

De acuerdo a la información recogida, las significativas diferencias en el acceso a financiamiento observadas en las mujeres de AL y UE, radican a su vez en dos razones fundamentales. En primer lugar, los obligatorios niveles de formalidad en que son constituidas las empresas europeas, a diferencia de lo que ocurre en algunos países latinoamericanos, donde gran parte de las empresas son informales. En segundo lugar, los diferentes estándares socio económicos y soportes económicos institucionales de ambas realidades, que permiten una mayor consolidación de las empresas europeas, mientras las empresas latinoamericanas están sujetas a procesos más precarios que afectan su capacidad crediticia, entre otros aspectos.

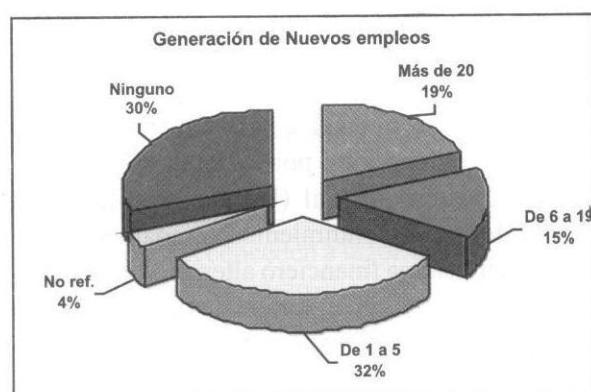
Para las mujeres latinas, las principales dificultades de acceso al crédito en las etapas iniciales del proyecto, provinieron de la falta de avales y/o la inexistencia de un ingreso estable. La historia de desigualdad y discriminación de género tiene un correlato en los sistemas crediticios. En los comienzos de cada emprendimiento, las mujeres debieron recurrir a la solidaridad familiar o comunitaria, a sus propios recursos, si los tuvieron, o lograrlos con el esfuerzo personal (la realización de actividades, rifas o la venta temporal de algún producto, por ejemplo), para conseguir los capitales mínimos que les permitieron poner en marcha la iniciativa.

Tras el afianzamiento de la actividad productiva, las necesidades de capital se encontraron destinados, en la mayoría de casos, a nuevos equipamientos, innovación, diversificación productiva, expansión de la empresa, mantenimiento del negocio, competitividad; y/o el acceso a otros mercados.

Sin embargo en ambos casos, UE y AL, coinciden algunas condiciones de género que afectan de la misma manera el acceso de las mujeres a los sistemas de financiamiento, tal como fue mencionado por algunas de las emprendedoras de Moncada que señalaron la dificultad para demostrar capacidad de pago de las mujeres que no tienen pareja que les sirva de aval o garantía. Esta situación homogeniza la realidad de las mujeres en ambos lados del orbe.

h) Generación de empleo

Los emprendimientos económicos desarrollados por las mujeres no sólo resultan respondiendo a sus anhelos y necesidades laborales, sino que adicionalmente pueden convertirse en fuente de trabajo para otras personas. Este potencial laboral adquiere especial connotación si ofrece oportunidades de colocación para otras mujeres, considerando las dificultades que éstas afrontan para la inserción y reinserción laboral.



Respecto a los nuevos empleos generados en el caso latinoamericano, encontramos que algunos de los emprendimientos brindan mayor número de puestos de trabajo, según su crecimiento económico (montos de ventas). Tal es el caso de San Pedro Nonualco con una panadería que genera 22 empleos; Pueblo Libre con un restaurante con 14 empleos, e Independencia con una fábrica de azúcar procesada y de insumos químicos para alimentos con 27

puestos de trabajo y una fábrica de fideos y un surtidor de combustible con 25 empleos.

Estas ocupaciones por lo general no constituyen empleos estables, en algunos casos varían de acuerdo a los períodos o temporadas de ventas y se encuentran bajo la modalidad de contratación. En las empresas familiares se observa una participación permanente de alguno o algunos miembros de la familia, sin que ello implique que se trate de puestos formales y estables.

En el caso de Independencia los empleos son rotativos, utilizando esta modalidad como una estrategia para favorecer una participación laboral más amplia y de diferentes mujeres de la localidad.

En cuanto a la contratación a otras mujeres, se puede afirmar que estos emprendimientos tienden a involucrar un mayor número de mujeres (58%) que hombres, lo que adicionalmente se justifica por el tipo de actividad que desarrollan, principalmente ligadas a las tradicionalmente femeninas.

Entre los emprendimientos europeos se advierten algunas diferencias. En Gijón por ejemplo y de acuerdo a los datos recogidos, una mayoría de las iniciativas (65,75%) no estaría creando empleos adicionales, lo mismo estaría ocurriendo en las experiencias consultadas de Moncada. En cambio Treviso registra emprendimientos que han brindado un buen número de empleos disponibles, tanto para mujeres como para hombres, tal es el caso de su Piscifactoría con 30 empleos, de los cuales 15 corresponden a mujeres, la industria metalmecánica con 60 puestos de trabajo, 24 de ellos ocupados por mujeres y las empresas de preparación de pan y repostería que han generado 17 empleos, 13 de ellos para mujeres. En todos estos casos citados, al crecimiento económico se añade la consolidación de las empresas estudiadas (con un mínimo de 20 años de operatividad).

Estas iniciativas económicas han beneficiado no sólo a las emprendedoras involucradas sino que constituyen prioritariamente fuente de trabajo para otras muchas mujeres.

Se observa también que, independientemente de la realidad de cada localidad y país, aún se mantiene una división tradicional de trabajo de acuerdo al sexo; en la que a los hombres les corresponden las labores consideradas de mayor esfuerzo físico y rudeza, en tanto se prioriza a las mujeres para las tareas que exigen cuidado y «delicadeza». Esta división redundó en las oportunidades de empleo, así como también evidencia las percepciones sociales, culturales y personales de las emprendedoras.

i) *Aspectos legales*

Las empresas europeas descubrieron que contribuir legalmente al desarrollo les resulta rentable. La construcción de la responsabilidad empresarial forma parte de este proceso iniciado por los estados, que también comparten los emprendimientos de las localidades estudiadas de Moncada, Treviso y Gijón.

Para el caso de América Latina, se conjectura que la mayoría de los emprendimientos económicos se iniciaron en el sector informal de la economía, lo que resulta acertado en

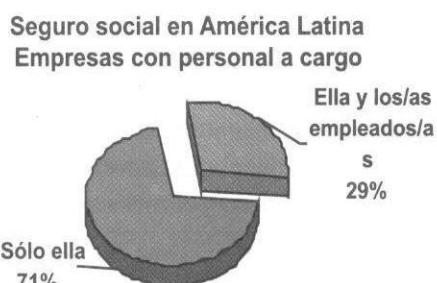
algunas localidades del estudio; sin embargo, la tendencia hacia la formalización es mucho más evidente, como lo demuestra el hecho que un 90% de los emprendimientos consultados acusan esa corriente.

Esta disposición parece responder a razones de tipo instrumental, como por ejemplo obtener mayores oportunidades de acceso a algún tipo de financiamiento del sistema formal y ofrecer mayor garantía y capacidad crediticia no sólo a las entidades bancarias sino también a los proveedores y clientes. Las empresas constituidas a partir de la asociatividad de mujeres, muestran una dinámica legal distinta, puesto que el reconocimiento jurídico de sus organizaciones de parte de las instituciones sociales del Estado, les permite la generación de iniciativas económicas bajo el concepto del beneficio comunitario; tal como lo observamos en las localidades de San Carlos e Independencia.

En las localidades de América Latina, las dificultades para la legalización de las iniciativas empresariales femeninas proceden de múltiples frentes: exigencia de trámites engorrosos, falta de información, desconocimiento de los procedimientos legales, falta de fuentes de consulta, y una percepción negativa de las obligaciones a las que conlleva (ligadas a los beneficios sociales de sus trabajadores/as), entre otras. En las localidades europeas, los requerimientos para la formalización de una empresa van desde la elaboración del plan de empresa hasta los trámites administrativos y legales (seguridad social, patente, marcas e impuestos, etc.), siendo su mayor necesidad la agilización de estos procedimientos.

j) *Protección social*

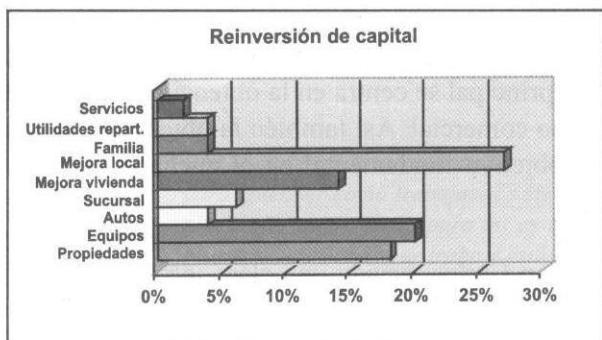
La seguridad social constituye un requisito inherente a la formalización de las empresas en las localidades europeas, por lo que en todos los casos, tanto las emprendedoras como las personas que emplean, cuentan con este tipo de protección social así como otros beneficios establecidos legalmente.



