iniciativas de las mujeres latinoamericanas se desarrollen de manera precaria e informal.

³⁸/ Valdés, Alberto. El trabajo autónomo en España: evolución, concepto y regulación. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Economía y Sociología, 2000. p.13

³⁹/ Ayuntamiento de Gijón. Oficina Municipal de Políticas de Igualdad. Conclusiones Taller: Medidas y Experiencias de Autoempleo para Mujeres en riesgo de Exclusión Social. España, 2004.

La microempresa constituye la forma empresarial más común para las localidades latinoamericanas consultadas; y aunque la mayoría de estas iniciativas afronta obstáculos similares, no forma, sin embargo, un grupo homogéneo, como tampoco lo son sus motivaciones e intereses. Las dificultades para acceder a un empleo en el mercado laboral formal y los problemas que afrontan las mujeres para conciliar sus múltiples funciones, convierten la generación de empleo por cuenta propia en su alternativa más frecuente, aun sin disponer de una formación y condiciones adecuadas, en tanto sus motivaciones son la urgencia y, principalmente, la necesidad⁴⁰.

Muchas emprendedoras de las localidades de AL involucradas en el proyecto, iniciaron las experiencias de autoempleo que hoy desempeñan, u otras diferentes, desde mucho tiempo atrás, desarrollando aptitudes y perfeccionando experiencias. La tendencia al autoempleo establece probablemente la diferencia más considerable entre las mujeres latinoamericanas respecto de las mujeres europeas.

5.2. Experiencias Exitosas

5.2.1. Gijón, España

En los últimos años se produjo en esta localidad un incremento de empresas dirigidas o creadas por mujeres. Las dificultades con que éstas se enfrentan al iniciar su itinerario empresarial, hacen preciso un apoyo específico para facilitar y garantizar su acceso y continuidad en el empleo por cuenta propia.

INDICADORES	EXPERIENCIAS DE GIJÓN
Edad de las empresarias	Entre los 25 y 54 años, las edades por grupo se muestran más o menos proporcionales entre sí; disminuyendo en el grupo de mujeres mayores de 54 años (21,5%) y casi inexistente entre las menores de 25 años (1%). Así tenemos: un 23,25% entre los 25 y 34 años; un 26,50% entre los 35 y 44; y 27,55% entre los 45 y 54 años; estos dos últimos grupos concentran la mayor parte de las empresarias (54,04%).
Tipo de actividad económica	En cuanto a autoempleo por sectores de actividad, se constata el predominio del sector comercio y servicios personales (69,5%), luego el de profesionales independientes (27,35%) y una baja representación en los sectores tradicionalmente masculinizados. Dentro de las actividades de comercio menor y servicios personales, predomina la presencia de mujeres en: servicios de peluquería y estética, comercio de prendas de vestir, comercio de productos alimenticios; y entre las profesionales independientes: abogadas. Empresas de formación reciente (menos de 4 años de creación), mantienen la misma tendencia: priman aquellas dedicadas a servicios personales y comercio al por menor.
Características de la constitución de la empresa	La mayor parte de las mujeres son empresarias individuales (82,3%), en sociedad limitada (8,5%), comunidad de bienes (8,5%) y finalmente sociedad anónima (0,7%).
Antigüedad del negocio	Existe tendencia a actividades consolidadas. Un 68% tiene más de 5 años en la actividad que realiza, 44% supera los 10 años.

