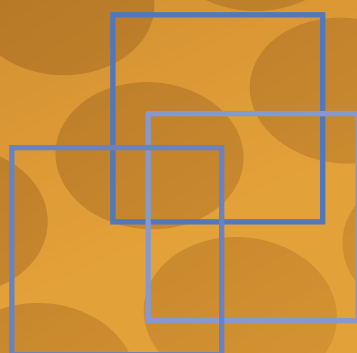




Oficina
Internacional
del Trabajo
Ginebra

Guía para la incorporación de la perspectiva de género en las estrategias de desarrollo económico local



Oficina para la Igualdad de Género



Guía para la incorporación de la perspectiva de género en las estrategias de desarrollo económico local



Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2010
Primera edición 2010

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

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Guía para la incorporación de la perspectiva de género en las estrategias de desarrollo económico local / Oficina Internacional del Trabajo, Programa de Desarrollo Económico Local, Oficina para la Igualdad de Género. - Ginebra: OIT, 2010

1 v.

ISBN: 978-92-2-323553-6 (impreso)

ISBN: 978-92-2-323554-3 (web pdf)

Oficina Internacional del Trabajo; Oficina para la Igualdad de Género

Incorporación de la perspectiva de género / igualdad de género / desarrollo económico local / países en desarrollo

03.02.2

Datos de catalogación de la OIT

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

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

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

Las publicaciones y los productos electrónicos de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: pubvente@ilo.org.

Vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/publns.

Diseñado en Suiza
Impreso en Suiza

BIP
ATA

Índice

1 Índice	1
1.1 Objetivos de esta guía.....	1
1.2 Estructura.....	2
2 Promover la igualdad de género en el plano local	3
2.1 Algunos conceptos clave.....	3
Género.....	3
Papeles de los géneros.....	3
Igualdad de género.....	4
Incorporación de la perspectiva de género.....	4
La dimensión de género en la presupuestación.....	4
2.2 El argumento económico en favor de la igualdad de género.....	5
2.3 Papel potencial de los hombres y las mujeres en la economía local.....	6
Como ciudadanos.....	6
Como representantes electos.....	7
Como empleados.....	8
Como empresarios o trabajadores por cuenta propia.....	10
Como productores no remunerados y prestadores de servicios.....	12
2.4 Representación y voz.....	13
2.5 Obstáculos a la participación en el desarrollo económico local.....	14
3 Incorporación de la perspectiva de género en las estrategias de desarrollo económico local	15
3.1 Fundamentos del desarrollo económico local.....	15
3.2 Mecanismos de participación incluyentes desde el punto de vista del género.....	16
Actividades de puesta en marcha, creación de consenso.....	16
Diagnóstico territorial y mapeo institucional.....	17
Sensibilización y promoción del foro local.....	19
3.3 Estrategia y planificación de la acción de desarrollo económico local.....	20
Ejecución de las intervenciones y servicios de desarrollo económico local.....	22
Seguimiento y evaluación.....	31
4 Conclusión	33
5 Anexo	
Herramientas de la OIT que pueden utilizarse para promover la igualdad de género en las estrategias de desarrollo económico local.....	35

Lista de figuras

Recuadros

Recuadro 1	El mandato de la OIT de promover la igualdad de género	3
Recuadro 2	El programa PROLID del Banco Interamericano de Desarrollo	8
Recuadro 3	La Unión de Mujeres de Vietnam	9
Recuadro 4	Promover la capacidad empresarial de los jóvenes y las mujeres en Kizil Kia (Kirguistán)	11
Recuadro 5	¿Quiénes son los interesados directos en las estrategias de desarrollo económico local?	16
Recuadro 6	El Salvador: La oficina local de desarrollo económico de Sonsonate crea un organismo especial para la capacidad empresarial de las mujeres	21
Recuadro 7	Servicios bancarios de aldea en la República Democrática Popular Lao	22
Recuadro 8	Revitalización del sector de la artesanía tradicional, Shkodra (norte de Albania)	24
Recuadro 9	Deborah, ciega y propietaria de un pequeño comercio en Uganda	25
Recuadro 10	La incorporación de la perspectiva de género y la inclusión social en Nepal	26
Recuadro 11	Preguntas del análisis de género sobre los planes de creación de infraestructura	30

Cuadros

Cuadro 1	Diversos papeles que desempeñan los hombres y las mujeres en el desarrollo económico local	13
Cuadro 2	Tipos de impacto por lo que respecta al género	32

Gráficos

Gráfico 1	El proceso de desarrollo local	15
Gráfico 2	Participación invisible de algunas mujeres en una cadena de valor de la miel en Etiopía	28

Lista de siglas

APG	Auditoría Participativa de Género
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONG	Organización no gubernamental
PYME	Pequeñas y Medianas Empresas
SST	Seguridad y Salud en el Trabajo

Agradecimientos

Esta obra es fruto de la colaboración entre la Oficina para la Igualdad de Género y el Programa de Desarrollo Económico Local del Departamento de Creación de Empleos y Desarrollo de la Empresa. Asha D'Souza y Annie van Klaveren se ocuparon de la redacción, con el apoyo de Geir Tonstol y previa celebración de consultas con Kees van der Ree. Las versiones anteriores contaron con valiosísimas observaciones de los colegas de la OIT que trabajan en la Sede y en el terreno, en particular, de miembros de la Red de Género de la OIT. La producción de esta guía fue posible gracias a la financiación del Gobierno de los Países Bajos y del Gobierno de Suecia.

1 Introducción

Para que las estrategias de desarrollo económico local destinadas a crear oportunidades de trabajo decente surtan efecto, es fundamental tener en cuenta las necesidades, prioridades y opiniones de los hombres y las mujeres del lugar en cuestión, garantizar que ambos obtengan los mismos beneficios de los cambios sociales y el crecimiento económico y eliminar todas las desigualdades de género. Sin embargo, en las sociedades donde la participación de las mujeres en los asuntos públicos está sumamente restringida por la tradición, las desventajas económicas y un nivel educativo inferior, la teoría es más fácil que la práctica.

A fin de lograr que las mujeres tengan plena participación en el proceso de desarrollo económico local, habrá que superar actitudes discriminatorias sumamente arraigadas y cuestionar las estructuras de poder existentes. En aquellos casos en que las mujeres gozan de un acceso relativamente igualitario a los recursos y las estructuras de toma de decisiones, el enfoque del desarrollo económico local servirá para incrementar su participación en el sector privado, centrándose más en sus necesidades en relación con los servicios de desarrollo empresarial, el acceso a recursos financieros, la creación de asociaciones, el conocimiento de los derechos, las normas y los reglamentos, etc.

Las políticas nacionales tendrían que crear un entorno favorable para la incorporación de la perspectiva de género, aunque ese entorno debe ir acompañado de intervenciones específicas en el plano local. Cuando esas intervenciones se realizan de manera sistemática durante un período determinado, suelen dar resultados tangibles.

1.1 Objetivos de esta guía

La presente guía ha sido concebida para ayudar a los profesionales del desarrollo económico local –personal de organizaciones internacionales, organismos internacionales de desarrollo y autoridades locales– a precisar y atender las necesidades y prioridades, en ocasiones disímiles, de los hombres y las mujeres; a facilitar la plena participación de ambos en todas las etapas del proceso de desarrollo económico local; y a lograr los objetivos y resultados relacionados con la igualdad de género.

Con esta guía los profesionales podrán:

- entender por qué se debe perseguir la igualdad de género en el plano local;
- conocer los obstáculos que pueden imposibilitar la participación de las mujeres; y
- definir y poner en práctica estrategias para tratar las consideraciones relativas al género en todo el proceso de desarrollo económico local.

Puesto que la perspectiva de género debería incorporarse en función del contexto, las recomendaciones no deben interpretarse como fórmulas para actuar, sino como directrices indicativas. En cada sección se hace referencia a herramientas, lecturas complementarias y listas de comprobación que pueden utilizarse para elaborar, ejecutar, supervisar y evaluar los proyectos.

1.2 Estructura

En la primera parte de este módulo se presentan conceptos clave, se describe el papel que pueden desempeñar los hombres y las mujeres en la economía local y se señalan los obstáculos que es preciso superar respecto de la representación y participación de las mujeres. En esta sección de la guía se trata de dar respuesta a las siguientes preguntas:

- ¿Cómo se definen la igualdad de género, la incorporación de la perspectiva de género y la planificación presupuestaria que tiene en cuenta la dimensión de género?
- ¿Cuál es la relación entre la igualdad de género y el trabajo decente?
- ¿Por qué es importante la igualdad de género en el desarrollo económico local?

En la segunda parte se repasan las características básicas del desarrollo económico local y se especifican estrategias que han servido y pueden servir para reducir las desigualdades de género e incrementar la participación de las mujeres en cada una de las seis etapas del proceso de desarrollo económico local. En esta sección se da respuesta a las preguntas siguientes:

- ¿Qué medidas pueden aumentar la participación igualitaria de hombres y mujeres en las estructuras locales de toma de decisiones?
- ¿Cómo pueden fomentarse y reforzarse las posibles aportaciones de hombres y mujeres a la economía local según sus distintas capacidades?
- ¿Qué se puede hacer para que las estrategias de desarrollo económico local y las estructuras de ejecución atiendan a las consideraciones de género?

El módulo concluye con una advertencia sobre los plazos necesarios para alcanzar la igualdad de género en el plano local.

2 Promover la igualdad de género en el plano local

La lectura de este capítulo servirá para aclarar algunos conceptos relacionados con la incorporación de la perspectiva de género; destacar las diversas funciones que desempeñan hombres y mujeres en el desarrollo, así como las cuestiones de género asociadas a ellas; y recordar los obstáculos con los que pueden tropezar los grupos discriminados.

Recuadro 1. El mandato de la OIT de promover la igualdad de género

Promover los derechos de las mujeres en el trabajo y alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres constituyen principios fundamentales que sustentan la labor de la OIT desde su fundación, en 1919. La OIT promueve la igualdad de género como elemento intrínseco de la meta del trabajo decente a escala mundial y la mitigación de la pobreza, y como instrumento para favorecer una globalización más incluyente. Este compromiso está plasmado en varios Convenios y Resoluciones adoptados por la OIT. Más recientemente, en el informe de la Comisión de la Igualdad de Género a la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en 2009 se señala que “[l]a igualdad de género es una cuestión de justicia social y se funda en un enfoque basado en los derechos y la eficiencia económica. Cuando todos los actores de la sociedad pueden participar, hay muchas más probabilidades de lograr la justicia social y la eficiencia económica, así como el crecimiento económico y el desarrollo. Se han de determinar y salvar los obstáculos culturales, económicos y sociales a fin de lograr el respeto de los derechos humanos de la mujer. La discriminación por razón de sexo a menudo interactúa con otras formas de discriminación. Habría que establecer políticas y programas para hacer frente a las múltiples formas de discriminación contra la mujer”.¹

2.1 Algunos conceptos clave²

Género

El vocablo “sexo” alude a las diferencias biológicas entre un hombre y una mujer, que son universales, mientras que el término “género” se refiere a las características y oportunidades sociales vinculadas a lo femenino y lo masculino, así como a las relaciones entre hombres y mujeres, varones y niñas. Esas características, relaciones y oportunidades son construcciones sociales y se aprenden en el proceso de socialización. Difieren según el tiempo, el espacio, la sociedad y la cultura de que se trate. Por lo tanto, son específicas de un contexto dado y pueden sufrir modificaciones.