Muy distinto es lo que ocurre con las experiencias de las localidades latinoamericanas, donde se observa la ausencia de este tipo de cobertura social; hecho que se encuentra asociado a la temporalidad de los empleos, la insuficiencia de ingresos para el cumplimiento empresarial de estas obligaciones y las condiciones de informalidad en que se desenvuelven las empresas.

Del total de casos en los que existe el beneficio del seguro social (el 71,4% de los emprendimientos), un 71% refiere a la cobertura sólo de la empleadora, mientras el 29% abarca también al personal de la empresa (ver cuadro). En algunos casos las mujeres adquirieron el seguro social por extensión, a través de sus parejas.

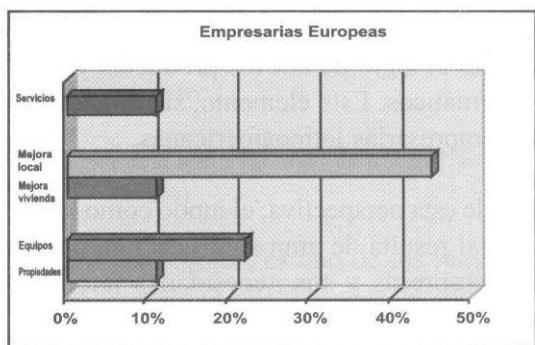
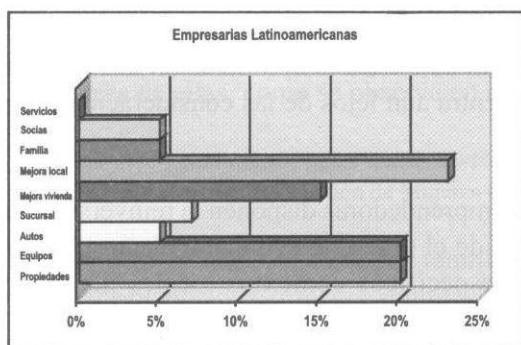
k) Reinversión de utilidades



En el conjunto de los emprendimientos, la reinversión de capital se concentra principalmente en el mejoramiento del local donde funciona la empresa (26,5%), lo que incluye la ampliación y/o el acondicionamiento de la infraestructura y la implementación de servicios básicos.

En segundo orden de prioridades figura el equipamiento (20,4%) que involucra la compra del local, innovación tecnológica y la optimización o incremento del personal de la empresa; finalmente aparece la adquisición de propiedades (18,4%), y la mejora del lugar donde domicilian (14,3%).

El interés mostrado por las mujeres emprendedoras en el mejoramiento de la infraestructura está presente tanto en las localidades de la Unión Europea como las de América Latina, sin embargo el énfasis mayor lo ponen las mujeres europeas consultadas (45%) en relación a las latinoamericanas (23%). Se observa que en el caso de las emprendedoras de Europa, ésta es una tarea más o menos regular o periódica, asociada a los conceptos de remodelación del ambiente e innovación de funciones, en tanto para las latinoamericanas significa una inversión mas puntual y esencial, referida por ejemplo a la dotación de servicios básicos (luz y alcantarillado) así como a la ampliación del local.



Una segunda diferencia básica es que las emprendedoras latinoamericanas valoran con un grado similar de importancia el equipamiento de la empresa (20%) y la adquisición de propiedades (20%), en cambio para las emprendedoras europeas el mayor interés estriba en la mejora o arreglo del local (45%), por encima del equipamiento de la empresa (22%) y más aún de la adquisición de propiedades (11%).

Tomando como referencia los emprendimientos estudiados en la UE, en especial en Treviso, podríamos colegir que las diferencias, tanto internas como externas, entre las empresas de mujeres de las localidades de UE y AL, se explican por el grado de consolidación que han logrado las iniciativas femeninas europeas, muchas con una antigüedad no menor de 20 años, dotadas asimismo de las facilidades sociales y estructurales que sus localidades les

brindan para la obtención de recursos y/o espacios, como son también los casos de Moncada y Gijón.

A diferencia de esa realidad, vemos en AL una menor consolidación estructural del empresariado femenino, por lo que su interés principal se centra en la obtención de equipos que le permita evolucionar e ingresar al campo comercial. Así también la obtención de una propiedad o bienes, constituye por ello, un objetivo fundamental en el quehacer de estas mujeres, a diferencia de las mujeres europeas.

El testimonio de una de las empresarias de San Carlos, brinda una clara idea del peso de algunas de estas motivaciones en las mujeres latinoamericanas:

Yo en este negocio he ido aprendiendo que no es quien quiere, sino que es, quien puede, madre. Porque sin hablar de nadie, porque es muy feo... en [X] son excelentes; tienen un equipo excelente pero a mí me falta lo que ellos tienen y a ellos les falta lo que yo tengo. Ellos tienen muchísimo equipo pero les falta cuchara y yo tengo cuchara pero me falta equipo. Sería como la unión perfecta, verdad... (Empresaria de San Carlos, Costa Rica)

Los datos provenientes del empresariado femenino de Gijón confirman la baja prioridad que las empresarias europeas adjudican a la compra de propiedades. En esta localidad sólo un 37% de las mujeres consultadas se inclina por la adquisición de propiedad, frente a un 63% que prefiere el alquiler.

Otro aspecto singular se refiere a la inversión de capital para la mejora de servicios orientados a la empresa y/o los clientes, objetivo que sólo aparece en las empresarias de Europa (ver cuadro) y abarca particularmente el uso de medios web para efectos de difusión y facilidades para los/as clientes. Gijón confirma este dato pues sus emprendedoras otorgan un 42,95% de interés al logro de nuevos productos y servicios y un 31,54% a la optimización de recursos informáticos. Este elemento, sin embargo, se encuentra aún lejos de las consideraciones de las empresarias latinoamericanas.

Desde esta perspectiva, el modo como las mujeres emprendedoras disponen la reinversión de capital resulta de gran significación, puesto que mide el grado de evolución alcanzado por sus empresas y sus necesidades latentes en los específicos contextos locales donde se desarrollan.

1) Aspectos de Género

La discriminación de género es una variable transversal, que acompaña a las mujeres en los distintos aspectos de su vida; no sólo subordina a las mujeres y las somete a una tradicional división del trabajo, sino también actúa en el ámbito laboral, obligándolas a mantener roles tradicionales respecto a sus cargas familiares, y afrontar, además de una doble y triple jornada de trabajo, aquello que denominaremos *presión múltiple*.

Esta tensión la ejercen la propia mujer, la familia y la sociedad, de modo combinado y superpuesto, produciendo sanciones y reconocimientos, según las actitudes de las mujeres se aproximen o no a los patrones socialmente establecidos. La presión múltiple cuestiona

duramente el «abandono» de la mujer a sus tareas en el hogar por causa de una actividad económica. Por otro lado, esta presión, tan fuerte como invisible, también limita o coloca en controversia, los aspectos laboral y familiar de sus vidas, forzándolas a excluirse de uno de ellos o a sobrecargarse de tareas. El testimonio a continuación expresa alguna de estas situaciones:

(...) Si una persona te conoce fuera del ambiente de trabajo es necesario que tenga tiempo para entender como trabajas. Es siempre difícil iniciar. Ser mujer es más simple por esto, una mujer que trabaja para mí es mirada bien, por lo tanto este hecho lo veo positivo. Mientras una mujer que trabaje está en desventaja si piensa de casarse y hacer una familia. En efecto no me he casado y no tengo hijos. Es siempre difícil seguir este tipo de actividad cuando se tenga una familia. (...) (Empresaria de Treviso, Italia)

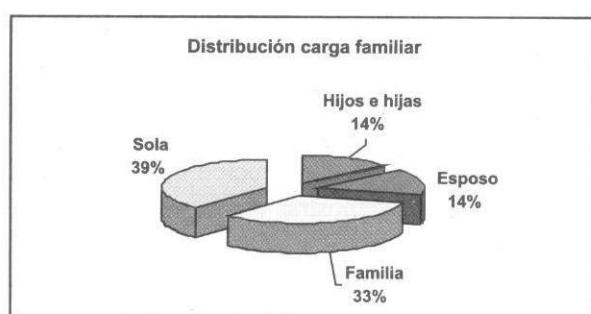
La situación descrita afecta de manera similar a las mujeres de cualquiera de las localidades y constituye un punto de interés compartido por todas, de la misma manera es común a todas, la necesidad de conciliar la vida laboral y familiar, que señalan como uno de los temas prioritarios en sus agendas.