⁴⁰/ Organización Internacional del Trabajo. Cuestiones de género en el desarrollo de las microempresas. Nota informativa. <http://www.ilo.org/public/spanish/employment/ent/papers/genero.htm>

Periodo temporal de la actividad	De acuerdo a los datos, dado el nivel de formalidad de las empresas constituidas, la actividad desarrollada es permanente.
Empleos que genera	Un 65,75% de las mujeres no dispone de empleados; en tanto que un 34,25% sí . La carencia de estructura empleadora implicaría que todas las responsabilidades descansan en la mujer emprendedora; al respecto, los datos señalan que un 81.3% de ellas, realizan la totalidad de las actividades de la empresa.
Monto de ventas	En cuestiones de facturación, el 87.5% de las empresarias no facturaron más de 150,000.00 • en el año 2002 (fecha de la información). Sólo un 10,5% habrían facturado montos mayores.
Nivel de comercialización	El 73% de las mujeres se dirige fundamentalmente al ámbito local; el 20.5% lo hace en el ámbito regional. El 5,5% que tiene actividad a nivel nacional pertenece al sector industrial. Sólo un 1% de las emprendedoras manifiesta desarrollarse a nivel internacional.
Titular de la empresa	En todos los casos analizados, la titular de la empresa es la mujer emprendedora.
Acceso al crédito, a subvenciones o ayudas	Las mujeres reciben financiamientos que pueden provenir del Principado de Asturias (región a la que pertenece Gijón) del Ayuntamiento de Gijón y de otras fuentes. Un 49% de las emprendedoras solicitaron ayudas o subvenciones al Principado de Asturias, un 37% al Ayuntamiento y un 13% lo hizo a otras entidades. Estas ayudas o subvenciones fueron destinadas para el inicio de la actividad en un 48.4%, para la contratación un 23.15%, para la inversión en nuevas tecnologías un 5.26% y en otros fines un 23.15%. Estas líneas de subvención son relativamente recientes, por lo que las empresas con más de 10 años de actividad en su mayoría no han acudido a ellas y el 58.75% de las mujeres manifiesta no estar suficientemente informada de las distintas ayudas y subvenciones a las que pueden acceder.
Reinversión del excedente	Entre el empresariado femenino, sólo un 37,25 % piensa introducir algún tipo de cambio o innovación en el negocio. En este porcentaje estarían incluidas las mujeres jóvenes o de mediana edad con estudios medios o superiores que llevan entre 5 o 10 años desarrollando su actividad empresarial. Entre las que introducirían nuevos productos o servicios, los cambios serían en los siguientes rubros: nuevos productos o servicios, el 42,95; optimización de recursos informáticos, el 31,54%; en la renovación o incorporación de maquinaria, el 28%; en traslado de local, el 27,51%; la ampliación de la plantilla, el 26,84%, y en reformas o ampliaciones de local, el 14,76%.
Capacitación	Se presenta un porcentaje elevado de mujeres con formación universitaria: el 32% del total de emprendedoras; 22% con Bachillerato; 15% Formación Profesional, y el 31% tiene estudios de formación Básica. El 58.25% de las emprendedoras de Gijón no ha participado en actividades formativas. Entre los contenidos formativos se encuentran: aplicaciones informáticas de oficina 14%, seguridad, higiene, prevención riesgos laborales 8%, gestión empresarial 6,5%, idiomas 5,5%, contabilidad 5,25%, administración 3,75%, ventas 2% y otros 23,25% (en este último se encuentran mayoritariamente las empresarias jóvenes con estudios superiores que ya poseen formación más específica para el desarrollo de su actividad).
Infraestructura	El 63% de las empresarias alquilan local, el 37% se inclina por la propiedad (son las que tienen una mayor consolidación en sus negocios).
Ámbito doméstico	El 85% de las mujeres viven con su pareja, tienen hijos e hijas o personas mayores a su cargo. Para conciliar la vida familiar y laboral, el 58% de las empresarias asumen fórmulas de organización personal, mientras que el 21% recurre a la colaboración de los miembros de la unidad familiar, y el otro 21% restante a apoyos externos.