Papeles de los géneros

Los papeles de los géneros son los roles, las conductas y las identidades personales que la sociedad o cultura construye y prescribe como apropiados para los hombres y para las mujeres. Los papeles y las características de los géneros inciden en las relaciones de poder entre las personas de uno y otro sexo en todos los niveles y pueden provocar la desigualdad de oportunidades y resultados para algunos grupos. Los papeles de los géneros suelen relacionar a las mujeres con la femineidad y a los hombres con la masculinidad, a la que se da más valor.

Igualdad de género

La igualdad de género no significa que los hombres y las mujeres son o deberían ser iguales, sino que ambos tendrían que gozar de los mismos derechos y oportunidades en todos los aspectos de la vida. Se basa en la paridad entre hombres y mujeres en el hogar, la comunidad y la sociedad. En el contexto del desarrollo económico local, supone que la participación en la gestión pública y el acceso a oportunidades y condiciones de trabajo decentes, a los recursos y a los servicios no se vean perjudicados por el hecho de ser hombre o ser mujer.

Incorporación de la perspectiva de género

La incorporación de la perspectiva de género es una estrategia o un proceso mediante el cual se logra la igualdad en ese aspecto. Por un lado, significa que existen políticas, programas y estructuras institucionales para remediar las desigualdades y preservar la igualdad entre ambos sexos. Por el otro, supone que se están adoptando medidas destinadas a atender las necesidades y prioridades específicas de los hombres y las mujeres, ya sea por separado o en conjunto. Los enfoques participativos, como el desarrollo económico local, exigen no solo una representación equilibrada de los hombres y las mujeres que participan en el proceso, sino también la creación de las condiciones necesarias para que todos los participantes expresen libremente sus opiniones y las defiendan. Además, es necesario que la planificación y puesta en práctica de las estrategias de desarrollo económico local respondan de verdad a las preocupaciones específicas, y a veces disímiles, de los hombres y las mujeres.

Cuando se incorpora efectivamente la perspectiva de género en los procesos de desarrollo económico local, se logran cambios fundamentales en las relaciones de poder entre ambos sexos.

La incorporación de la perspectiva de género no consiste simplemente en añadir un “componente femenino” ni un “componente de igualdad entre los géneros” a una actividad existente. Es asimismo algo más que aumentar la participación de las mujeres. Significa incorporar la experiencia, el conocimiento y los intereses de las mujeres y de los hombres para sacar adelante el programa de desarrollo. Puede entrañar la determinación de cambios necesarios en ese programa. Quizás requiera cambios en los objetivos, estrategias y acciones para que hombres y mujeres a un tiempo puedan influir y participar en los procesos de desarrollo y beneficiarse de ellos. El objetivo de la incorporación de la perspectiva de género es, por lo tanto, transformar las estructuras sociales e institucionales desiguales en estructuras iguales y justas para los hombres y las mujeres.³

En las esferas donde las mujeres o los hombres se encuentran en una posición de especial desventaja por haber sido víctimas de la discriminación, tal vez sea necesaria la **acción positiva** para paliar el desequilibrio. Se trata de medidas provisionales y específicas en favor de las personas de un sexo o del otro, que confieren ciertas ventajas al grupo desfavorecido y le permiten participar en la labor de desarrollo y beneficiarse de ella en pie de igualdad.

La dimensión de género en la presupuestación

El presupuesto es una herramienta idónea para promover la igualdad de género. Más que incluir en el presupuesto de las autoridades locales una cantidad específica destinada a programas destinados a mujeres y niñas, es preferible que, al elaborar el conjunto del presupuesto, se asignen recursos sobre la base de un análisis previo de las necesidades prácticas y los intereses estratégicos de hombres y mujeres, como también de las exigencias planteadas por sus representantes.

Ello supone, pues, un análisis de todo el presupuesto respecto de los beneficios que entrañará para los unos y las otras.

Para evaluar si el presupuesto de una iniciativa determinada atiende a las consideraciones de género se pueden formular las siguientes preguntas: ¿se han analizado las repercusiones que tendrá la asignación presupuestaria en los hombres y las mujeres?; ¿asigna explícitamente el presupuesto recursos para la labor relacionada con el género, de considerarse necesario? (por ejemplo, formación en género, asesoramiento específico o continuo en cuestiones de género, misiones de especialistas en la materia, etc.); ¿se define e instaura algún mecanismo de presentación de informes para supervisar los recursos asignados e invertidos a fin de alcanzar las metas relativas a la igualdad de género?

En el contexto del desarrollo económico local, es preciso analizar las repercusiones que tienen en los hombres y en las mujeres los presupuestos existentes y las políticas que subyacen a ellos, con el objeto de evaluar si estos disminuyen las desigualdades, o si las incrementan y perpetúan.

2.2 El argumento económico en favor de la igualdad de género

Hoy en día hay cada vez mayor consenso acerca de la importancia de las mujeres como actoras fundamentales de la economía. En todo el mundo, la creciente participación de las mujeres en el empleo aporta mucho a las tasas de crecimiento y la viabilidad económica en el plano nacional. Aun así, en muchos países, en el mundo del trabajo sigue habiendo desigualdades de género que socavan la productividad y la competitividad. Si bien la igualdad de género suele considerarse una meta legítima, es posible que algunos aún creen que acarrea costos para el crecimiento económico y de las empresas. En el presente documento se hace hincapié en que la igualdad entre mujeres y hombres contribuye de diversas formas al crecimiento económico, y en que la plena participación de la mujer en el escenario económico es fundamental para construir economías sanas y sostenibles.

En el mundo del trabajo, la discriminación por motivos de género se debe al rol de los géneros y las normas sociales imperantes, que por lo general demoran en cambiar. Pese a los avances significativos que se han constatado durante los últimos cincuenta años en la promoción de la igualdad de género en el empleo, sigue habiendo un elevado porcentaje de mujeres en ocupaciones sujetas a un estereotipo de género y generalmente más precarias, vulnerables y peor remuneradas que las de los hombres. En todos los países sigue existiendo el problema de que el sexo de las personas determina diferencias de remuneración frente un trabajo de igual valor. En consecuencia, las mujeres sufren desproporcionadamente más que los hombres los déficits de trabajo decente y, por ende, la pobreza. Esto no solo va en detrimento de las mujeres y su familia, sino que también representa una enorme carga para la economía. Aumentar el número de puestos de trabajo y su calidad tanto para los hombres como para las mujeres puede incentivar la productividad local e incrementar la demanda de bienes y servicios en la economía local por el aumento del consumo.

La desigualdad de género no se manifiesta únicamente en los niveles inferiores del mercado de trabajo: también se constata en los puestos superiores. A pesar de que su nivel de instrucción va en aumento, las mujeres representan apenas el 10 por ciento de los miembros de la dirección de las empresas más grandes que cotizan en la bolsa de valores de los Estados Miembros de la Unión Europea. Esa cifra se reduce al 3 por ciento en el caso de las mujeres que ocupan puestos en el nivel más alto de toma de decisiones dentro de las mismas empresas⁴. Hay muchos datos que demuestran que si se aprovecha debidamente el talento de los hombres y de las mujeres, se diversifica más el número de unos y otras en las ocupaciones y se equilibran mejor las

estructuras empresarias de adopción de decisiones, es posible aumentar la ventaja competitiva y la productividad de esas empresas. Así pues, solucionar las disparidades de género en el mundo del trabajo no es solo de interés para la igualdad de derechos, sino también de interés económico.

No se puede negar la importancia de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas en las economías locales. Si bien esa importancia depende del país de que se trate, se ha reconocido que las microempresas y las pequeñas y medianas empresas son un motor clave del crecimiento y una fuente de empleo para un porcentaje significativo de la fuerza de trabajo. En países como Chile, Grecia y Tailandia, su contribución en materia de empleo es superior al 80 por ciento, y se ha demostrado que en los países con un nivel de PIB per cápita más elevado tienen una participación mayor en el empleo total y el PIB⁵. En Europa representan más del 80 por ciento de los puestos de trabajo en ciertos sectores, como el textil, la construcción y el mobiliario⁶.

Por diversos motivos, las microempresas y las pequeñas y medianas empresas deberían contar con una fuerza de trabajo con representación equitativa de ambos sexos. En primer lugar, el nivel de instrucción de las mujeres ha aumentado significativamente en los últimos decenios, y cada vez más mujeres se gradúan de carreras técnicas y científicas. Cuando se discrimina a la mujer en el proceso de contratación, las empresas desaprovechan esa reserva de mujeres calificadas cuyo talento se infrutiliza. En segundo lugar, las diferencias entre los empleados de sexo masculino y de sexo femenino pueden reportar importantes ganancias a las empresas. Dado que éstas funcionan en un mercado heterogéneo y a menudo imprevisible, una gama diversa de conocimientos especializados dentro de una misma empresa la dota de un mayor nivel de calificación y una mayor capacidad de reacción ante los cambios. El equilibrio de género en los equipos de gestión puede mejorar la capacidad de innovación e incrementar la rentabilidad de los ingresos y activos.

Aunque evidentemente no son exhaustivas, las razones citadas demuestran que existe un argumento económico en favor de la igualdad de género. Deberían crearse y aplicarse efectivamente marcos adecuados de política para la igualdad de género en los ámbitos nacional y local a fin de conseguir un nivel de acceso y oportunidades equitativo, que permitiera el avance profesional tanto a los hombres como a las mujeres en el mercado de trabajo.

En la sección siguiente se exponen los diversos papeles que desempeñan los hombres y las mujeres en la economía local, y se examinan algunas de las causas que los limitan.

2.3 Papel potencial de los hombres y las mujeres en la economía local

Tanto los hombres como las mujeres contribuyen a la economía local desde sus roles específicos y tienen conocimientos y calificaciones singulares que se corresponden con dichos roles. Esos son los componentes básicos para desarrollar el potencial de una localidad. Hay determinadas cuestiones de género relacionadas con cada uno de esos papeles, y medidas que pueden servir para abordarlos.

Como ciudadanos

En una democracia, los ciudadanos influyen en el programa de desarrollo a través del voto electoral y participando en los debates públicos sobre las decisiones del gobierno que han elegido. Ahora bien, la capacidad de defender efectivamente los derechos individuales y ejercer presión

sobre el gobierno local para que atienda los intereses de las personas muchas veces supone la acción colectiva. En zonas donde el poder se concentra en unos pocos, la creación de grupos de intereses comunes formados por mujeres, agricultores, empresarios, residentes del barrio, etc. y su vinculación con grupos análogos de otros lugares ha servido para conseguir que los beneficios del desarrollo sean sostenibles y se distribuyan de manera más equitativa.

Por lo tanto, la creación de pequeñas asociaciones en el marco del proceso de desarrollo económico local puede servir para hacer participar a las mujeres en los órganos locales de toma de decisiones. Se podrían dictar cursos de formación en género y liderazgo para aumentar las calificaciones en materia de oratoria, negociación, trabajo en redes, etc. Las campañas de sensibilización permiten crear conciencia sobre algunas prácticas de organizaciones e instituciones que pueden atentar contra la igualdad de género. En los países donde las mujeres tienen dificultades para organizarse, puede recurrirse a obras de teatro y programas de radio para modificar la percepción pública del colectivismo, y también para ofrecer contenidos de formación a quienes viven en zonas remotas.