La sobrecarga del trabajo resulta la respuesta más frecuente de las mujeres de UE y de AL frente al conflicto que les representa la conciliación o los intentos de concordar la carga laboral con la familiar.

Algunas mujeres de localidades latinoamericanas, específicamente Independencia y San Carlos, consideraron que los emprendimientos económicos por cuenta propia, debido a la flexibilidad horaria, son formas de empleo que les permite conciliar sus actividades laborales con el cuidado de sus hijos e hijas; en la práctica esta concertación de espacios significa más bien una sobrecarga de trabajo para ellas, puesto que lo que en realidad hacen es compartir ambas responsabilidades al mismo tiempo, limitando su capacidad para responder en cualquiera de ellas, como se observa en el testimonio que sigue:

Son tantos, todas tenemos niños y cuando llegan aquí todos [al lugar de trabajo], es cosa triste (Asociación de Mujeres en San Carlos, Costa Rica)

Este aspecto de la carga de tareas familiares en las emprendedoras, es uno de los mayores conflictos planteados, directa o indirectamente, por las mujeres de las diferentes localidades.



A pesar de los cambios y procesos de reorganización familiar referidos por las mujeres, como resultado de su incursión en los emprendimientos económicos, el apoyo obtenido no ha logrado traducirse en un reparto equitativo de las tareas domésticas y de cuidado de hijos/as, entre los diferentes miembros de la familia.

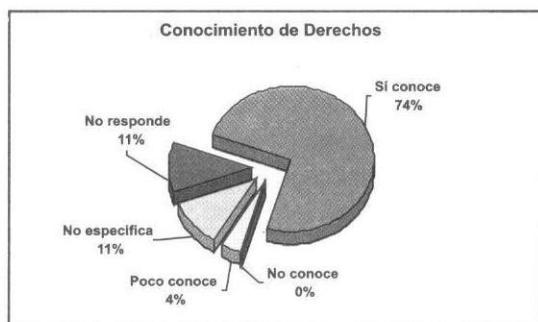
Aun en los casos que se produce esta distribución, los quehaceres recaen fundamentalmente en las mujeres de la familia (hijas, abuelas, cuñadas, etc.), repitiéndose una vez más la división

sexual de las tareas. Es frecuente que la familia, y en particular la pareja, brinden sólo apoyo moral a las mujeres que emprenden una iniciativa económica por cuenta propia, luego de superar un proceso de resistencia inicial.

Los niveles de apoyo institucional muestran marcadas diferencias, desde la existencia de un sistema sostenido de soporte a las tareas familiares con la consecuente implementación de recursos y servicios, en los casos de las localidades europeas, hasta la ausencia total de los mismos; que caracteriza a las latinoamericanas.

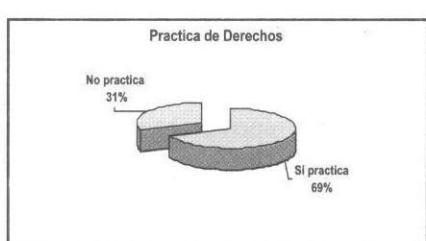
Estas mujeres, por el hecho de decidirse a desarrollar una iniciativa económica, que supone un esfuerzo personal merecedor de valoración y reconocimiento, han debido en principio superar las barreras culturales que las comandan a espacios, roles y atributos predeterminados, estas barreras varían en grado y número dependiendo del contexto; el costo de la ruptura de patrones al contrario de lo esperado, a menudo ha significado para ellas asumir ambas tareas, las familiares y las laborales.

La dinámica de esta sobrecarga de tareas ha sido frecuentemente asumida por las mujeres como parte «natural» de sus vidas, dificultándose de esta manera una clara identificación de los aspectos de discriminación de género que implica, dificultando su inserción y/o mantenimiento en el terreno laboral y del empleo.



Tanto para poner en marcha la iniciativa económica como para mantenerla, las mujeres deben superar dificultades que son producto de una sociedad patriarcal que subestima sus capacidades y habilidades. Estos obstáculos son especialmente visibles en sectores y/o actividades típicamente masculinizados, donde la presencia de las mujeres no es aceptada.

La discriminación se visibiliza en las interacciones que se producen entre las emprendedoras y el resto de actores o agentes sociales, en la medida que las mujeres no entran en la negociación con igualdad de condiciones. Este aspecto debe ser tomado en cuenta por las municipalidades al diseñar sus políticas y medidas dirigidas a las mujeres empresarias.



Del total de mujeres que dicen sí conocer sus derechos, el 31% señala no practicarlos, esto lo visualizan en lo siguiente: (a) no tienen tiempo para si mismas; (b) no lograr poner en práctica la distribución de tareas en la familia; (c) tienen que demostrar una capacidad para el trabajo mayor que los hombres, y (d) tienen poca capacidad crediticia cuando no son avaladas por un hombre.

No obstante estas carencias de algunas mujeres en el ejercicio de sus derechos humanos, la demanda por su plena aplicación es alta tanto para las empresarias latinoamericanas como las europeas. Estas últimas enfatizan la necesidad de defensa de sus derechos socioeconómicos

(Moncada), así como la efectividad de los reclamos (Treviso), es decir, que sean escuchados y obtenga alguna solución. En Latinoamérica se advierte que el desconocimiento de formas alternativas de resolución de conflictos les impide, al reclamar sus derechos, acceder a opciones distintas que la confrontación (San Carlos).

m) *Principales dificultades*

Los resultados de los diagnósticos sobre la exclusión de las mujeres del mercado laboral y los emprendimientos económicos liderados por mujeres en las localidades participantes, nos permiten identificar las siguientes dificultades principales:

- Bajos niveles educativos así como la ausencia de formación y capacitación laboral especializada. Constituyen un serio inconveniente para la inserción o reinserción laboral de las mujeres, particularmente latinoamericanas.
- Las mujeres de algunas localidades europeas, con mejores niveles de instrucción que las latinoamericanas, afrontan problemas de formación profesional no adecuada a la demanda laboral o de niveles de formación profesional que superan aquellos requeridos por la oferta laboral. Por otro lado, las mujeres también mencionaron los inadecuados horarios de capacitación disponibles para mujeres.
- Falta de capital y acceso a la financiación y al crédito, debido a los exigentes requisitos del sistema financiero formal; la ausencia de bienes que sirvan de garantía y el cuestionamiento de la capacidad crediticia de las mujeres de parte del sistema formal, especialmente si son separadas, viudas o madres solteras, con carga familiar; también para el caso de las inmigrantes. La falta de recursos financieros se define como una necesidad para todas las mujeres, tanto europeas como latinoamericanas; en el caso de éstas últimas, se asocia con la ausencia de instituciones que provean estos recursos.
- Aspectos culturales de género, aparecen de manera muy nítida en una serie de dificultades que atraviesan las mujeres, se expresan por un lado en la ausencia de apoyo de la pareja, la familia y la sociedad, y por otro, en las limitaciones que se autoimponen las propias mujeres, vinculadas a patrones de dependencia, inseguridad y culpa.
- La sobrecarga familiar que responde a la tradicional división de roles por sexo, eximiendo de esta responsabilidad a los demás miembros de la familia y en especial a los hombres, que obliga a las mujeres a realizar máximos esfuerzos de organización personal, desarrollando dobles y triples jornadas de trabajo, afectando su inserción y capacidad para permanecer y promoverse en el ámbito laboral.
- La discriminación laboral, que se manifiesta en estereotipos por sexo, lenguaje sexista y marginación laboral contra las mujeres.
- Ausencia de recursos de atención y cuidado infantil, en especial en el caso de América Latina, que impide o bloquea el acceso laboral de las mujeres.
- La dificultad de conciliar la vida laboral y familiar, relacionada a la carga familiar que recae principalmente en las mujeres, así como la inexistente o inequitativa distribución

de tareas con otros miembros de la familia. Si bien las mujeres en general son afectadas por esta situación, lo son en particular aquellas con hijos/as pequeños/as y sin pareja.