<p>Conocimiento y ejercicio de derechos</p>	<p>Para el 85% de las empresarias la condición de mujer no le ha supuesto ningún problema a la hora de iniciar la puesta en marcha de su actividad empresarial. Consideran que el mayor inconveniente es por ser joven más que por ser mujer, la credibilidad que se transmite por la edad es menor en ese caso.</p> <p>El 15% de las empresarias dicen que se han sentido discriminadas e infravaloradas por razón de sexo, sobre todo aquellas que desarrollan su actividad en sectores tradicionalmente masculinizados como la industria o la construcción.</p>
<p>Toma de decisiones</p>	<p>La información disponible señala que las situaciones que llevaron a las mujeres a tomar la decisión de iniciar un emprendimiento económico autónomo son: una situación límite (como viudez, separación, desempleo, carga familiar); la falta de promoción y ascenso laboral en un empleo por cuenta ajena; la oportunidad de continuar un negocio familiar; la falta de empleo por cuenta ajena para mujeres mayores de 45 años y mujeres jóvenes capacitadas; la capacidad económica y social de la mujer; la falta de mejores condiciones de vida; la incompatibilidad de un empleo por cuenta ajena con las aspiraciones y liderazgo de las mujeres; las oportunidades.</p>
<p>Salud</p>	<p>Es obligatoria la seguridad social para todos los/as empleados/as en las empresas.</p>
<p>Formalización de la empresa</p>	<p>Para formalizar la empresa se requiere: elaboración del plan de la empresa, adopción de forma jurídica, trámites administrativos. Registro mercantil, Hacienda, Trabajo y Asuntos sociales, administración local y/o regional. Además de cumplir con otros trámites legales: Seguridad Social, Medio Ambiente, Impuestos, patentes y marcas. Todas son empresas formales.</p>
<p>Aprendizajes y expectativas</p>	<p>La necesidad de formación en recursos tecnológicos (on line) para facilitar el uso de tiempo. Modificaciones en la cotización a la Seguridad Social a tiempo parcial, para las mujeres con hijos menores de 3 años.</p> <p>Mayor reducción en la cuota de autónomos/as, durante los dos primeros años, para las mujeres que deciden ser empresarias tras haber abandonado el mercado laboral para dedicarse al cuidado de la familia.</p> <p>Necesidad de crear redes entre las propias empresarias para favorecer el apoyo mutuo y la comercialización.</p>
<p>Criterios de éxito</p>	<p>Las mujeres consideran como criterios del éxito de sus emprendimientos, los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La constancia en el trabajo. - Los apoyos económicos que perciben de la administración. - La labor de sensibilización y difusión de las empresas de mujeres. - El apoyo familiar. - La formación adecuada a las necesidades actuales para la optimización de la gestión empresarial. - La disponibilidad de servicios de asesoramiento en la administración.

5.2.2. Independencia, Perú

La siguiente tabla recoge las características más importantes de las cinco iniciativas económicas protagonizadas por mujeres que fueron seleccionadas como experiencias exitosas representativas del municipio de Independencia. Una de las experiencias que se presenta es colectiva, otra familiar y las otras 3 individuales.