Herramientas y lecturas complementarias de la OIT sobre la creación de asociaciones:

- Building Women Entrepreneurs' Associations: Capacity Building Guide. Programa de Desarrollo de la Iniciativa Empresarial de la Mujer
- Empowerment for children, youth and families: 3-R trainers' kit on rights, responsibilities and representation. OIT Bangkok
- Business Group Formation: Empowering Women and Men in Developing Communities. Trainer's Manual. Programa de Desarrollo de la Iniciativa Empresarial de la Mujer
- Guidelines on the Formation of Self-help Groups – For Families of Working Children. Programa de Desarrollo de la Iniciativa Empresarial de la Mujer
- Leadership Training Manual for Women Leaders of Cooperatives. Programa de cooperativas
- Managing Small Business Associations: Trainer's Manual. Programa sobre Intensificación del Empleo mediante el Desarrollo de Pequeñas Empresas

Como representantes electos

Por lo general, es más fácil que las mujeres participen en las estructuras de gobierno locales que en las nacionales, dado que los criterios de admisibilidad son menos rigurosos y las mujeres conocen bien su comunidad y las oportunidades y los problemas que se presentan en ella.

Si los diferentes grupos sociales de una región tienen una representación proporcionada en el gobierno local, es posible que los planes y procesos de desarrollo respondan a los intereses de esos grupos y que la tensión social derivada del conflicto de intereses se resuelva mediante la negociación. Habida cuenta de las dificultades con que tropiezan las mujeres para presentarse a elecciones, en varios países se han iniciado acciones afirmativas que consisten en reservarles cuotas en los órganos representativos. Por ejemplo, Brasil, México, Tanzania y Uganda han establecido por ley un sistema de cuotas para las mujeres en los planos nacional y subnacional. La India tiene el mismo sistema a nivel subnacional, y en países como Chile, Colombia y Tailandia son los partidos políticos quienes adoptan voluntariamente dichas cuotas.⁷

Ahora bien, cabe mencionar que una representación equilibrada de hombres y mujeres en los órganos electivos no garantiza por sí sola la promoción de la igualdad de género, dado que algunas mujeres pueden sentirse incapaces de plantar cara a las estructuras patriarcales, o no necesariamente representar los intereses de la mujer. Aumentar la capacidad de las autoridades locales, mujeres y hombres, respecto de la sensibilización sobre la problemática de género puede mejorar la representación de las mujeres.

Recuadro 2. El programa PROLID del Banco Interamericano de Desarrollo

El programa PROLID, fundado en 1998, proporciona recursos financieros a las organizaciones locales que promueven una mayor participación y liderazgo de las mujeres en la política en sus respectivos países y comunidades. Tiene por objeto: i) poner recursos a disposición de las organizaciones que trabajan para promover la participación y el liderazgo de la mujer en América Latina y el Caribe; ii) promover redes y las capacidades de organizaciones y mujeres líderes que respaldan el liderazgo de la mujer y la participación ciudadana; y iii) incentivar una mayor participación de la comunidad de donantes para respaldar el liderazgo de la mujer en la región. Estos objetivos se logran mediante tres componentes: concesión de subvenciones, fortalecimiento institucional y creación de redes.

Promover la participación de la mujer en la esfera política reviste especial importancia: según la Comisión Económica de las Naciones Unidas para América Latina y el Caribe (CEPAL), en los países de América Latina donde la legislación nacional dispone que se reserve una cierta proporción de bancas del parlamento para las mujeres, estas últimas ocupan, en promedio, un 20,3 por ciento del total. En los países que carecen de ese tipo de legislación, las mujeres sólo ocupan el 13 por ciento de las bancas.

Fuente: www.iadb.org/sds/prolead

Herramientas y lecturas complementarias de la OIT sobre sensibilización en materia de género:

- Igualdad de género y trabajo decente: Convenios y recomendaciones clave para la igualdad de género. Oficina para la Igualdad de Género y Departamento de Normas Internacionales del Trabajo
- Modular Package on Gender, Poverty and Employment: Reader's Kit. Oficina para la Igualdad de Género
- Guidelines on Gender in Employment Policies: Information Resource Book. Departamento de Política de Empleo
- Mainstreaming Gender: An Annotated Bibliography of Selected ILO Tools for Mainstreaming Gender in the World of Work. Oficina para la Igualdad de Género

Como empleados

La disponibilidad de oportunidades de trabajo decente y el hecho de que haya personas calificadas para aprovecharlas son un importante indicador de la prosperidad de la economía local.

Transición de la escuela al trabajo: Es preciso prestar especial atención a la orientación que pueden hacer los jóvenes de ambos sexos a las economías locales. El mayor acceso a la educación secundaria y terciaria, la rápida devaluación de los estudios y la demanda creciente y constante de trabajadores experimentados, entre otros factores, hacen que sea cada vez más difícil para los jóvenes encontrar un empleo acorde a sus calificaciones y expectativas. Según los datos, las tasas de desempleo juvenil han superado las de los adultos en las 125 economías sobre las que se dispone de información y, como mínimo, las han duplicado en varios países de Asia y Oriente Medio; por otro lado, las tasas de desempleo femenino son incluso más altas que las de desempleo masculino⁸. Orientar específicamente los servicios de empleo a los jóvenes puede ayudar a promover las oportunidades de empleo para ellos en la economía local, ya que la investigación ha demostrado que un joven cuya primera experiencia en el mercado laboral es de desempleo a largo plazo seguramente seguirá pasando de estar desempleado a estar empleado en un trabajo mal remunerado por el resto de su vida laboral⁹.

Contratación: La igualdad de género es esencial para la promoción del trabajo decente. Las mujeres tienden a tropezar con más obstáculos para acceder a empleos decentes porque no tienen tantas oportunidades de adquirir calificaciones y conocimientos. Habría que alentar a los empleadores a que en el proceso de contratación den preferencia a la candidatura de las mujeres si éstas tienen las mismas calificaciones que sus pares masculinos y carecen de representación suficiente entre los trabajadores de la empresa.

Condiciones de trabajo: En los países en desarrollo, gran parte de la población activa femenina se concentra en empleos mal remunerados, de baja productividad y baja categoría, o en puestos a tiempo parcial, que escapan a las obligaciones mínimas en materia de salario mínimo y seguridad social. La discriminación persiste en diversas formas: desigualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, despidos por embarazo, falta de prestaciones por maternidad, falta de cobertura de seguridad social y dificultades para volver al trabajo después de las licencias por el nacimiento y la crianza de los hijos. Las mujeres discapacitadas o de grupos marginados muchas veces son víctimas de múltiples formas de discriminación. Por todo ello, debería propugnarse con firmeza la igualdad de género en el lugar de trabajo. Las medidas que permiten a los empleados equilibrar el trabajo con la vida familiar, como los servicios de cuidado profesional, los horarios de trabajo flexibles, la posibilidad de trabajar desde el domicilio y la licencia de paternidad, facilitan enormemente la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo. Los empleados podrían contribuir más con la economía local si se convenciera a los empleadores de que mejorar las condiciones de trabajo es bueno para el negocio. Junto con otros factores, las buenas condiciones de trabajo resultan cruciales para aumentar la productividad de la mano de obra y potenciar la capacidad de innovación y la competitividad de las empresas locales.

Recuadro 3. La Unión de Mujeres de Vietnam

Las mujeres dirigen el 30 por ciento de las PYME de Vietnam y son propietarias de alrededor del 60 por ciento de las empresas familiares. A ello se debe que uno de los principales objetivos de la Unión de Mujeres de Vietnam consista en ayudar a las mujeres a crear su empresa. Después de que el gobierno vietnamita promulgara un decreto sobre créditos para los pobres en 2002, la Unión de Mujeres de Vietnam colaboró con el Banco de Política Social para facilitar préstamos a mujeres pobres para que desarrollaran su empresa, contribuyendo de ese modo a erradicar el hambre y reducir la pobreza. Además, la Unión trabaja en coordinación con varios bancos comerciales públicos y organizaciones internacionales con el objeto de movilizar más capital para que las mujeres desarrollen su empresa; presta apoyo a la creación de empleo, la formación en transferencia de tecnología y la creación y el desarrollo de pequeñas empresas.

Fuente: Plan de desarrollo de PYME del Gobierno de Vietnam 2006 - 2010

Herramientas y lecturas complementarias de la OIT sobre el género y las prácticas en el lugar de trabajo:

- ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género. Oficina para la Igualdad de Género
- Igualdad de género y trabajo decente: Buenas prácticas en el lugar de trabajo. Oficina para la Igualdad de Género
- Romper el techo de cristal: Las mujeres en puestos de dirección. Oficina para la Igualdad de Género
- Igualdad entre hombres y mujeres o de género: guía para la negociación colectiva. Oficina para la Igualdad de Género
- Auditoría participativa de género: Herramienta para la introducción de cambios institucionales. Oficina para la Igualdad de Género

Como empresarios o trabajadores por cuenta propia

Las microempresas y pequeñas y medianas empresas confieren el necesario dinamismo a la economía local, ya que crean puestos de trabajo, además de bienes y servicios que impulsan la economía. Como es sabido, en la mayoría de los países en desarrollo las microempresas y las pequeñas y medianas empresas dan trabajo a un porcentaje significativo de la población activa, pero mayormente los puestos que crean son de mala calidad, están mal remunerados y ofrecen condiciones inseguras de trabajo y cobertura mínima de seguridad social. Cabe señalar que, en ese sentido, existen diferencias significativas entre las microempresas más precarias y las pequeñas empresas más dinámicas orientadas al crecimiento.

Cada vez más mujeres se dan cuenta de que crear su propia empresa o trabajar por cuenta propia desde el hogar les da más autonomía y confianza, les permite hacer un uso óptimo de sus calificaciones y mejora su condición social. Las mujeres, sobre todo, suelen verse obligadas a hacer algún tipo de actividad económica para complementar los ingresos del hogar. También es común que empiecen a trabajar en la empresa de su esposo o sus padres, sin un contrato adecuado y con poco control de los recursos y las horas de trabajo.

Sin embargo, pese a los obstáculos que impiden a las mujeres controlar los recursos, una proporción significativa de las empresas dirigidas por mujeres ha pasado de la producción en el hogar (mujeres que trabajan en su domicilio) y las pequeñas actividades comerciales de subsistencia a la actividad empresarial más competitiva de producción de bienes y servicios para los mercados local, regional, nacional e internacional. Para que sus empresas crezcan y la oferta de bienes y servicios se diversifique, las mujeres necesitan apoyo estratégico y acceso no solo a la financiación, sino también a servicios profesionales de desarrollo empresarial acordes a sus necesidades. Además, deberían resolverse los problemas de género en la comunidad y el hogar, tales como la división desigual de las responsabilidades del cuidado y las tareas del hogar. La participación en asociaciones de empleadores y en organizaciones empresariales representativas puede dar a las empresarias el apoyo necesario para acceder a los servicios de desarrollo empresarial, a oportunidades de financiación, al desarrollo de los recursos humanos y a las estructuras de toma de decisiones, y ayudarlas así a mejorar su competitividad.