- La falta o insuficiente apoyo técnico, financiero y psicosocial para los nuevos emprendimientos liderados por mujeres, ausencia de asesoramiento y acompañamiento empresarial, carencia de adecuados itinerarios de inserción laboral. A ello se suma el desconocimiento de las mujeres sobre los procesos de gestión de una empresa.

Algunas de las principales dificultades que las emprendedoras han debido enfrentar para poner en marcha y mantener sus empresas son:

- Falta de infraestructuras adecuadas (locales, sobre todo en las localidades latinoamericanas).
- Dificultades burocráticas y trámites administrativos poco ágiles.
- Poca difusión e información sobre los recursos y apoyos ofrecidos por las instituciones.
- Excesiva carga fiscal para las empresas formalizadas legalmente.
- Dificultades ligadas a la propia entrada al mercado (captación de clientes, publicidad de la empresa, problemas con la competencia).
- Problemas derivados de la falta de protección social por encontrarse ocupadas en el sector informal de la economía (mujeres latinoamericanas).
- Falta de formación en mercadeo, contabilidad de costos, comercialización, diversificación productiva y mejora de la calidad de los productos.
- Discriminación a las trabajadoras inmigrantes (en localidades europeas).

n) Características de las mujeres emprendedoras

A lo largo de este trabajo se han descrito una serie de características que singularizan a las mujeres emprendedoras; estas definiciones parten de lo encontrado en sus propios relatos, testimonios de vida y de sus iniciativas económicas:

- Tenacidad y perseverancia
- Espíritu de lucha, superación y entusiasmo
- Habilidades adquiridas a través de la experiencia profesional, aprendizaje temprano de una actividad desarrollada por la familia (emprendedoras europeas) experiencias previas o a través de capacitaciones puntuales y específicas
- Desarrollan aptitudes personales como decisión y capacidad de negociación; son creativas, se muestran orientadas hacia la búsqueda de soluciones, son solidarias con otras personas.
- Presentan una trayectoria personal y/o profesional ya reconocida en muchos casos. Su edad promedio se sitúa por encima de los 30 años de edad
- En cuanto al estado civil, la mayoría están casadas o acompañadas, aunque también existe un porcentaje alto de mujeres solas responsables de la familia. La mayoría de

las mujeres tienen hijos e hijas (en el caso de Gijón, se afirma que el 63% de las mujeres vive con sus hijos e hijas).

- En algunos casos se trata de mujeres que migraron del interior del país hacia la ciudad (algunas emprendedoras latinoamericanas).
- Algunas contaron con recursos y oportunidades no sólo económicas sino también sociales, que supieron valorar y aprovechar en su momento.
- Valoran la calidad del producto ofertado, la mejora de atención a los/as clientes y de las condiciones de su empresa.

Otras peculiaridades señaladas por las mujeres como factores de éxito son: Tenacidad, condiciones adecuadas de financiamiento, oportunidades de mercado, asesoría y acompañamiento empresarial, formación y capacitación, jornadas laborales flexibles, deseos de superación, tolerancia al fracaso, soporte familiar y social favorable a las necesidades de las mujeres, orden, conocimiento, solidaridad en las empresas asociativas.

Muchas de las mujeres latinoamericanas de las localidades consultadas, no se perciben a sí mismas como empresarias o emprendedoras, debido a que no son valoradas como tales por sus parejas, familias, ni por la propia comunidad mientras desarrollan una lucha solitaria y contra corriente, hasta que empiezan a mostrar resultados o beneficios de una manera concreta; sólo en este momento son reconocidas.

Las iniciativas de las mujeres de las localidades europeas no están menos afectadas por dificultades y discriminación de género que las latinoamericanas, con la diferencia que las primeras cuentan con los recursos provenientes de fuentes institucionales diversas, entre ellas, las de sus gobiernos locales, que les brindan un importante soporte para el impulso y mantenimiento de sus emprendimientos.

Todas ellas son conscientes de las dificultades que han tenido que superar para poner en marcha y mantener sus iniciativas económicas, lo que les ha permitido desarrollar una actitud positiva de valoración propia, sabiéndose capaces de conseguir sus metas, como lo han probado ante ellas mismas y su entorno.

o) Criterios de éxito

Las empresarias de todas las localidades consultadas consideraron exitosos sus emprendimientos. Los criterios señalados por ellas apuntan en direcciones que no siempre aluden al resultado económico, sino refieren generalmente a efectos de orden cualitativo. Se asume que esta valoración se encuentra ligada a roles y atributos de género culturalmente asumidos por estas mujeres.

- En lo personal, en tanto es un logro en un campo de actividad en el que pocas mujeres tienen éxito; mejorando así sus fortalezas individuales, lo que les significa realización personal y seguridad en los proyectos a emprender en el futuro. Incrementa su participación social, institucional (en particular para los casos de emprendedoras europeas de algunas de las localidades).

- En el campo familiar, porque el valor de la empresa no es medido en función de su rentabilidad económica, sino por las posibilidades de sostenimiento que ofrece a la familia, particularmente para superar las crisis económicas y para el sustento diario, que en algunos casos no se restringe a la familia nuclear sino se extiende a otros miembros. Constituye una alternativa de empleo para la familia (tanto en las localidades de Latinoamérica como en Europa), contribuye a menudo a fortalecer la unidad familiar, permite la superación de los hijos/as (estudios) y mejora, en términos generales, la calidad de la vida familiar.

La valoración de la empresa en función de los beneficios que reporta a la familia es uno de los criterios mas enfatizado por las mujeres. En consecuencia los nuevos modelos familiares que se basen en la implicancia y compromiso, tanto de la familia como la sociedad en su conjunto, con las responsabilidades domésticas y reproductivas, serán de igual importancia para el desarrollo de las experiencias económicas que asuman las mujeres en el futuro.

Otros criterios de éxito descritos por las mujeres consultadas aluden a los efectos más directamente vinculados a las expectativas clásicas que se ciernen sobre los emprendimientos económicos en términos de logros visibles y dignos de reconocimiento. Estos son: por el éxito económico alcanzado, por los atributos de la empresa y por los beneficios que reporta a la comunidad.

- Por el éxito económico logrado con la empresa. Al convertirse en un emprendimiento rentable y sostenible, caracterizado por el aumento de capital, la disposición de cuentas bancarias y la autosuficiencia económica. Un aspecto importante precisado por las emprendedoras latinoamericanas es la adquisición de propiedades (terreno, local), como ya ha sido mencionado anteriormente (reinversión de capital).
- Por atributos de la empresa y/o del producto. Determinado por el prestigio adquirido a través de los servicios prestados, la buena atención al cliente; la calidad, la innovación y diversificación del producto, elementos que permiten asegurar el éxito sin temor a la competencia. El interés de clientes extranjeros también se considera un parámetro.
- Por los beneficios que brinda a la comunidad. Éste es un criterio de las emprendedoras de América Latina, mayormente de aquellas que desarrollan experiencias económicas asociativas, que otorgan especial importancia al beneficio que puede aportar su iniciativa al desarrollo de su comunidad, en base a la solidaridad de sus integrantes y la importancia otorgada al ser humano, según manifiestan.

VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Las mujeres enfrentan situaciones de discriminación basadas en su pertenencia a un género que dificultan su inclusión al mercado laboral, a tal punto que en algunos casos llega a excluirlas de manera más o menos expresa. A través del estudio se advierten prácticas culturales, sociales y económicas que impiden a las mujeres ejercer sus derechos y acceder a un empleo digno. Los índices de desempleo son mayores en las mujeres y sus remuneraciones menores con respecto a las de los hombres; los puestos que ocupan son de menor importancia a pesar que están preparadas para ello. Existen criterios de selección laboral como edad, embarazo, cánones de belleza física, no tener a su cargo menores, entre otros, que discriminan específicamente a las mujeres. En algunos empleos se prefiere a los hombres y cuando las mujeres participan en actividades no tradicionales, se cuestiona su capacidad para ejercerlas.

A continuación se exponen los aspectos centrales encontrados en el estudio respecto a este problema:

6.1. Falta de empleo, condiciones precarias o inadecuadas del mismo. Un problema común a las mujeres es el referido al desempleo o a las condiciones inadecuadas del empleo. América Latina presenta escasas políticas públicas que promuevan empleos en condiciones de equidad, a diferencia de las experiencias europeas revisadas, donde existen estas políticas, pero no han logrado superar las dificultades para algunas mujeres, particularmente para las que son muy jóvenes o mayores de 45 años. Asimismo subyacen los problemas de subempleo para mujeres que tienen una especialización laboral diferente o por encima de la actividad que se les oferta y/o desempeñan, denominado sobre formación, tal es el caso de algunas profesionales europeas y mujeres migrantes en algunas de las localidades de Europa.