INDICADORES	EXPERIENCIAS DE INDEPENDENCIA				
Identificación	5.2.2.1	5.2.2.2	5.2.2.3	5.2.2.4	5.2.2.5
Edad	58 años	61 años	41 años	38 años	45 años
Situación Familiar	Separada, cabeza de familia, madre de 6 hijos/as	Casada, madre de 3 hijos/as	Casada, madre de 3 hijos/as	Casada, madre de 2 hijos/as	Casada, madre de 2 hijos/as
Tipo de actividad económica	Comercio al por mayor de artesanía navideña	Producción, comercio y servicio: fabricación de fideos/panadería / surtido de kerosén.	Producción, comercio y servicio de prendas de vestir.	Producción y comercialización: de azúcar refinada, de gelatinas y de productos químicos para alimentos.	Comercio: venta de prendas de vestir para mujeres. Eventualmente produce y proporciona servicio de confección. También cuenta con una bodega que fue entregada a su hijo.
Antigüedad del negocio	3 años	14 años del grifo de kerosén. 9 años de la panadería. 2 años de la fábrica de fideos.	8 años produciendo prendas de vestir y hace 3 años abrió su tienda/bazar para comercializar sus productos.	11 años en el refinamiento de azúcar y la fábrica de fideos, con su hermano. 6 años en su fábrica personal en productos químicos para alimentos.	10 años Se inicio con dos socias, por falta de capital y planes personales se disolvió la sociedad, continuo sola. Lo que inició como una vitrina de exhibición de prendas de vestir en su bodega, el día de hoy se ha convertido en una tienda en el mercado.
Período de actividad	Temporal (época de navidad)	Permanente.	Permanente.	Permanente.	Permanente.
Características de la constitución de la empresa	Empresa familiar informal (con apoyo de los/las hijos/as)	Empresa asociativa para el caso del surtido de kerosén y fabrica de fideos. Están a nombre de una Organización de Comedores pero no tienen calidad de micro-empresas sí reconocimiento jurídico como entidad económica con fines sociales.	Empresa individual. Se inicia en su taller con una máquina de coser prestada, con el apoyo financiero de una persona conocida consiguió su primera máquina. Al cabo de 5 años paga el préstamo y adquiere tres máquinas más, así	Sociedad familiar en el caso de la fábrica de gelatinas y azúcar refinada. Empresa familiar en el caso de la fábrica de productos químicos para alimentos.	Empresa formal individual. Hace 10 años, con parte de su liquidación, en asociación con 2 personas más implementó un taller para la confección de casacas de cuero, al fracasar crea una empresa a nivel personal

		Micro-empresa, sociedad formal respecto a la panadería micro-empresa formal (ella y una socia, aportando capital y local).	como otros equipos necesarios para la labor de confecciones.		
Empleos que genera	5: 2 mujeres, 3 hombres. Emplea a 3 hijos/as y para labores puntuales contrata 2 jóvenes más, en la época de venta.	En promedio 25 empleos a mujeres, en trabajos por turnos en el grifo de kerosén y la fábrica de fideos. La panadería 2 empleos formales y 4 contratados/as.	1 a 2 empleos: siempre mujeres (en otra época, llegó a contar con 4 operarias).	27 (en ambas empresas): 22 hombres y 5 mujeres. (En la empresa de gelatina hay 20 empleados: 19 hombres y una mujer).	Ninguno
Monto de ventas mensual	No reporta el dato exacto de ventas, sin embargo señala que su inversión en artesanía sobrepasa los \$15,500.00 por temporada.	El capital del grifo de kerosén es de \$7,600.00 produciendo entre \$150 a \$300 dólares de utilidad neta mensual. La fábrica de fideos tiene una utilidad neta entre \$150 a \$180 dólares mensuales. El capital de la panadería es de \$ 6,000.00 y una utilidad neta de \$150 a \$300 dólares mensuales.	No reporta el dato	No reporta el dato; pero señaló como una estimación de montos que en la actualidad solicitó 2,000 sacos mensuales de azúcar para la producción de gelatina (señaló que en un inicio eran 20 sacos mensuales).	No reporta el dato
Nivel de comercialización	Local y nacional.	Local: Kerosén y panadería. Local y otras zonas de Lima: Fideos.	Local y en otros distritos, también internacional, a pedido de la familia.	Local, nacional.	Local.
Titular de la empresa	Ella (Es ella quien asume los compromisos).	El grifo de kerosén y la fábrica de fideos a nombre de la Organización del Comedor. La panadería a nombre de ella y su socia.	Ella	Ella y su hermano (socio), respecto de la fábrica de gelatina y azúcar refinada. Ella, en la empresa de productos químicos para alimentos.	Ella.