Recuadro 4. Promover la capacidad empresarial de los jóvenes y las mujeres en Kizil Kia (Kirguistán)

La localidad rural de Kizil Kia, ubicado en Batken, provincia del sur de Kirguistán, ha sido seleccionada para poner a prueba el proyecto de la OIT sobre intensificación del empleo de los jóvenes e introducir el enfoque del desarrollo económico local de la OIT. Dicho proyecto pretende resolver algunos de los problemas relacionados con el empleo de los jóvenes a través de un enfoque integrado. Uno de sus objetivos explícitos es incorporar la perspectiva de género. Para lograrlo, se han tomado varias medidas a nivel nacional, a saber, la planificación de las acciones, el aumento de la capacidad, las auditorías de género y una fuerte promoción del Convenio núm. 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares. Pese a los importantes avances que están teniendo lugar en todo el país respecto de la igualdad de género, el progreso ha sido más lento en las localidades y comunidades.

En las localidades rurales, muchos jóvenes, sus padres, e incluso las autoridades locales todavía creen que la migración, sobre todo de los hombres, a la capital y luego a otros países es una buena opción para conseguir empleo y asegurarse un ingreso familiar. Así, en Kizil Kia hay demasiadas familias encabezadas por mujeres que dependen de las remesas provenientes de la capital y el exterior. La situación ha empeorado en el último tiempo por la crisis financiera, dado que llegan menos remesas y son más los trabajadores jóvenes que vuelven a sus hogares sin empleo y no pueden conseguir otro puesto en el mercado de trabajo local, con lo que se agrava la situación de los grupos vulnerables. Por lo tanto, es imperioso buscar alternativas para el desarrollo económico en Kizil Kia haciendo uso de los recursos locales, perfeccionando las calificaciones y fortaleciendo los sectores con posibles ventajas competitivas, capaces de brindar oportunidades de empleo decente a los jóvenes de ambos sexos.

Reconociendo que el enfoque del desarrollo económico local puede ser un medio efectivo para promover la igualdad de género, se han desarrollado las capacidades de los interesados del lugar –que han formado un equipo asesor local integrado por representantes de los sectores público y privado– mediante talleres de capacitación y asistencia técnica en materia de planificación estratégica, igualdad de género, empleo de jóvenes y estrategias de desarrollo económico local que fortalezcan las instituciones locales. Se han emprendido iniciativas para promover la agricultura, como la creación de una escuela para cultivar cerezas, en la que los agricultores jóvenes, especialmente las mujeres de los grupos vulnerables, pueden aprender el oficio. Se han llevado a cabo varios cursos de formación sobre gestión de empresas, que permiten a los jóvenes mejorar sus calificaciones básicas antes de poner en marcha su propia empresa. Esas iniciativas han ayudado a reducir la dependencia respecto de los puestos de trabajo en las fábricas cercanas, para los que suelen hacer falta trabajadores poco calificados, y donde las condiciones de trabajo son malas y los salarios bajos. Gracias a la formación empresarial que han recibido, muchas mujeres de Kizil Kia se han animado a abrir su propia empresa en pequeña escala, y ello les ha permitido tener un ingreso propio y crecer como empresarias.

Cada vez se reconoce más que la capacidad empresarial es un medio importante y una estrategia valiosa para crear puestos de trabajo y dar independencia económica a los jóvenes de ambos sexos. Son cada vez más los jóvenes de todo el mundo que están creando su empresa, revitalizando así la economía local y ofreciendo bienes y servicios valiosos a las comunidades locales. Los empresarios jóvenes pueden responder especialmente bien a las nuevas oportunidades y tendencias, así como contribuir a la innovación del mercado. El apoyo a la capacidad empresarial de los jóvenes a nivel local se presenta como una estrategia fundamental para promover el crecimiento económico, mejorar el índice de éxito de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas e impedir que las empresas dirigidas por los jóvenes queden relegadas a la economía informal. La OIT tiene amplia experiencia en el uso de programas de radio y otros

medios de comunicación masivos para mejorar la información del mercado y reforzar la capacidad empresarial.¹⁰ Esos medios pueden usarse para ayudar a los jóvenes empleando un formato que les sea atractivo y que permita llegar a quienes viven en zonas remotas.

Herramientas y lecturas complementarias de la OIT sobre el desarrollo de la empresa :

- FAMOS: Service Quality Check for Supporting Female and Male Operated Small Enterprises. Programa de Desarrollo de la Iniciativa Empresarial de la Mujer
- Gender and Entrepreneurship Together: GET Ahead for Women in Enterprise: Training Package and Resource Kit. Programa de Desarrollo de la Iniciativa Empresarial de la Mujer
- Making the Strongest Links: A Practical Guide to Mainstream Gender Analysis in Value Chain Development. Programa sobre Intensificación del Empleo mediante el Desarrollo de Pequeñas Empresas
- Leasing for Small and Micro Enterprises: A Guide for Designing and Managing Leasing Schemes in Developing Countries. Programa de Finanzas Sociales
- Financial Education: Trainer's Manual. Programa de Desarrollo de la Iniciativa Empresarial de la Mujer

Como productores no remunerados y prestadores de servicios

Por lo general, la aportación que hacen los hombres y las mujeres a la economía local en forma de trabajo no remunerado no está contemplada en las estadísticas nacionales ni locales del crecimiento económico. En el caso de las amas de casa, la actividad productiva se desarrolla en el hogar y no está destinada al mercado, sino al consumo familiar. Además, durante todo su ciclo de vida, las mujeres dedican un tiempo considerable, por lo general más que los hombres, a las tareas reproductivas (mantenimiento del hogar, procreación, crianza, cuidado de jóvenes, enfermos y ancianos) y a su papel en la sociedad (educación y voluntariado). Poco a poco, estas tareas se están distribuyendo más equitativamente entre hombres y mujeres, aunque muchas sociedades siguen considerándolas obligaciones propias de mujeres y niñas.

Los hombres que trabajan también necesitan flexibilidad y una licencia para asumir plenamente sus responsabilidades paternas. Al evaluar la aportación tanto de los hombres como de las mujeres a la economía local, hay que dar el reconocimiento, la visibilidad y el valor debidos a ese trabajo no remunerado, que se realiza paralelamente al empleo.

A medida que se suman más mujeres a la fuerza de trabajo, crece con más rapidez el sector de servicios de atención remunerados, que a su vez emplea a un alto porcentaje de mujeres. No obstante, las presiones competitivas están generando una baja remuneración y condiciones de trabajo deficientes, que tienen repercusiones negativas en los empleados del sector.

Las empresas de la economía social —es decir, aquellas que tienen la característica particular de producir bienes, servicios y conocimiento apuntando a metas económicas y sociales y promoviendo la solidaridad al mismo tiempo— pueden hacer una contribución importante para concretar objetivos comunitarios como la prestación de seguridad social y servicios de atención. El fortalecimiento de las empresas de interés social y la prestación de sus servicios a la comunidad pueden ser elementos importantes de las estrategias de desarrollo económico local y ayudar a promover la igualdad de género.

Herramientas y lecturas complementarias de la OIT sobre el equilibrio entre el trabajo y la familia, la economía de servicios asistenciales y las empresas de interés social:

- Las mujeres, el género y la economía informal: evaluación de los estudios de la OIT y orientaciones sobre el trabajo futuro. Documento de debate

- Workplace Solutions for Childcare. Programa sobre las condiciones de trabajo y empleo
- El VIH/SIDA y el mundo del trabajo: estimaciones a nivel mundial, impacto y medidas adoptadas. Programa de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo
- African Responses to the Crisis through the Social Economy. Working Document for the International Conference on the Social Economy, October 2009

Cuadro 1. Diversos papeles que desempeñan los hombres y las mujeres en el desarrollo económico local

PAPEL	ROBLEMA DE GÉNERO	POSIBLE SOLUCIÓN
Ciudadano	<ul style="list-style-type: none"> • Escasa voz o capacidad de ejercer presión para que se dé cabida a los intereses individuales 	<ul style="list-style-type: none"> • Organización de grupos de intereses comunes
Representante electo	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad limitada de presentarse a elecciones • Capacidad limitada de negociar intereses contrapuestos 	<ul style="list-style-type: none"> • Cupo de mujeres • Selección y formación de candidatas • Sensibilización de los representantes del gobierno sobre cuestiones de género
Empleado	<ul style="list-style-type: none"> • Empleabilidad en desiguales condiciones • Discriminación en el proceso de contratación • Déficits de trabajo decente • Desequilibrio entre el trabajo y la familia 	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de calificaciones para el mercado laboral en las mujeres, los jóvenes y los grupos vulnerables • Preferencia por las mujeres si tienen las mismas calificaciones que los hombres y carecen de representación suficiente • Mejora de la calidad del empleo para todos • Servicios de cuidado, horarios de trabajo flexibles para hombres y mujeres
Empresario	<ul style="list-style-type: none"> • Desigual control de los Recursos • Desigual acceso a la financiación y a servicios de desarrollo empresarial • Restricciones en cuanto al tiempo y la movilidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de la cadena de valor • Afiliación a asociaciones de empresas • Sensibilización de las comunidades sobre cuestiones de género • Programas de apoyo a las mujeres y los jóvenes empresarios
Trabajador no remunerado	<ul style="list-style-type: none"> • Distribución desigual de las tareas reproductivas • Invisibilidad del trabajo no remunerado 	<ul style="list-style-type: none"> • Licencia por responsabilidades parentales • Estimaciones de valor del trabajo doméstico

2.4 Representación y voz

La buena gestión pública en el plano local supone la existencia de canales eficaces de comunicación para que los distintos grupos de interés puedan pedir al gobierno local o la autoridad encargada del desarrollo que atienda sus necesidades y prioridades. Una condición necesaria para esa representación y voz es la organización, en virtud de la cual las personas se unen y detectan problemas y soluciones comunes que les permitan presentar solicitudes a sus representantes para que estos las remitan a las autoridades locales. Cuando las relaciones de género son desiguales, es fundamental profundizar la labor a fin de crear las mismas oportunidades de participación para hombres y mujeres. En ciertas circunstancias, tal vez convenga organizar grupos de hombres y mujeres por separado para dar lugar a la libre expresión y a la negociación de prioridades dentro del grupo. Para empezar, esas prioridades suelen relacionarse con las necesidades prácticas o inmediatas, como el agua, la vivienda y el alimento. A medida que

aumenta la confianza de las mujeres en sí mismas, los grupos de mujeres tienden a concentrarse cada vez más en problemas fundamentales o intereses estratégicos respecto de su condición y su capacidad de controlar los recursos. Así, las mujeres dejan de ser receptoras pasivas de los programas de desarrollo y se convierten en asociadas en la configuración de las relaciones sociales y la economía local. La diferencia básica entre el planteamiento anterior de “la mujer en el desarrollo”¹¹ y el de “género y desarrollo”¹² es la habilitación de las mujeres, los hombres pobres y otros grupos desfavorecidos para que puedan ser asociados en el proceso de desarrollo y tomar decisiones al respecto.