En Europa se incentiva el autoempleo como estrategia del fomento de producción, inserción y reinserción laboral para mujeres, en tanto que en América Latina el autoempleo constituye una estrategia individual y colectiva de supervivencia ante la pobreza y falta de empleo. Las iniciativas de autoempleo de las mujeres latinoamericanas se desarrollan con poca presencia estatal y en ausencia de políticas públicas que consideren la situación de las mujeres.

La promoción de vetas laborales en espacios tradicionalmente masculinizados, impulsada desde las instituciones públicas a través de sus políticas, representa una importante propuesta de empleo para las mujeres en Europa. En la realidad latinoamericana, en cambio, aún se mantiene la tradicional división laboral según su pertenencia a uno u otro género. Así se observa, por ejemplo, que las iniciativas de autoempleo de las mujeres continúan siendo, en la mayoría de casos, una extensión de las actividades domésticas, generalmente en el sector

de servicios, faltando todavía por explorar, impulsar e incorporar, tanto en los patrones culturales como en políticas públicas, otros sectores y actividades laborales menos tradicionales que aumenten las posibilidades de empleo para las mujeres.

6.2. Los niveles educativos alcanzados por las mujeres del estudio. Se caracterizan por los bajos niveles de escolaridad en América Latina (formación básica), y mayores niveles educativos (bachillerato) e incluso sobre-formación profesional (estudios universitarios y de post grado) en las mujeres de Europa.

La realidad educativa de las mujeres en América Latina se caracteriza por: (1) una educación formal mínima, generalmente sólo a nivel de estudios primarios y secundarios; (2) por la deserción escolar de niñas como resultado de arraigadas concepciones de género («las mujeres no necesitan estudiar») y de pobreza, que privilegian la educación de los hombres, y (3) una formación laboral relacionada a actividades domésticas y trabajos menos remunerados.

En el caso de las mujeres europeas, las dificultades se encuentran relacionadas a: (1) estudios que no tienen demanda en el mercado laboral, observado en algunas de las localidades europeas, (2) la falta de especialización laboral de algunas mujeres, o por otro lado aunque en menor escala, (3) mujeres con sobre formación desempeñando empleos que se encuentran por debajo de su calificación profesional.

A pesar del alto promedio educativo de las europeas, un aspecto saltante del estudio es la comprobación que las mujeres desempleadas son generalmente las que tienen los menores niveles de formación.

Tanto en AL como en la UE, las mujeres con los menores niveles formativos son las que se encuentran en mayor riesgo de exclusión social, incidiendo más aún si se trata de mujeres migrantes, cabezas de hogar, embarazadas, entre otros grupos.

La oferta de formación (y de políticas de formación para el caso de América Latina), en especial para las mujeres de menores recursos económicos o en condición social inestable, debería incorporar la flexibilidad horaria, la dotación de incentivos económicos y una oferta regular de cursos de capacitación (América Latina).

6.3. La edad. Constituye uno de los factores de exclusión laboral más visible. Las mujeres jóvenes son discriminadas por falta de experiencia, y las mayores exceden los rangos de edad solicitados por el mercado laboral. En ambos casos existen dificultades para el acceso al empleo, aunque las mujeres más jóvenes, a diferencia de las mayores, presentan un mejor nivel de instrucción.

En Europa se observa que el autoempleo constituye una opción para la inserción o reinserción al campo productivo de mujeres mayores de 45 años, muchas de ellas ingresan al mercado laboral después de haber dedicado dilatados períodos de sus vidas a sus hogares y a los quehaceres familiares. Éste es un dato relevante para sociedades donde este sector de edad resulta poblacionalmente significativo, a diferencia de lo que ocurre en los países latinoamericanos.

Las mujeres mayores de 45 años en Latinoamérica, sobre todo aquellas en riesgo de exclusión social, se enfrentan a las mismas condiciones de precariedad en las que han vivido siempre. Al llegar a esta edad pugnan, como lo hicieron antes, por proveerse de una fuente de ingresos económicos por cuenta propia, dado que su acceso al mercado laboral formal es usualmente limitado o nulo. Estos intentos siguen caracterizándose por la fragilidad de condiciones y recursos, sin embargo algunas de estas mujeres han logrado capitalizar mínimos resquicios de oportunidad que han dado lugar a emprendimientos exitosos como los que se muestran en este estudio.

Sin duda, las políticas de empleo deberán promover e incentivar la incorporación de mujeres jóvenes y la empleabilidad de mujeres mayores, y facilitar las condiciones sociales para la generación de empleo y autoempleo en estos grupos de edad.

6.4. Sobrecarga doméstica. El cuidado de la familia, de los hijos e hijas y las largas jornadas de trabajo, son sólo algunas de las manifestaciones de la sobrecarga de obligaciones de las mujeres, y el llamado dualismo vital, en la medida que esta sobrecarga, lejos de suponer sólo una suma de tiempo de trabajo, supone también una carga emocional y mental que afecta el tiempo laboral. Esto obedece a patrones de división sexual del trabajo y a la asignación social de roles productivos y reproductivos determinados por género. Esta acumulación de roles y responsabilidades limita las posibilidades de inserción, permanencia y promoción laboral de las mujeres y las obliga a buscar fórmulas de conciliación del empleo con las tareas familiares, fundamentalmente para el cuidado de sus hijos e hijas, más aún cuando éstos son más dependientes.

Este problema muestra varios aspectos, uno de ellos es la desigual distribución de la carga familiar entre los miembros hombres y mujeres de la unidad familiar. Existen elementos culturales muy arraigados en las costumbres sociales que asignan la carga familiar a las mujeres de manera exclusiva; situación que les demanda redoblados esfuerzos de organización de sus vidas; estas costumbres que la sociedad en general impone, replican y perpetúan modelos que afectan principalmente a las mujeres, limitando sus espacios de acción.

El estudio muestra que la respuesta más frecuente a este dilema, es la sobrecarga de labores que asumen las mujeres, las que ante la necesidad de compatibilizar sus actividades laborales y domésticas, realizan dobles y triples jornadas de trabajo que, simultáneamente, refuerzan sus riesgos de exclusión del ámbito laboral, ya que las dejan al margen de oportunidades de formación, desarrollo personal y espacios de recreación y ocio, propios de una vida digna.

Las experiencias estudiadas, tanto latinoamericanas como europeas, evidencian que las emprendedoras desempeñan prolongadas jornadas laborales que combinan con tareas domésticas. Se observa que no han logrado resolver el conflicto entre el éxito alcanzado y la presión que aún pesa sobre ellas en cuanto a la necesidad de atender a sus familias; sin embargo se advierte que han iniciado procesos de reorganización familiar que se vislumbran como nuevos modelos que tienden a involucrar a los demás miembros de la familia en las tareas domésticas.

6.5. La necesidad de conciliar la vida familiar y laboral de las mujeres. Está asociado al problema de la carga familiar y es uno de los obstáculos centrales que comparten las mujeres

europeas y latinoamericanas. Esta dificultad reside en adjudicar y concentrar en las mujeres la responsabilidad de las actividades domésticas, generándoles dificultades horarias para su inserción y desempeño laboral (así como formativo), y perpetuando una estructura social androcéntrica que prioriza el rol de la mujer en la atención a la vida familiar, minimizando su realización laboral y profesional.

Una tarea pendiente que demanda este tema será compatibilizar los múltiples espacios que constituyen la vida diaria de las personas, en particular de las mujeres, de cuya conciliación depende, en gran parte, su desarrollo integral y mayor productividad, en beneficio tanto individual como de la colectividad.

La información laboral indica que las tasas de empleo son menores para las mujeres con respecto de los hombres y, en consecuencia, éstas muestran mayores tasas de desempleo. Los recorridos de empleo de las mujeres son generalmente eventuales y temporales; caracterizándose, en el caso de AL, por una alta movilidad en labores informales y de corto tiempo (precariedad laboral), y en la UE por prolongados períodos de paro, con mayor incidencia en mujeres que se encuentran en plena etapa productiva (entre los 25 y 44 años) y/o con hijos/as menores de 14 años, afectando su inserción, permanencia y promoción en el campo laboral. A ello debemos sumar, que dicha información parte de un primer filtro, el de la demanda de empleo, ocurriendo que muchas mujeres no lo demandan por considerar que tienen pocas posibilidades de encontrarlo o en caso contrario, éste deberá realizarse en condiciones precarias e incompatibles con los horarios familiares.