<p>Acceso al Crédito o Capital</p>	<p>No ha tenido acceso al crédito en el sistema formal, sólo préstamos en la banca alternativa (Banca solidaria). La artesanía que vende es comprada por lotes a lo largo del año u obtenida a concesión.</p>	<p>En el caso de la panadería ha tenido acceso a crédito bancario. Recursos propios para el grifo y la fábrica de fideos. (Además de alguna ayuda recibida en el caso del surtidor donado por Petroperú, el cual se encontraba inoperativo al momento de la donación)</p>	<p>Si bien tendría la posibilidad de crédito formal, ha recurrido a préstamos particulares.</p>	<p>Su socio (su hermano) fue quien aportó el capital inicial. En la empresa personal, trabaja con el capital producto de las utilidades del negocio con su hermano Tiene acceso a la banca formal, es invitada a ello, pero ella prefiere no solicitar crédito.</p>	<p>Hace uso de la banca alternativa. Es puntual en el pago y por ello merecedora de montos mayores (\$1,500) Recibe préstamos de su pareja.</p>
<p>Reinversión del excedente</p>	<p>Inicialmente la vivienda estaba construida con material precario, con el producto del negocio ha podido levantar la vivienda en material noble (ladrillo, cemento, etc.)</p>	<p>Con las utilidades del grifo de kerosén adquirieron un local para la organización social realizando mejoras en el mismo y la construcción del segundo piso. Realizaron la infraestructura necesaria para la instalación de la fábrica de fideos, permitiendo una diversificación productiva, con las ganancias del surtido de kerosén. En el caso de la panadería las utilidades se reinvirtieron en ampliaciones/mejoramiento del local y en mejoras de su vivienda.</p>	<p>Acceso a equipamiento y mejoras en el local de su taller; abrió un Bazar de ventas hace tres años. Mejoras y ampliación en la vivienda (que es de sus padres).</p>	<p>Adquisición, ampliación, mejora y diversificación del negocio de producción de azúcar refinada (local de 560m²) En un auto, la educación de su hijo e hija. Creación de una nueva empresa a título personal; aunque por el momento dentro de las instalaciones de la vivienda que es de sus padres.</p>	<p>Equipamiento para la confección de prendas. Único sustento familiar desde que el esposo perdió el empleo. Su esposo se encuentra sin trabajo desde hace 8 meses.</p>
<p>Capacitación</p>	<p>Educación Primaria. Se capacitó en un curso de modelado y moldeado de figuras promovida por la Iglesia.</p>	<p>Educación Primaria. Capacitación y asesoría de diferentes instituciones en cursos cortos, entre ellas la Iglesia. Una vez ingresadas a las actividades productivas han recibido capacitación y asesoramiento</p>	<p>Educación secundaria completa y estudios de contabilidad técnica. Cursos de capacitación especializados en el diseño de modas.</p>	<p>Educación secundaria. Estudió contabilidad técnica. En la empresa que trabajó conoció el proceso de la azúcar refinada.</p>	<p>Educación secundaria completa. Se capacitó en Corte industrial, calzado industrial y marketing.</p>