La descentralización puede dar lugar a la participación democrática de hombres y mujeres a través de procesos oficiales y oficiosos. Las instituciones tales como las asambleas municipales y los comités populares permiten conocer deliberadamente la perspectiva y los conocimientos locales e integrarlos en los planes de desarrollo. El desarrollo participativo se funda en el diálogo entre los representantes de los distintos grupos de interés, de modo que el programa de desarrollo se cree en conjunto y no venga impuesto por una élite local poderosa ni desde el exterior. Como corolario de esa participación, aumentan la transparencia y la rendición de cuentas de los gobiernos locales.

2.5 Obstáculos a la participación en el desarrollo económico local

La desigualdad de género interpone diversos obstáculos que impiden la participación plena de las mujeres en las estrategias de desarrollo económico local. Esos obstáculos resultan aún más difíciles de sortear para quienes son víctimas de múltiples formas de discriminación, es decir, cuando la discriminación por razón de género se ve exacerbada por la discriminación por motivos de origen étnico, religión, posición profesional, condición de migrante, discapacidad, etc.

Entre los obstáculos más comunes a la participación cabe citar los siguientes:

- falta de representación en las estructuras de toma de decisiones;
- menos oportunidades de educación, y la consiguiente restricción del acceso a la información, entre otras cosas;
- desarrollo de las calificaciones reservado a determinadas ocupaciones y puestos;
- confinación a ocupaciones que someten a la persona a un menor nivel y socavan su confianza en sí misma;
- servicios de infraestructura deficientes, y los consiguientes costos por lo que respecta a oportunidades;
- multiplicidad de tareas, y la consiguiente merma de tiempo y energía para participar en los asuntos públicos;
- limitaciones de acceso a la financiación, por carecer de garantías y de antecedentes comerciales con buenos resultados; o tasas de interés elevadas;
- servicios de desarrollo empresarial insuficientes o inaccesibles;
- restricciones culturales a la movilidad de las mujeres;
- escasas oportunidades de empleo a nivel local, detonante de la fuga de cerebros o la migración forzada y la vulnerabilidad a la trata y al trabajo forzoso; y
- condición de migrante en situación irregular.

Esos obstáculos no están aislados, sino que suelen guardar una relación de causa y efecto que los vuelve más difíciles de superar. Es preciso hacer un análisis de género en las primeras etapas de cada intervención para definir los papeles de los géneros vigentes, y los problemas y obstáculos que plantean respecto de la participación igualitaria de hombres y mujeres. En consonancia, habría que incorporar las cuestiones de género en cada fase de la intervención, es decir, las intervenciones deberían tener en cuenta las distintas necesidades y carencias de los hombres y las mujeres, y perseguir la solución de las desigualdades de género.

3 Incorporación de la perspectiva de género en las estrategias de desarrollo económico local

3.1 Fundamentos del desarrollo económico local

Por desarrollo económico local se entiende un proceso participativo de desarrollo en el plano local que tiene lugar en un determinado territorio o división administrativa local en asociación con interesados de los sectores público y privado. El planteamiento del desarrollo económico local se vale de los recursos y las ventajas competitivas del lugar para generar empleo decente y un crecimiento económico sostenible.

Si bien se trata fundamentalmente de una estrategia económica, con este enfoque también se aspira a conseguir los objetivos sociales de reducción de la pobreza e inclusión social. Su estructura de diseño y aplicación propicia el diálogo entre los distintos grupos de la comunidad y les permiten participar activamente en el proceso de toma de decisiones. Intervienen grupos de diversos niveles, por ejemplo, las autoridades del gobierno local, las organizaciones de empleadores, los sindicatos, la comunidad empresarial local y otros interlocutores sociales, como las asociaciones de pueblos indígenas o las organizaciones de la sociedad civil que representan a las mujeres y los jóvenes.

Los puntos de partida y el equilibrio específico de los ámbitos de intervención incluidos en el planteamiento del desarrollo económico local dependen del contexto específico y las necesidades prioritarias determinadas por la comunidad. No obstante, las estrategias de desarrollo económico local suelen consistir en intervenciones integradas que tienen por objeto:

- aumentar la competitividad de las empresas locales;
- atraer inversiones;
- perfeccionar las calificaciones para el empleo; y
- mejorar la infraestructura local.

Aunque flexible y adaptado al contexto, el proceso de desarrollo económico local suele dividirse en las seis etapas siguientes:

Gráfico 1. El proceso de desarrollo local



En la siguiente sección se presentan recomendaciones y se aconsejan medidas para incorporar la perspectiva de género en cada una de estas etapas.

3.2 Mecanismos de participación incluyentes desde el punto de vista del género

Actividades de puesta en marcha, creación de consenso

Desde el inicio mismo del proceso de desarrollo económico local, cuando se está generando consenso sobre la estrategia y se están planificando las primeras actividades, debe ponerse especial cuidado en que los hombres y las mujeres tengan las mismas oportunidades de participar directamente en el grupo principal de interesados locales que dirigirán el proceso, y que puedan expresar sus necesidades y opiniones respecto del desarrollo de su localidad.

Recuadro 5.

¿Quiénes son los interesados directos en las estrategias de desarrollo económico local?

Los interesados locales específicos que participan en la estrategia de desarrollo económico local dependen del contexto y de los objetivos concretos que se pretende alcanzar. Aunque no es exhaustiva, la siguiente lista incluye ejemplos de los interesados directos que suelen participar en las estrategias de desarrollo económico local:

- las administraciones públicas territoriales (municipales y provinciales) y sus órganos conjuntos asociados (asociaciones comunitarias, asociaciones de municipalidades, etc.);
- las diversas organizaciones del sector empresarial (asociaciones de empleadores, organizaciones sindicales, representantes de cooperativas, asociaciones de trabajadores independientes, asociaciones del sector financiero, directores de servicios de empleo territoriales);
- asociaciones de mujeres y de jóvenes;
- personal responsable de los programas de cooperación internacional para el desarrollo en marcha en el territorio;
- organizaciones sociales y religiosas, fundaciones, corporaciones y otras organizaciones sin fines de lucro que persiguen objetivos sociales, ambientales, culturales o artísticos;
- centros de investigación y desarrollo y servicios de asistencia técnica;
- universidades y organizaciones de desarrollo de recursos humanos; y
- medios de comunicación locales.

Como las mujeres suelen tropezar con múltiples obstáculos al querer participar, las personas encargadas de ejecutar los programas de desarrollo económico local deberían entrevistarse con aquellas que mayor facilidad de palabra tienen, a fin de determinar cuáles son esos obstáculos y tomar medidas para sortearlos. Esas medidas incluyen la selección de un lugar socialmente aceptable y un momento oportuno para llevar a cabo entrevistas y reuniones grupales. De ser necesario, habría que alentar las reuniones de mujeres solamente, moderadas también por una mujer.

En esta etapa inicial, deberían aprovecharse las opiniones de las mujeres para determinar las relaciones de causa y efecto entre los distintos obstáculos detectados. Ese análisis servirá posteriormente para formular una estrategia con la cual abordar las causas de la desigualdad de género.

Las entrevistas iniciales con las mujeres de mayor facilidad de palabra también sirven para configurar los grupos sociales de la zona, con miras a que las reuniones y las discusiones de grupos representativos se celebren entre grupos homogéneos de mujeres. Tras unas cuantas reuniones de ese tipo, emergerán las personas que mejor representan a esos grupos. Cada grupo debería dar prioridad a los problemas que se pueden resolver en términos realistas con el enfoque del desarrollo económico local.

Paralelamente a la organización de las partes interesadas, habría que sensibilizar a los hombres y las mujeres sobre la contribución que pueden hacer las mujeres y los jóvenes al proceso de desarrollo económico local, y sobre las actitudes discriminatorias que les impiden participar e influir en ese proceso. Los juegos de roles son útiles para aprender a ponerse en el lugar de los demás. Además, para crear conciencia entre las autoridades locales, en los talleres de aumento de la capacidad destinados al personal y a los representantes electos se debería contemplar la sensibilización sobre las cuestiones de género y la enseñanza de herramientas prácticas de análisis de género y planificación presupuestaria atenta a la dimensión de género. Convendría invitar a las representantes de los grupos de mujeres para que transmitieran las preocupaciones y recomendaciones de sus miembros a los participantes de esos talleres.

Diagnóstico territorial y mapeo institucional

Al evaluar la economía local, los datos obtenidos deben desglosarse por sexo a fin de determinar las diferencias en cuanto a tasas de empleo, nivel educativo, acceso a los recursos, etc. Si no se dispone de datos locales desglosados por sexo, entrevistar a un grupo representativo de mujeres de la comunidad puede ofrecer un panorama de su situación económica y social.

Es aconsejable evaluar el marco normativo y reglamentario en los ámbitos nacional y local para ver si existe un entorno propicio a la igualdad de género. Esto resulta fundamental para garantizar que las estrategias locales del proceso de desarrollo local destinadas a promover la igualdad de género aprovechen el apoyo disponible en el plano nacional y prevean los posibles déficits.

Estudiar las repercusiones que tiene en los hombres y las mujeres la labor de desarrollo previa también aporta referencias útiles sobre lo que se debe y no se debe hacer en el plan.

Incluir en esta etapa del proceso de desarrollo económico local un análisis de género –examen crítico de los papeles de los géneros en las cuestiones sociales, políticas y económicas– es condición sine qua non para que los planes de desarrollo atiendan a las necesidades y aspiraciones tanto de los hombres como de las mujeres. Dando a la evaluación territorial un enfoque de género se puede echar luz sobre las necesidades específicas de unas y otros. Puede tratarse de necesidades materiales básicas de los hombres, las mujeres, los varones y las niñas para la supervivencia diaria (por ejemplo, alimento, agua, vestimenta y vivienda), o de necesidades en relación con cuestiones de equidad, emancipación y control de los recursos.

Todas las herramientas de diagnóstico que se elaboren específicamente a los fines de la evaluación territorial deben prever la recolección y el análisis de datos desglosados por sexo, que se habrán de comunicar al foro de partes interesadas que formulará el plan de desarrollo económico local. Mientras que los indicadores cuantitativos proporcionan información objetiva sobre

la situación local, los cualitativos permiten ahondar en la experiencia subjetiva de las personas en lo que respecta, por un lado, a las oportunidades y recursos de que disponen y, por el otro, a las limitaciones y vulnerabilidades con las que se enfrentan para concretar sus planes y cumplir sus expectativas. Conociendo los aspectos cuantitativos y cualitativos y el modo en que se relacionan entre sí se puede encontrar un punto de partida mejor para promover el desarrollo desde una perspectiva de género.

Habría que prestar especial atención a los déficits de trabajo decente que padecen los hombres y las mujeres no solo en la economía formal, sino también en la informal. ¿Están confinadas las mujeres a empleos a tiempo parcial y mal remunerados porque no hay servicios que permitan equilibrar las responsabilidades familiares y el trabajo? ¿Han tomado medidas los ministerios de gobierno y las empresas locales para prevenir, detectar y castigar el acoso sexual en el lugar de trabajo?

Deben evaluarse las condiciones en las que trabajan las empresarias, las limitaciones específicas con las que tropiezan, y la medida en que las instituciones existentes pueden prestar los servicios financieros y de desarrollo empresarial que ellas necesitan, además de los segmentos del mercado donde las mujeres podrían tener una ventaja competitiva.