Las demandas de las mujeres se plantean en los siguientes puntos:

Flexibilización laboral horaria, que contemple el trabajo compartido; la provisión de recursos y servicios de apoyo que permitan una mejor distribución de tiempos y cuidados.

Sensibilización empresarial para la incorporación laboral de mujeres y la adopción de medidas de conciliación, asociado a políticas de incentivos.

Sensibilización social para una distribución de tareas más justa y equitativa entre hombres y mujeres, que brinde igualdad de oportunidades a ambos grupos.

En este sentido, las localidades europeas del estudio aportan con una valiosa experiencia adquirida en la aplicación de medidas de conciliación laboral y familiar, y la implementación de políticas, programas y servicios de sus gobiernos locales, orientados a resolver esta problemática social, instrumentos que aún se encuentran en proceso de construcción en las agendas de los gobiernos locales latinoamericanos.

6.6. Aspectos de Género. Se ratifica que procesos naturales de la vida reproductiva (como menstruación, embarazo), tienen consecuencias sociales, es decir de género; y el cuidado de terceros dependientes (hijos/as, nietos/as, sobrinos/as; ancianos/as, etc.) constituyen en limitantes sociales para su acceso al empleo.

Las mujeres latinoamericanas presentan un inadecuado conocimiento del uso de métodos anticonceptivos, prejuicios respecto al control de la natalidad y una escasa capacidad de

decisiones reproductivas, que a su vez se extiende a otros aspectos de sus vidas, donde muestran ausencia de determinación y falta de iniciativa de negociación.

Las mujeres, en especial aquellas en condición de monomarentalidad, terminan generalmente descargando las tareas que rebasan su capacidad, en otras mujeres (las hijas particularmente), multiplicando y reproduciendo el patrón de exclusión, o generando nuevas condiciones de riesgo.

Las concepciones sexistas constituyen una desventaja para la incorporación de las mujeres a diferentes espacios y ámbitos de actuación, entre ellos el laboral, como se constata en los prejuicios del empresariado para la contratación de mujeres y la escasa presencia de éstas en los sectores de actividad tradicionalmente masculinizados, sea en el campo del empleo por cuenta ajena o por cuenta propia. Precisamente algunas de las ciudades europeas del estudio han puesto especial énfasis en la promoción de empleo femenino en sectores no convencionales.

En las localidades de América Latina se observan problemas en el cumplimiento de los derechos de las mujeres y su acceso a la justicia, particularmente respecto a los temas de violencia familiar, reconocimiento de paternidad y pensión alimentaria para los hijos e hijas y en la distribución de tareas domésticas con la pareja y otros miembros de la familia. Las leyes y la normatividad existentes resultan muchas veces ineficaces para el cumplimiento de las responsabilidades paternas, pero también lo son las concepciones de género de los/as administradores/as y operadores/as de justicia y ciudadanía.

La ausencia de protección social del Estado en las localidades latinoamericanas, coloca a las mujeres en situación de exclusión, la que es reproducida y aprovechada en el ámbito laboral, como se observa en las condiciones de precariedad de los tipos de labor y las características de explotación que sufren estas mujeres.

Las localidades de Europa cuentan con numerosas leyes que contemplan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y la promoción y ejercicio de los derechos de las mujeres, pero existe una práctica social que ellas perciben desfavorable, como las dificultades en la demanda de derechos frente a instituciones públicas que señala una de las localidades. Se advierte también que las mujeres en situación de mayor vulnerabilidad desconocen las vías para el ejercicio de sus derechos, sobre todo en el ámbito laboral.

Las mujeres emprendedoras, a pesar que sus dificultades siguen siendo muy similares a las que enfrentan las demás mujeres, observan ciertos cambios en el ámbito familiar que responden a un nuevo modelo generado por su experiencia exitosa de autoempleo, caracterizado por la reorganización de funciones entre los miembros de la familia, con una clara tendencia a formas más concertadas.

6.7. Impulso de la igualdad de oportunidades desde los gobiernos locales. La adopción de medidas y políticas de empleo para mujeres requiere de la inclusión de la perspectiva de género e igualdad de oportunidades en todas sus áreas de actuación política, capacitación del

personal que las aplicará y recursos económicos que permitan su permanencia, tal como lo demuestran las experiencias de las localidades europeas estudiadas.

Una mayor participación de las mujeres en instancias de poder de los gobiernos locales, de otro lado, incidirá en la toma de decisiones para los planes, políticas, programas, proyectos y acciones orientadas a disminuir las barreras de entrada al mercado laboral que afectan a las mujeres, logrando que las actuaciones de los gobiernos locales respondan mejor a sus necesidades e intereses y les faciliten un adecuado posicionamiento social frente a las limitaciones que las colocan en situación de vulnerabilidad social.

En este contexto se plantean acciones de los gobiernos locales para disminuir las brechas de desigualdad, a través de programas sociales y económicos para la mejora de la empleabilidad de mujeres con bajo nivel de ocupabilidad y la aplicación de la perspectiva de género en la gestión municipal, con medidas como: subvención a empresas que contraten mujeres, módulos de igualdad de oportunidades; cuotas de participación femenina e identificación de sectores emergentes. Este tipo de prácticas, característico en las localidades europeas, tiene mucho que aportar a la experiencia latinoamericana.

6.8. El acceso a capital. Se considera una necesidad fundamental para la generación de autoempleo. La falta de capital constituye una de las mayores dificultades para el conjunto de las mujeres del estudio, en especial al inicio del emprendimiento.

Las mujeres en riesgo de exclusión poseen menos recursos de capital y mayores dificultades de inserción laboral, particularmente las que conducen hogares monomarentales, a quienes se suele cuestionar su capacidad crediticia debido a cerrados conceptos de género que las excluyen de este beneficio por la ausencia de una pareja que las respalde. Esta situación es percibida como un problema por las mujeres de todas las localidades del estudio.

Existe una diferencia sustancial entre las experiencias estudiadas de la UE con relación a las de AL que reside en el soporte que las administraciones locales han brindado a las mujeres europeas, a través de subvenciones económicas, programas de formación (que les permite inserción laboral parcial o temporal), dándoles la posibilidad de acumulación de cierto capital de trabajo y otros apoyos estatales aún ausentes en las experiencias latinoamericanas, que a falta de éstos y en un contexto de exclusión, surgen fundamentalmente a partir de la solidaridad social y los escasos recursos propios.

El acceso a la financiación es otro tema clave para el ingreso y desarrollo laboral de las mujeres. La dificultad para acceder al sistema financiero formal (por los requisitos y el cumplimiento de obligaciones que supone) es una barrera constante para las mujeres de AL, incluso para las emprendedoras; a diferencia de lo que ocurre con las mujeres de la UE, quienes muestran mayor capacidad y recursos para actuar en el sistema bancario. Sin embargo, para las mujeres socialmente vulnerables o en riesgo de exclusión en cualquiera de las localidades, la falta de información y acceso a este tipo de recursos, se observa como una de las mayores dificultades por resolver.

Las posibilidades reales de las mujeres de crear, mantener o desarrollar una empresa, difieren de las de los hombres. Las mujeres aún enfrentan dificultades para competir con leyes de

mercado totalmente androcentristas, creadas para el sector masculino. La progresiva incorporación de las mujeres al mercado, no resuelve los temas pendientes que aguardan respuestas acertadas a sus necesidades y características, diferentes a las de los hombres.

6.9. Las emprendedoras. Se trata de mujeres que atribuyen sus logros al esfuerzo propio, perseverancia y optimismo. Han demostrado resultados positivos y han ganado credibilidad ante la sociedad, obteniendo su respeto y admiración, pero sobre todo la valoración de las propias capacidades, desarrollando un proceso de empoderamiento como ciudadanas. Procuran el beneficio de sus familias y la transferencia de aprendizajes a otros, particularmente a otras mujeres. Los criterios de éxito de sus emprendimientos, cimentados en resultados cuantitativos, son percibidos y expresados por ellas, principalmente en términos de logros cualitativos.