		especializado, desde instituciones educativas superiores y ONGs; en lo que respecta al proceso de productos como de gestión.			
Infraestructura	La vivienda ya era propia antes del inicio de su negocio, ha logrado construir su vivienda, cuenta con todos los servicios básicos.	Un local propio para la organización. Ampliaciones y acondicionamiento del local de la panadería y de la fábrica de fideos. En el surtidor de kerosén de la organización. Mejoramiento de su vivienda con servicios básicos	4 máquinas y equipo para la confección de prendas de vestir. Un taller de confecciones y de una tienda-bazar (en la casa de sus padres).	Fábrica propia de 560 m ² , con amplio almacén, vestidor y baños para los/a operarios/, maquinaria y equipo. La vivienda (la de sus padres) donde vive con su familia cuenta con todos los servicios. Allí funciona su empresa personal.	La propiedad del inmueble donde viven aunque el título de propiedad está a nombre de su esposo.
Ámbito doméstico	Ella y su familia han aprendido a distribuir las tareas domésticas.	Cuando sus hijos/as eran pequeños el trabajo en casa, era muy sacrificado porque tenía que compartir la responsabilidad de su casa con la de su trabajo organizacional. Siempre tuvo apoyo de su esposo, con quien se turnaba para el cuidado de los hijos/as. Aunque en un principio recibía cierta oposición de su esposo a las actividades que realizaba fuera de casa, ella lo solucionó explicándole la importancia de éstas actividades, para que ahora valore su labor. Es apoyada de diversas formas por sus hijos/as; actualmente si-	Las obligaciones en la crianza de sus hijos/as condicionaron su dedicación al trabajo. Su esposo consideraba que no necesitaba trabajar y debía dedicarse al cuidado de sus hijos/as. Nunca la apoyo con la empresa. Ella siempre evitó dedicarse a las actividades domésticas, finalmente concilió, dentro de su perspectiva, su actividad laboral y familiar, realizándola dentro de su domicilio Su empresa fue el único sustento familiar cuando su pareja quedó desempleado	En la actual empresa su pareja tiene participación activa y siempre le brindó apoyo a sus iniciativas. Las responsabilidades familiares, ahora más que nunca son compartidas con su pareja. Ella considera necesario asumir tareas para mantener contacto con su hijo/a. Cuenta con personas que apoyan su labor doméstica.	El esposo le apoyó en las ideas de negocio que tenía; sin embargo es ella quien cuida mayormente de la familia. Cuando el esposo perdió el empleo, sus ingresos fueron el único sostén familiar.

		ente que ya no requiere tanta dedicación a las labores domésticas.			
Conocimiento de Derechos	Ha afrontado situaciones personales y laborales que han requerido la defensa de sus derechos, particularmente menciona los derechos adquiridos con su ex pareja, quien le asigna una pensión mínima mensual y que ella acepta a pesar de no requerirla por el momento, por una cuestión de derecho. En el plano laboral, su experiencia en organizaciones sociales dice que la ha ayudado a conocer y hacer respetar sus derechos, así también a negociar.	Particularmente los adquiridos en su experiencia organizacional, señaló situaciones que habrían atravesado como Comedor con otros dirigentes de la zona que obligó incluso intervención legal.	Está afianzada en el tema de conocimiento de sus derechos. En el tema familiar le queda muy claro el aporte que ella ha significado para su familia a pesar de la continua oposición y/o resistencia que recibió de su pareja en el pasado. Mantiene una actitud muy contestataria en general. En el ámbito laboral también ha hecho lo propio.	El conocimiento de derechos lo relaciona particularmente con el de violencia familiar. Considera no ha tenido necesidad de defender sus derechos por circunstancia alguna; ha puesto en práctica su derecho a la empresa personal sin afectar los de su hermano con quien mantiene la sociedad de la otra empresa.	Conoce sus derechos. Respecto al título de propiedad de la vivienda ella reconoce que la sociedad conyugal define que la propiedad es de ambos.
Toma de decisiones	Resuelve los problemas familiares y laborales. Las decisiones en estos ámbitos son tomadas por ella	Las decisiones del hogar son compartidas con su esposo e hijos/as. En la panadería ella toma las decisiones con su socia. En el grifo de kerosén y la fábrica de fideos se toma decisiones compartidas con las 11 bases que conforman el club de madres, bajo la dirección de ella.	En la actualidad ella toma las decisiones del hogar, porque su esposo está en el extranjero. En el ámbito de negocios, ella es la que toma las decisiones.	Ella es quien toma decisiones en ambas empresas; la toma de decisiones constituye parte de sus funciones.	Ella siempre ha tomado las decisiones respecto a su negocio y el manejo del hogar. Considera que su esposo no es tipo de persona que toma decisiones, sin embargo siempre la ha apoyado.
Salud	No cuenta con seguro de salud	En el caso de las mujeres que trabajan en el grifo de kerosén y la fábrica de fideos debido al carác-	Seguro médico para ella, más no para sus operarias.	Si cuentan con seguro de salud.	