Convendría analizar la composición de sindicatos y asociaciones de empresas para determinar en qué medida tienen acceso a ellos las mujeres y el papel que desempeñan las afiliadas en la formulación de políticas.

Asimismo, cabría evaluar los servicios de formación profesional a fin de adaptarlos a las necesidades de formación y de colocación de los hombres y las mujeres. ¿Perpetúan esos servicios la segregación profesional? ¿Cómo puede alentarse a los estudiantes a que, al elegir su ocupación, trasciendan las concepciones tradicionales del papel del hombre y la mujer? ¿Qué incentivos pueden ofrecerse a los empleadores para que contraten a candidatos calificados de grupos desfavorecidos, por ejemplo, personas con discapacidad?

Lista de comprobación

A continuación se incluyen preguntas pertinentes a esta etapa.

En lo que respecta al análisis de los papeles, perspectivas y necesidades de los géneros:

- ¿En qué sectores económicos se concentran los hombres y las mujeres?
- ¿Cuál es el porcentaje de mujeres que trabajan en esos sectores y tienen más potencial de crecimiento?
- ¿Cuáles son los principales déficits de trabajo decente para los hombres y las mujeres?
- ¿Qué necesidades prácticas de género de los hombres y las mujeres debe atender el proceso de desarrollo económico local para que los hombres y las mujeres participen y se beneficien por igual?
- ¿Cuáles son las principales diferencias o desigualdades de género en el territorio y cómo pueden zanjarse?

En lo que respecta al análisis del acceso a los recursos y beneficios y del control sobre ellos:

- ¿Existe equilibrio de género en los órganos de toma de decisiones?
- ¿Están representados en ellos los grupos excluidos?
- ¿Qué diferencias o desigualdades de género se plantean en el acceso a los recursos existentes?
- ¿Quién tiene acceso a los beneficios derivados de esos recursos y quién los controla?
- ¿Cuáles son las limitaciones principales con las que se topan las mujeres para acceder a los recursos y beneficios?

El análisis de género debería arrojar la información necesaria para formular la estrategia más adecuada para subsanar las diferencias de género y superar las consecuencias de la discriminación. Asimismo, debería facilitar el uso estratégico del conocimiento y las calificaciones bien definidas de hombres y mujeres.

Sensibilización y promoción del foro local

La plena responsabilización local en lo tocante al proceso de desarrollo económico local solo puede conseguirse con la amplia participación de las partes interesadas del sector público y el privado en el foro local, y con la inclusión de los grupos minoritarios o marginados, que son quienes más necesidad tienen de las actividades de desarrollo. Se debe poner especial cuidado en no reproducir en el foro las desigualdades existentes. Para ello, es menester individualizar e incluir a los grupos excluidos, y asegurarse de que todas las partes interesadas puedan expresar su opinión en igualdad de condiciones.

El foro es clave para el desarrollo económico local satisfactorio, ya que se basa en los conocimientos locales y el intercambio de ideas entre los miembros para elaborar y aplicar la estrategia de desarrollo económico local. La forma que adopte dependerá del contexto, de las instituciones existentes en el territorio y del grado de formalización de las relaciones entre los interesados. Por ejemplo, en situaciones posteriores a las crisis o en aquellas localidades donde las instituciones son deficientes o ilegítimas a los ojos de la comunidad, la creación de una oficina local de desarrollo económico tal vez sirva como lugar neutral para que se reúnan los interesados. Por el contrario, en los países que tienen una alta capacidad institucional quizá no sea aconsejable crear otro organismo, sino más bien un foro, que puede consistir en un comité público-privado, un consejo territorial, etc., para orientar y desarrollar la capacidad de las instituciones existentes a fin de poner en marcha iniciativas de desarrollo económico local.

El porcentaje de mujeres en el foro debería ser lo más proporcional posible a la población femenina de la zona, y debería incluir a representantes de organizaciones de mujeres, grupos de autoayuda, cooperativas de mujeres, asociaciones de empresas, etc. El foro local debería garantizar un espacio para las personas que viven con el VIH/SIDA y aquellas con discapacidades o algún otro tipo de necesidad especial.

Sin embargo, no basta con la mera presencia de un número suficiente de mujeres en las reuniones y talleres: es menester fomentar su participación activa. Para garantizar la participación igualitaria, tal vez hagan falta ciertas medidas de aumento de la capacidad destinadas a promover el conocimiento básico de la ley y las finanzas, entender las funciones del gobierno local y el proceso de elaboración de presupuestos y desarrollar el liderazgo, las aptitudes de presentación y la confianza necesaria para cabildar por los intereses del grupo.

En esta sección se han tratado la puesta en marcha del proceso de desarrollo económico local en una localidad y las formas de incorporar en él la perspectiva de género. En la próxima sección se aborda la planificación, la aplicación y el seguimiento y la evaluación de las estrategias al respecto.

Lista de comprobación

A continuación se incluyen preguntas pertinentes a esta etapa :

- ¿ Tienen los hombres y las mujeres una representación adecuada en el foro?
- De no ser así, ¿ por qué?
- ¿ Participan en el foro miembros de grupos desfavorecidos o vulnerables?
- ¿ Son el lugar y el horario de reunión del foro apropiados y accesibles para todos los miembros?
- ¿ Hay algún grupo o persona con mayor peso que los demás en la toma de decisiones?
- ¿ Pueden los representantes de los grupos desfavorecidos o vulnerables expresarse libremente? ¿ Se presta suficiente atención a sus opiniones?

3.3 Estrategia y planificación de la acción de desarrollo económico local

Sobre la base del análisis realizado en las primeras etapas del proceso de desarrollo económico local, la labor del foro local en esta etapa consiste en formular planes de desarrollo realistas para la localidad según las prioridades de los interesados y fijar los objetivos que habrán de alcanzarse en un período determinado, programando actividades para el corto, mediano y largo plazo. En esta etapa hay que definir el mejor modo de lograr la igualdad de género y sortear las limitaciones con las que se enfrentan las mujeres y otros grupos desfavorecidos en los distintos papeles que se detallan en el Cuadro 1.

Al diseñar cada una de las actividades que se emprenderán en el marco de la estrategia, es importante evaluar si éstas ayudan a mejorar la situación de las mujeres por lo que respecta a su acceso a mejores empleos, a servicios que respalden la creación y el crecimiento de su empresa y a órganos y estructuras de toma de decisiones. Cada actividad debe tener indicadores definidos del desempeño para poder hacer un seguimiento de los resultados y detectar las deficiencias. Las actividades han de realizarse en función de los recursos humanos y financieros disponibles para alcanzar esos resultados. Al asignar los recursos, se utilizará la información recabada en el análisis de género, velando por que en el proceso de elaboración del presupuesto se tenga en cuenta la dimensión de género y se tomen en consideración las necesidades disímiles y específicas de los hombres y de las mujeres. Para ello, es preciso conocer las instituciones responsables del presupuesto local, el contexto normativo en el que éste se enmarca y los mecanismos para su elaboración y aprobación. El primer paso en ese sentido consiste en realizar un análisis comparativo de los efectos que tienen las asignaciones presupuestarias actuales en las mujeres y las niñas, por un lado, y en los hombres y los niños, por el otro. El siguiente paso consiste en asignar recursos sobre la base de ese análisis, para financiar intervenciones con las cuales hacer frente a las desigualdades entre ambos grupos.

En la mayoría de los contextos locales habrá que tomar las siguientes medidas a fin de corregir los desequilibrios de género :

- respaldar la capacidad empresarial en los sectores que tienen potencial de crecimiento, con miras a aumentar la competitividad;
- adoptar políticas y aumentar la capacidad de las instituciones de microfinanciación y los prestadores de servicios de desarrollo empresarial para adaptarse y responder a las necesidades específicas de las mujeres: para ello, tal vez haya que crear un organismo especial que atienda a las necesidades de las mujeres en los casos en que la segregación entre los sexos es muy marcada, o hacer un análisis de cómo responden los organismos existentes a las necesidades específicas de las mujeres, con miras a mejorar sus servicios y su especificidad;

- ampliar el acceso de las mujeres desfavorecidas a los organismos y estructuras de toma de decisiones mediante campañas de sensibilización, formación y otras actividades destinadas a aumentar su representación;
- promover la empleabilidad de las mujeres y otros grupos desfavorecidos a través de la formación profesional y el perfeccionamiento de las calificaciones, la sensibilización acerca de las fuentes de información sobre ofertas de trabajo y la preparación para acercarse a posibles empleadores;
- apoyar la formación y contratación de hombres y mujeres en una amplia gama de ocupaciones. Debe ponerse especial cuidado en no perpetuar los estereotipos de género;
- brindar incentivos a los empleadores, para que contraten a personas calificadas de esos grupos y que les den acceso a ocupaciones diversas, y no solo a las de bajo nivel;
- velar por que esas personas trabajen en condiciones dignas, imponiendo la obligación de celebrar contratos por escrito; inscribir a los trabajadores en los organismos de seguridad social; conceder licencias, ofrecer servicios familiares y de guardería infantil adecuados; garantizar la libertad sindical; y someterse a las inspecciones del trabajo;
- ayudar a las mujeres a conservar los empleos decentes ofreciendo la posibilidad de cumplir horarios flexibles y de trabajar a distancia, entre otras cosas, y facilitarles la reintegración en el mercado de trabajo después de haber interrumpido su carrera a través de cursos de actualización de conocimientos.

Recuadro 6. El Salvador: La oficina local de desarrollo económico de Sonsonate crea un organismo especial para la capacidad empresarial de las mujeres

En El Salvador, el 80 por ciento de los empleos para mujeres se crea en empresas cuyas propietarias son mujeres. Para elaborar y aplicar un modelo de desarrollo y potenciación de la capacidad empresarial de la mujer, la oficina local de desarrollo económico del Departamento de Sonsonate ha promovido la creación de un Centro de Servicios Empresariales para Mujeres, que ha posibilitado el acceso de las mujeres a recursos técnicos y financieros. La prestación de servicios de desarrollo empresarial centrados en las mujeres no solo ha permitido la creación y ampliación de empresas dirigidas por mujeres, sino que además ha favorecido la participación de las mujeres en la gestión pública local. Accediendo a servicios diseñados según sus necesidades específicas y participando en sesiones de información y cursos de formación organizados en un espacio donde se reúnen habitualmente los encargados de tomar decisiones, las mujeres también tienen la oportunidad de crear redes, expresar sus preocupaciones y mejorar su representación en las estructuras locales de toma de decisiones.

Fuente: LED Story (OIT), por Walter Urbina, agosto de 2007¹³

En la siguiente lista de comprobación se enumeran ejemplos de los tipos de preguntas que pueden usar los promotores del desarrollo económico local para evaluar si las estrategias planificadas ayudan a mejorar la situación económica y social tanto de los hombres como de las mujeres.