Las mujeres emprendedoras de AL inician por lo general una actividad económica sin más herramientas que sus habilidades y recursos personales como perseverancia y voluntad. Son pocas las mujeres que declaran haber recibido apoyo institucional, algunas ayudas provinieron del sector privado e iglesias y, con menor frecuencia, de organismos gubernamentales. En Europa estos apoyos proceden de la administración local, cámaras de comercio, asociaciones empresariales, sindicatos, asociaciones profesionales, organismos de promoción empresarial. En la mayoría de las experiencias, tanto de AI como de la UE, las mujeres consideraron que el apoyo familiar fue de gran importancia para el logro de sus emprendimientos.

El estudio nos muestra tres tipos de iniciativas: (1) con criterios de subsistencia, (2) con criterios de mercado-empresarial y (3) con criterios de asociación colectiva para el desarrollo local. En todos los casos las emprendedoras son mujeres con voluntad y perseverancia que realizan largas jornadas, velan por la empresa, tienen poco o ningún tiempo para sí mismas y, aunque con motivaciones diferentes, buscan conciliar su vida familiar con las actividades productivas.

Se puede afirmar que en todos los casos estudiados existen ganancias individuales para las mujeres, que van desde la reafirmación de sus capacidades con el consiguiente incremento de su autoestima, el respeto de la familia, de las instituciones financieras, de las organizaciones laborales y la comunidad en general. Igualmente el aumento de los bienes y activos, el prestigio ganado, más otro aspecto de gran importancia: la instauración de nuevos modelos familiares que se caracterizan por una distribución más equitativa de roles y funciones.

Las empresarias fueron capaces de reconocer algunos recursos con los que contaban antes del emprendimiento, como oportunidades que facilitaron la puesta en marcha de sus iniciativas, muchos no necesariamente de carácter material, como por ejemplo sus conocimientos (experiencia previa en la mayoría de los casos), el apoyo de la familia, personas o instituciones para la crianza y cuidado de sus hijos e hijas, fortalezas grupales en actividades específicas (los casos de emprendimientos asociativos) y medios formales o alternativos para conseguir capital.

Lo expuesto permite concluir que son las condiciones adecuadas: financiamiento, oportunidades de mercado, asesoría, capacitación, soporte social y jornadas laborales flexibles (importante para la conciliación laboral familiar), unidas a factores de tipo personal como esfuerzo, perseverancia, tolerancia, aprendizaje y superación ante el fracaso, los elementos

que producen como resultado un emprendimiento exitoso y sostenible. Es en esta tarea que las acciones políticas de los gobiernos locales deben concentrarse al tratar la problemática de las mujeres en la oferta y demanda laboral en sus localidades.

Recomendaciones

- Desarrollar Planes de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres que aborden la problemática de la desigual adjudicación de roles de género entre hombres y mujeres, en particular, en materia de empleo. Se considera que ésta es una propuesta dirigida de manera particular a las localidades latinoamericanas del estudio.
- Incorporar políticas de equidad de género en el Plan de Desarrollo de la localidad y en todos los componentes estratégicos de desarrollo local.
- Crear y/o fortalecer, espacios institucionales que implementen acciones positivas a favor de la igualdad de oportunidades y empleo para mujeres, especialmente para los sectores en riesgo de exclusión social. Estos espacios requerirán en algunos lugares de una reestructuración administrativa del gobierno local, definición de funciones y responsabilidades, así como una dotación presupuestaria específica, principalmente para los municipios latinoamericanos. Para el caso de las localidades europeas, refiere más bien a una potenciación y/o mejor adecuación de los espacios ya existentes, según el caso, en función de las necesidades identificadas a través de los diagnósticos locales.
- Realizar seguimiento y evaluación de los planes de igualdad de oportunidades y de las políticas de equidad de género en materia de empleo.
- Brindar información y asesoramiento a las mujeres sobre sus derechos y sobre los diversos recursos disponibles, en materia de empleo, a nivel local.
- Diseñar campañas de sensibilización dirigidas a la población y a los diversos actores laborales involucrados/as, orientadas a la eliminación de prejuicios sexistas, y la discriminación por género, promoviendo programas y proyectos de empleo específicos para mujeres, que cuenten con subvenciones, beneficios fiscales, actividades de promoción, asesoría técnica a nuevas empresas, acciones de formación, articulación institucional para el financiamiento, oportunidades de mercado, asociatividad comercial/empresarial, etc.; sobre todo en actividades y/o sectores no tradicionales de actividad laboral.
- Potenciar la eliminación de los desníveis formativos y profesionales de las mujeres, los mismos que inciden negativamente en el acceso al empleo y nivel salarial. En ese sentido, los gobiernos locales deberán proponer políticas y articular programas de formación ocupacional que posibiliten mejores condiciones para las mujeres en la inserción, reinserción, permanencia y promoción en el mercado laboral. Las políticas de formación ocupacional deben estar dirigidas a la eliminación de la segregación sectorial y los bajos niveles de cualificación.

- Establecer capacitación laboral para las mujeres emprendedoras en temas como el manejo de micro y pequeña empresa, organización y administración de negocios, media y recursos de innovación tecnológica aplicados a la empresa. Estos programas deben coincidir con otros de acompañamiento empresarial que no sólo brinden asesoramiento especializado para el desarrollo del emprendimiento, sino que también visibilicen los aspectos psicosociales vulnerables de las mujeres, producto de la discriminación de género. Estos deberán ser atendidos o derivados a otras instancias, de acuerdo a las posibilidades de los gobiernos locales.
- Apoyar el acceso a nuevas tecnologías.
- Promover desde los gobiernos locales, medidas, planes y programas orientados a la conciliación laboral familiar, entendiendo en principio que las responsabilidades familiares deben ser asumidas por la pareja; estas políticas deben ser complementadas a través de la prestación de servicios de apoyo familiar que permitan la disponibilidad y flexibilidad horaria de las familias de las distintas localidades, en particular, para las mujeres que tradicionalmente han asumido las tareas domésticas. La pertinencia de estos servicios o medidas dependerán de las necesidades identificadas en los respectivos diagnósticos locales (guarderías, comedores infantiles, programas de estimulación, atención a personas dependientes, adultos mayores, licencias por paternidad, etc.).
- Desarrollar decididas campañas de sensibilización social sobre el aporte económico y las necesidades laborales de las mujeres, enfatizando la distribución de tareas familiares como parte de un nuevo modelo de familia, que involucre también a los hombres; desarrollando un modelo de sociedad, más justo, equitativo y productivo.
- Desarrollar, concertadamente entre gobiernos locales y sector empresarial, programas de flexibilización horaria que consideren, entre otras medidas, la aplicación de incentivos a las empresas que los adopten.
- Promover y articular el acceso al crédito, para las mujeres, para el desarrollo de sus iniciativas económicas, tomando en cuenta la realidad crediticia de ellas.
- Fomentar el asociacionismo como fuente de empleo para las mujeres así como foro de reflexión sobre la problemática de género y empleo. Promover la asociatividad empresarial y comercial de las mujeres para incrementar o potenciar sus niveles de accesibilidad, productividad, inserción y competencia en el mercado.
- Promover la difusión de los recursos locales e institucionales sobre empleo para mujeres, recurso dirigido en especial a los grupos de mayor vulnerabilidad social con menor acceso a esta información.
- Propiciar una mayor coordinación y fluidez de los servicios institucionales para una mejor intervención, sin duplicar esfuerzos y recursos.

- Implementar la flexibilización administrativa y la simplificación en trámites para los emprendimientos de mujeres; que respondan a las necesidades específicas de los grupos de mujeres menos favorecidos.
- Articular, atender y coordinar con otras instituciones el desarrollo y la mejora de las condiciones de vida de las mujeres en riesgo de exclusión social, en los temas de salud, creación de espacios de encuentro, áreas recreativas, en particular espacios dedicados al desarrollo individual y colectivo de las mujeres (autoestima, capacidades personales y habilidades sociales).
- Intensificar desde los gobiernos locales, la participación ciudadana de las mujeres a través del fomento y creación de espacios de opinión y decisión sobre los planes de desarrollo local, que busquen incorporar las demandas y necesidades específicas de las mujeres.
- Promover a las mujeres en puestos de decisión y dirección en todos los ámbitos y niveles administrativos locales.

El conjunto de recomendaciones formuladas por las mujeres, sugieren claramente cinco ejes de intervención sobre los cuales deberán trabajar los municipios respectivos para contribuir a la autodeterminación de las mujeres a través del empleo local, estos son:

- 1) Fomento del Empleo
- 2) Formación y capacitación
- 3) Acceso a créditos
- 4) Soporte y fortalecimiento institucional
- 5) Conciliación familiar laboral

Finalmente, además de todo lo señalado, se reconoce lo siguiente:

Existen similares situaciones de discriminación contra las mujeres en todas las localidades consultadas, independientemente de su realidad y ubicación geográfica.

Los intereses y necesidades de las mujeres, tanto emprendedoras como no emprendedoras, son diversos y responden básicamente al contexto social y político en que se desenvuelven.

Los gobiernos locales no tienen igual desarrollo de planes y políticas en torno a la mujer y el empleo, por lo tanto sus respuestas no son homogéneas. El camino hasta ahora recorrido por los gobiernos locales europeos, considerando las diferencias y/o desniveles entre unos y otros, aporta un patrón de buenas prácticas que se deberían imitar en las localidades latinoamericanas como un factor de oportunidad fundamentado en el intercambio de experiencias y aprendizajes en beneficio mutuo, teniendo en cuenta la realidad de cada una de ellas.

FOTOS



Participantes del I
Seminario Internacional Lima,
26, 27 y 28 de octubre del 2004



Participantes del II
Seminario Internacional Treviso,
2, 3 y 4 de febrero del 2005



Participantes del III
Seminario Internacional Gijón,
24, 25 y 26 de mayo del 2005.



I Taller Local
Ayuntamiento de Moncada
España, 2004



II Taller Local
Municipalidad de San Carlos
Costa Rica, 2004



I Taller Local
Municipalidad de Pueblo Libre
Perú, 2004



I Taller Local, Ayuntamiento de Gijón
España, 2004



II Taller Local, Provincia de Treviso
Italia, 2004



I Taller Local, Municipalidad Santa Rosa de Copán
Centro de la Mujer Copaneca
Honduras, 2004



Deshidratación de frutas, producción y
comercialización. Experiencia productiva.
Municipalidad San Pedro Nonualco,
El Salvador

Informes Diagnóstico de Exclusión Social de las localidades participantes del Proyecto:

- Proyecto URB AL. Oficina de Políticas de Igualdad, Ayuntamiento de Gijón. El empleo y las mujeres en situación de exclusión social en Gijón. Informe diagnóstico situacional. España, Noviembre 2004.
- Proyecto URB AL. Municipalidad de Independencia. Diagnóstico situacional: Mujeres en riesgo de exclusión social y empleo. Independencia, Lima, Perú, Octubre 2004.
- Proyecto URB AL. Regiduría de la Dona, Ayuntamiento de Moncada. Diagnóstico situacional y experiencias, reflexiones sobre la situación de las mujeres en el Municipio de Moncada. España, Octubre, 2004.
- Proyecto URB AL. Municipalidad de Pueblo Libre. Informe del diagnóstico situacional de la mujer y el empleo en Pueblo Libre. Pueblo Libre, Lima, Perú. Octubre, 2004.
- Proyecto URB AL. Oficina Municipal de la Mujer, Municipalidad de San Carlos. Informe del Diagnóstico Situacional: Mujer – Empleo. Costa Rica, Febrero, 2004.
- Proyecto URB AL. Alcaldía Municipal de San Pedro Nonualco. Informe del diagnóstico situacional de las mujeres del Municipio de San Pedro Nonualco. El Salvador, Diciembre, 2004.
- Proyecto URB AL. Comisión de Mujeres Solidarias. Proyecto Autodeterminación de las Mujeres a través del Empleo Local. Presentación Diagnóstica. Santa Rosa de Copán, Honduras, Noviembre, 2004.
- Proyecto URB AL. Provincia de Treviso. Mujeres en el reingreso Laboral. Treviso, Italia. Noviembre, 2004.

Informes de Emprendimientos liderados por Mujeres de las localidades participantes del Proyecto:

- Proyecto URB AL. Oficina de Políticas de Igualdad, Ayuntamiento de Gijón. Información relacionada a las experiencias exitosas de mujeres. Descripción de Indicadores. España, Noviembre, 2004; y documento sobre Experiencias Exitosas en Gijón, 2005.

- Proyecto URB AL. Municipalidad de Independencia. Informe de Experiencias exitosas lideradas por mujeres en el distrito de Independencia. Lima, Perú. Febrero, 2005.
- Proyecto URB AL. Regidoria de la Dona, Ayuntamiento de Moncada. Experiencias positivas, las mujeres y el empleo local en el Municipio de Moncada. España, Octubre, Enero, 2005.
- Proyecto URB AL. Municipalidad de Pueblo Libre. Síntesis de Experiencias exitosas. Pueblo Libre, Lima, Perú. Febrero, 2005. Oficina Municipal de la Mujer. Informe Experiencias exitosas en el Cantón de San Carlos. Costa Rica, Marzo, 2005.
- Proyecto URB AL. Municipalidad de San Carlos. Informe experiencias exitosas en el Cantón de San Carlos. Costa Rica, Marzo, 2005.
- Proyecto URB AL. Alcaldía Municipal de San Pedro Nonualco. Sistematización de iniciativas económicas del Municipio de San Pedro Nonualco. El Salvador, Diciembre, 2004.
- Proyecto URB AL. Presentación Experiencias exitosas, Santa Rosa de Copán. Honduras, Noviembre - Diciembre, 2004.
- Proyecto URB AL. Provincia de Treviso. Entrevistas a experiencias económicas de mujeres en la Provincia de Treviso. Italia, Marzo, 2005.

- Bunch, Charlotte; Susana, Fried, Derechos humanos de las mujeres: Mirando hacia atrás y hacia delante. Centro Global para el Liderazgo de las Mujeres. Revista Mujer Salud 1/99, RSMLAC.
- Buvinic, Mayra. Social inclusion in Latin America and the Caribbean: Experience and lesson. <http://www.iadb.org/sds/doc/BuvinicEnglish.pdf>. Social Development Division. Sustainable Development Department. Inter-American Development Bank. Italia, 2003.
- Confederación General del Trabajo - CGT. Secretaría de la Mujer, Documento del 08/03/02 sobre la Feminización de la Pobreza.
- HERA 2001. Mainstreaming. <http://www.fundacionmujeres.es/hera2001/proyecto/mainstreaming.htm>
- Nopo, Hugo; Saavedra, Jaime y Torero, Máximo. Ethnicity and earnings in Urban Peru. Grupo de Análisis para el Desarrollo (Grade), Social Exclusión, SDS/IDB.Lima, octubre, 2001.
- 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>
- Plan de Acción para el Empleo del Reino de España 2004, Octubre 2004. Web: <http://www.mtas.es/empleo/planemp/PlanEmpleo.htm>
- Plan de acciones para la inclusión social en el Principado de Asturias para el 2004. Octubre, 2004. http://www.inem.es/inicial/PNAE_castellano.pdf
- Proyecto Recife. Las mujeres en la vida económica y social. Experiencias de trabajo en Europa. ILARCUA, España, 2001. Web: <http://www.dipumalaga.org/institucion/transversalidad/ftp/recife.pdf>
- Red de Educación Popular entre Mujeres de América Latina y el Caribe. Participación económica de las mujeres, instrumentos para influir en las políticas públicas, Seminario Virtual. Documento de Trabajo N° 7. Heinrich Böll Stiftung. Montevideo, 2004.
- Red de Educación Popular entre Mujeres de América Latina y el Caribe y MEMCH – Movimiento de Emancipación de la Mujer Chilena. Educación permanente para la macro

y micro economía. Talleres de Género y Presupuesto, Serie: Talleres de Formación. Fundación Heinrich Boll. Noviembre, 2003.

- Trifiletti R. (1997), «La famiglia e il lavoro delle donne», in Barbagli M., Saraceno C. (a cura di), *Lo stato delle famiglie in Italia*, Il Mulino, Bologna.
- 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

Mujer - Empleo
Derribando barreras, construyendo caminos.

Se terminó de imprimir en el mes de agosto de 2005,
en GRAFISER: Industria Gráfica
Jr. Callao 332 Interior 101
Cercado de Lima
Telf.: 426-2437

Proyecto “Autodeterminación de las mujeres a través del empleo local”

Programa URB-AL de la Unión Europea Red I2 “Promoción de las mujeres en las instancias de decisión local”



AJUNTAMENT DE MONCADA



Ayuntamiento
de Gijón

Concejalía de Políticas de Igualdad



Municipalidad de Santa Rosa de Copán,
Honduras



PROVINCIA DI TREVISO



Centro Económico de
Lima Norte



UNIÓN EUROPEA

URB-AL



urbal
red12mujerciudad