Lista de comprobación

A continuación se incluyen preguntas pertinentes a esta etapa :

- ¿ Se definen claramente en la estrategia de desarrollo económico local metas, objetivos y resultados en materia de igualdad de género?
- ¿ Coinciden las actividades planificadas con las cuestiones de género y las metas de igualdad definidas en el diagnóstico territorial?
- ¿ Se desglosan por sexo los objetivos cuando corresponde?
- ¿ Se incluye en las asociaciones a organizaciones o instituciones que se ocupan de cuestiones de igualdad de género?
- En el largo plazo, ¿ tendrá la estrategia un impacto positivo o negativo en la situación socioeconómica y la autonomía de las mujeres?
- ¿ Incluye la estrategia indicadores desglosados por sexo?
- ¿ Son adecuados los indicadores de la estrategia para medir los resultados en materia de igualdad de género?
- ¿ Son adecuadas las asignaciones presupuestarias para promover las cuestiones de género?
- ¿ Se basa la estrategia en las iniciativas de otras organizaciones de la localidad que tengan por objeto promover la igualdad de género?

Ejecución de las intervenciones y servicios de desarrollo económico local

Como en el caso del foro local, es preciso ocuparse de la representación de las mujeres y otros grupos desfavorecidos en todos los niveles de la estructura de ejecución. El equilibrio entre los sexos en dichas estructuras puede lograrse estableciendo cuotas, o eligiendo por separado a los hombres y a las mujeres que integrarán el comité. Especial atención debe prestarse a que las mujeres desfavorecidas tengan posibilidades de participar activamente.

Recuadro 7. Servicios bancarios de aldea en la República Democrática Popular Lao

El banco de la aldea de Ping Neva fue creado en 2004, en el marco de un programa ejecutado en conjunto por el Gobierno, una ONG y la OIT con el fin de instalar los servicios financieros en zonas rurales. En la actualidad, cuenta con 131 miembros que depositan sus ahorros periódicamente (medio dólar por semana en promedio) y a los que otorga préstamos, destinados sobre todo a necesidades empresariales. A final de año, gran parte del superávit generado con las operaciones de préstamo se divide entre los miembros en concepto de interés sobre sus ahorros, otra parte se utiliza para pagar los honorarios de la comisión directiva y el resto se destina al desarrollo de la aldea o a mejorar la previsión social.

Para lograr que en la comisión directiva del banco haya el debido porcentaje de mujeres, cada año, las elecciones de los candidatos y las candidatas se celebran por separado. En las aldeas donde los residentes han tenido poca o ninguna experiencia con las prácticas democráticas y donde el liderazgo suele basarse en la condición social, la posibilidad de elegir los miembros de la comisión administrativa y controlar su trabajo da a los aldeanos, tanto hombres como mujeres, la oportunidad de participar e influir en la configuración de resultados de desarrollo de su incumbencia.

Ahora bien, pese a que la OIT recomendara que, para integrar su comisión de gestión, formada por cinco miembros, los bancos de aldea eligieran como mínimo tres mujeres, en 2009, solo el 32 por ciento de los miembros eran de sexo femenino. Por lo general, en las aldeas hay poca conciencia de la importancia de la igualdad de género, y hacen falta medidas específicas, tales como la formación, para garantizar que los bancos de aldea contribuyan a reducir las desigualdades en lugar de intensificarlas.

Hasta este momento, se han creado 142 bancos de aldea en la República Democrática Popular Lao, con el respaldo de la OIT o sobre la base de su modelo. Entre los 142 bancos, el total de miembros asciende a 31.926 y el capital, a 3,9 millones de dólares de los EE.UU.

Fuente: LED Story (OIT), por Linda Deelen y Eva Majurin, junio de 2008¹⁴

Las estructuras de ejecución que se establezcan deben estar dotadas de la autoridad formal suficiente para que sus decisiones tengan aceptación pública. En los casos de gran fragmentación local, generar consenso llevará más tiempo, pero, una vez logrado, posiblemente sea más duradero.

En las estrategias de desarrollo económico local, el gobierno local es uno de los asociados clave. Habrá que aumentar la capacidad de los departamentos pertinentes del gobierno local y las instituciones públicas y privadas participantes para dar la mayor difusión posible a la información sobre la estrategia y entablar una comunicación fluida con las distintas partes interesadas. Tal vez se precisen medidas especiales para sortear las dificultades de comunicación con las mujeres: por ejemplo, si el nivel de alfabetización de las mujeres es bajo, la comunicación escrita debería complementarse con medios interpersonales y audiovisuales.

Las estrategias de desarrollo local pueden incluir una combinación de intervenciones integradas en distintos ámbitos, que se refuercen mutuamente. A continuación se enumeran las más comunes:

Desarrollo de la empresa: Las microempresas y pequeñas empresas son importantes fuentes de empleo independiente y en relación de dependencia para las mujeres. Las mujeres tienen una actividad cada vez mayor en las pequeñas empresas, tanto en la economía formal como en la informal, en países desarrollados y en desarrollo. Las empresas que pertenecen a mujeres y están dirigidas por ellas pueden tener necesidades distintas en cuanto a su crecimiento si se las compara con las empresas que son propiedad de hombres o están administradas por ellos. Por ejemplo, en varios países, las mujeres encuentran más obstáculos en la primera etapa de creación de la empresa, por su acceso limitado a la tierra y los recursos financieros, por tener una base de competencias deficiente, y por ciertas aptitudes e ideas comerciales que las llevan a insertarse en sectores empresariales atestados.

El apoyo a las microempresas de mujeres reduce la dependencia de la comunidad respecto del escaso número de empleadores locales. Para aumentar la competitividad de las empresas locales, el foro de desarrollo económico local debería concentrarse en los sectores económicos que tienen potencial de crecimiento en el largo plazo y que ofrecen las mismas oportunidades a hombres y mujeres. Esto reviste particular importancia en las zonas donde las ocupaciones tradicionales han sufrido los embates de la globalización y la consiguiente competencia de importaciones menos costosas o de mejor calidad.

Recuadro 8. Revitalización del sector de la artesanía tradicional, Shkodra (norte de Albania)

En esta región, además de las tareas del hogar, las mujeres se dedican a hacer artesanías, y los hombres las comercializan a la vez que realizan otras actividades de subsistencia, como la pesca o la agricultura. Cuando se analizó esta actividad desde el punto de vista de la competitividad, se detectaron las siguientes deficiencias:

i) calidad y variedad insuficientes de productos; ii) poco equipamiento disponible para las microempresas dedicadas a la producción de artesanías; iii) malas condiciones de trabajo de las mujeres que participaban en la producción; y iv) pobre gestión de la cadena de abastecimiento y poca eficacia de las estrategias de comercialización (por ejemplo, adquisición de materia prima y estrategia de marca). También se consideró que el hecho de que los responsables del negocio no fueran muy conscientes de esas deficiencias constituía un impedimento para el desarrollo de productos competitivos.

El foro económico local determinó que era prioritario mejorar el grupo de empresas productoras de artesanías tradicionales. Se seleccionó a 33 mujeres que dirigían talleres de artesanías tradicionales en Shkodra y Zogaj para que recibieran formación. Esas mujeres aprendieron a aumentar la productividad y la calidad de los productos, a mejorar las condiciones de trabajo de las empleadas y a diversificar sus estrategias de comercialización. Asimismo, un grupo de expertos comerciales impartió un curso intensivo de formación técnica de 19 días de duración sobre la fabricación de artículos, desde textiles y bordados, hasta productos de madera y filigrana. Se enseñó a los participantes a elaborar una línea de productos que triunfara, a predecir y aprovechar las tendencias del mercado, a organizar de modo racional el proceso de producción, a evaluar la producción sobre la base de los comentarios informales recibidos en las ferias de artesanía y a usar envases decorativos para dar más atractivo a los productos.

A fin de generar sinergias en los talleres y añadir valor a la herencia cultural de Shkodra, se volvió a concebir cada producto en función de una nueva colección. Ello sirvió para privilegiar el incentivo de los artesanos a cooperar y, al mismo tiempo, reforzó la competitividad del mercado nacional e internacional de artesanías tradicionales. Se entabló contacto entre los mercados extranjeros de Europa occidental y el grupo de talleres de Shkodra, que recibió un pedido de una colección de telas y filigranas para vender en Italia y Francia durante la temporada navideña de 2007.

Fuente: Informe final del Proyecto de Cooperación Técnica ALB/04/01/AGF

Los programas de apoyo a la capacidad empresarial deberían incluir estrategias para ampliar el acceso de las mujeres al crédito y los servicios de desarrollo empresarial. No obstante, aun cuando pueden acceder al crédito, las mujeres desfavorecidas no tienen capacidad para correr riesgos, ni confianza para emprender un negocio. Mediante un proceso dinámico de evaluación de las necesidades y oportunidades que presenta su situación, y fortaleciendo sus cualidades personales y empresariales más valiosas, muchas mujeres han conseguido crear su propia empresa. El apoyo de los pares, mentores, modelos y la afiliación a asociaciones de empresas son esenciales para ayudar a esas mujeres a superar las barreras psicológicas que les impiden desarrollar su capacidad empresarial.

Recuadro 9. Deborah, ciega y propietaria de un pequeño comercio en Uganda

La OIT trabaja activamente en África para promover y respaldar las empresas administradas por mujeres discapacitadas.

Hace ocho años, Deborah abrió un pequeño negocio de venta de cajones de refrescos y cerveza con la ayuda de un préstamo de 30.000 chelines ugandeses (unos 18 dólares de los EE.UU.) de Blind But Able, una organización no gubernamental (ONG) local. Como casi no tenía competidores que vendieran esos productos en su ciudad natal, hizo un buen negocio. En un curso de formación empresarial para mujeres discapacitadas apoyado por la OIT, se le ocurrió instalar un tanque en su propiedad y vender el agua que extraía de él. Ello, sumado a los ingresos que genera su negocio y la asignación que recibe como consejera del distrito, le reporta un ingreso mensual de 800.000 chelines ugandeses (482 dólares de los EE.UU.), que le alcanzan para mantener a los ocho miembros de su familia.

Además de dirigir su empresa, Deborah es miembro de la junta directiva de la Asociación Nacional de Ciegos de Uganda y ayuda a distribuir subvenciones a otros empresarios de la región central.

Según Deborah, “el negocio no anda nada mal. Me ha resultado fácil, y por eso sigo encargándome yo. Me da paz y muy poco de qué preocuparme. Además, es una forma fácil de hacer cosas por mí misma. Me alegra ser quien ayuda a mi familia”.

Fuente: OIT (2008), *Voices of women entrepreneurs in Ethiopia, Tanzania, Uganda and Zambia*, pág. 21

Otro aspecto primordial de las iniciativas destinadas a promover el desarrollo de la empresa es el perfeccionamiento de las calificaciones. Por ser un motor fundamental de la productividad, el perfeccionamiento es necesario para adaptarse a la demanda cambiante de competencias del mercado de trabajo, estar al día con los avances tecnológicos y ajustarse al cambio de gustos y preferencias de los consumidores, así como para anticipar las futuras innovaciones del mercado.

En general, no abundan las oportunidades de desarrollo y perfeccionamiento de las calificaciones para las microempresas y pequeñas empresas, y muchos de sus propietarios se ven atrapados en el círculo vicioso que generan la base de competencias deficiente, la producción limitada y el bajo rendimiento. Por lo tanto, el desarrollo de las calificaciones ayuda a los empresarios a administrar mejor su empresa, aumentar la productividad y la competitividad y diversificar la producción. Reviste particular importancia para las empresarias, ya que hay varios países donde las mujeres han tenido menos oportunidades de participar en programas de formación profesional y, por ello, necesitan actualizar y perfeccionar sus calificaciones para poder competir en sectores empresariales atestados.

Recuadro 10. La incorporación de la perspectiva de género y la inclusión social en Nepal

En respuesta a la demanda abrumadora de oportunidades de empleo decente en Nepal, la OIT está ayudando a sus asociados nacionales y locales de dos distritos seleccionados (Dhanusha y Ramechhap) a ejecutar el proyecto denominado “Creación de empleo y consolidación de la paz basadas en el desarrollo económico local” (EmpLED). La inclusión social y la inclusión de género son problemas que el Gobierno ha reconocido como críticos para el desarrollo equitativo de Nepal.

Con el fin de intensificar los esfuerzos relacionados con la incorporación de la perspectiva de género y la inclusión social en las iniciativas del proyecto relativas a la empresa, le infraestructura y el desarrollo de las calificaciones, se elaboró una estrategia con la cual especificar los puntos de partida para tomar más medidas que apunten más deliberadamente a las mujeres y los grupos vulnerables. Se contrató a un consultor nacional para que elaborase la estrategia, que luego se presentó y validó en un taller con las partes interesadas. Hasta el momento, el proyecto ha dado buenos resultados porque se mejoró la especificidad de los esfuerzos: el 34 por ciento de los beneficiarios del proyecto son mujeres, el 42 por ciento son pueblos indígenas y el 10 por ciento son dalits. En lo tocante a la formación profesional y el perfeccionamiento de las calificaciones, el 37 por ciento de los beneficiarios son mujeres, el 35 por ciento son pueblos indígenas y el 10 por ciento son *dalits*.

A continuación se enumeran los resultados que se prevé obtener con las intervenciones de desarrollo económico local en materia de iniciativas de desarrollo de la empresa que tengan en cuenta la perspectiva de género:¹⁵

- aumento de la productividad de las empresas de mujeres o que emplean mujeres;
- más oportunidades para que las mujeres incursionen en áreas de negocios de alta rentabilidad;
- lugares de trabajo más seguros para las trabajadoras, donde se aborden los problemas del acoso sexual y los problemas conexos con la seguridad y salud en el trabajo (SST);
- mayor confianza de las empresarias en sí mismas a medida que van aprendiendo cuáles son sus opciones y sus derechos como trabajadoras y como empresarias; y
- mayor acceso de las microempresarias a niveles más altos de crédito y de apoyo técnico, que les permita dedicarse a áreas de negocios menos atestadas.

Respecto a la capacidad empresarial de los jóvenes, cabe tener en cuenta que, entre los jóvenes empresarios, son las niñas y las mujeres jóvenes quienes requieren especial atención porque tropiezan con más inconvenientes, relacionados con los factores que se enumeran a continuación y que deberían contemplar las estrategias de desarrollo económico local:

- actitudes sociales y culturales frente a la capacidad empresarial de los jóvenes;
- educación y formación de las capacidades empresariales;
- acceso a la financiación, financiación inicial;
- marcos administrativo y reglamentario; y
- asistencia y apoyo empresariales.

Es muy probable que si se promueven y fortalecen todos esos factores, mejore la situación de los jóvenes empresarios, ya sea que utilicen su capacidad empresarial para sobrevivir —quienes trabajan por cuenta propia para tener una fuente de ingresos distinta del salario— o motivados por la oportunidad, es decir, cuando la iniciativa empresarial surge ante una oportunidad económica.

Las estrategias de desarrollo económico local también podrían servir para dar más coherencia a las políticas en los planos nacional y local. Como en otras esferas de trabajo, las iniciativas de desarrollo económico local que abordan la capacidad empresarial de los jóvenes se llevan a cabo paralelamente en los planos nacional y local. En el plano nacional, se ofrecen servicios de asesoramiento y desarrollo de la capacidad a instituciones clave tales como ministerios e instituciones de formación para que elaboren políticas efectivas de empleo de los jóvenes. En el plano local, se alienta la capacidad empresarial de los jóvenes brindándoles educación específica; a tal fin, se trabaja en conjunto con instituciones de microfinanciación en el diseño de productos financieros a los que puedan acceder los jóvenes empresarios, además de servicios de desarrollo empresarial, para la prestación de servicios empresariales y de supervisión de empresas.

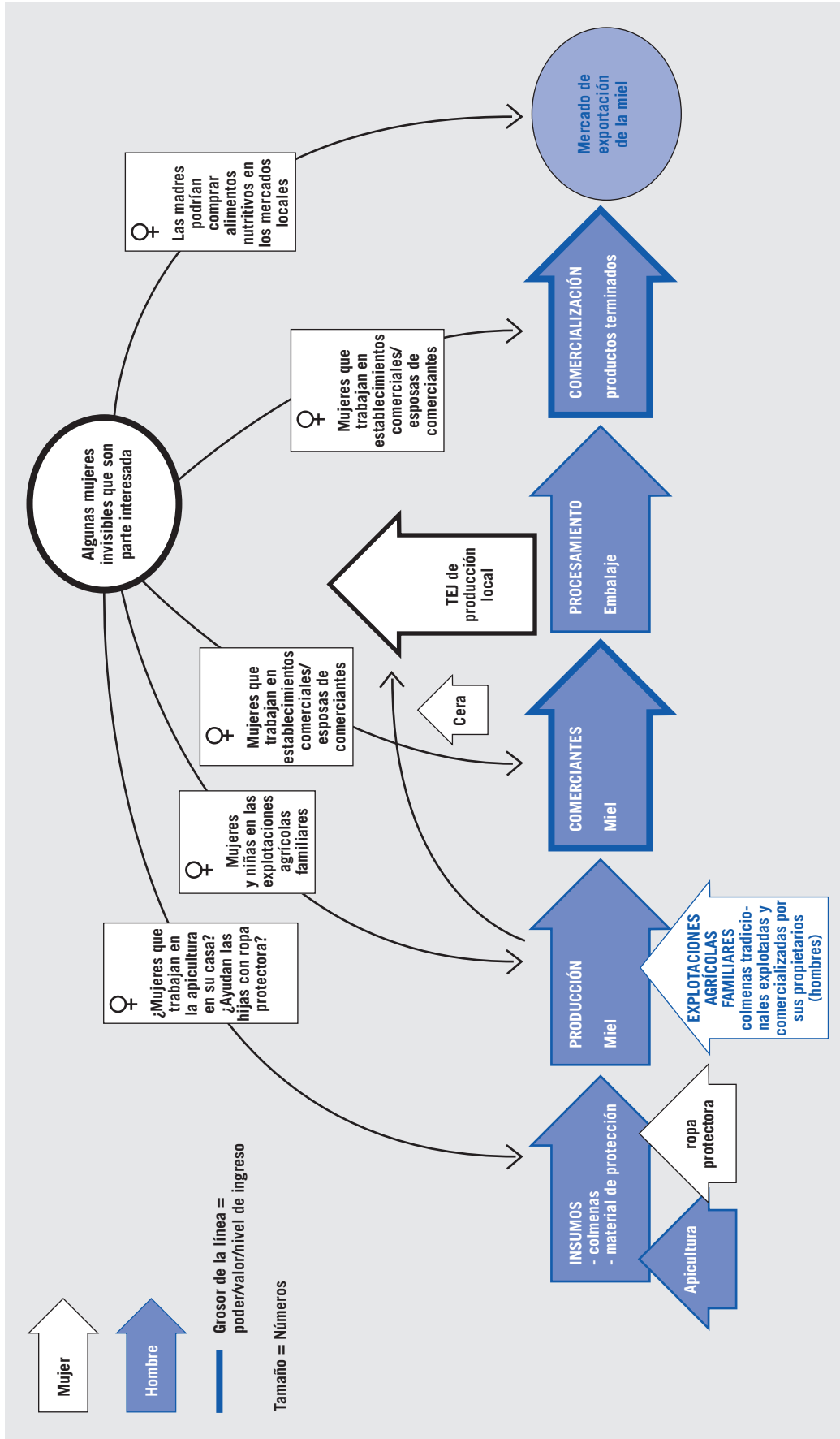
Desarrollo de la cadena de valor: Todos los pasos e interrelaciones entre el suministro de insumos y el producto final forman una cadena de valor. Así, la cadena de valor describe la secuencia de insumos necesarios para desarrollar un producto (por ejemplo, la tierra, las materias primas, el capital, la mano de obra, la información, etc.) y el valor de cada uno. El análisis de la cadena de valor tiene por objeto individualizar el valor que se añade y en qué eslabón, y cómo se distribuye en la cadena el precio final de mercado.

De esa manera, es posible entender la compleja serie de relaciones y vínculos del proceso de producción con miras a detectar los puntos de partida para aumentar la competitividad, mejorar las condiciones de trabajo, corregir los desequilibrios y las desigualdades en la gestión de la cadena de valor y mejorar la rentabilidad de quienes se encuentran en el extremo inferior de la cadena.

Por lo general, el trabajo de las mujeres en la cadena de valor es invisible o tiende a concentrarse en actividades que generan poco valor añadido. En consecuencia, haciendo un análisis de la cadena de valor que tenga en cuenta las cuestiones de género se puede determinar cómo repercuten las relaciones de género en distintas partes de la cadena de valor, por ejemplo, en qué puntos de la cadena se concentran las mujeres, en qué otros se pueden mejorar las condiciones de trabajo y en cuáles necesitan las mujeres apoyo específico en forma de capacitación para mejorar sus actividades empresariales.

En el gráfico siguiente se ilustra un ejercicio, parte del análisis de la cadena de valor que tiene en cuenta las cuestiones de género, destinado a incluir en la cadena todas las actividades principales en las que participan las mujeres, incluso como contribuyentes “invisibles”, y determinar si se trata de actividades de alto o bajo valor añadido.

Gráfico 2. Participación invisible de algunas mujeres en una cadena de valor de la miel en Etiopía



Fuente: Making the strongest links: A practical guide to mainstreaming gender analysis in value chain development. OIT, 2009

El análisis de la cadena de valor ayuda a entender el acceso al mercado local y externo, así como la demanda de productos; además, permite determinar la necesidad de apoyo que tienen las empresarias en los distintos eslabones de la cadena. También es importante que las conclusiones que se extraigan sobre la manera de fortalecer la cadena de valor prevengan aquellas situaciones en que los grupos desfavorecidos (por ejemplo, mujeres pobres, niñas, hombres y mujeres discapacitados, etc.) salen perdiendo, mientras que se privilegia a otras partes (más prominentes) de la cadena.

Creación de infraestructura: La falta de infraestructura adecuada es un aspecto fundamental de la pobreza. Las mujeres y las niñas suelen ser las más afectadas por los costos sobre las oportunidades asociados a una infraestructura deficiente que les impiden acceder a la educación y los servicios de salud y participar en actividades productivas.

Estas consideraciones también deberían definir el tipo de servicios que se establecen para la formación profesional y el perfeccionamiento de las calificaciones y la inversión pública en infraestructura local. En la medida de lo posible, debería optarse por crear infraestructuras con alto coeficiente de empleo a fin de alcanzar simultáneamente los objetivos de reducir el desempleo y la pobreza. En los casos en que se ha confiado la creación de la infraestructura a la comunidad, el papel de la mujer se ha visto fortalecido con intervenciones activas, y los resultados obtenidos han demostrado ser más acordes a sus necesidades. En líneas generales, esos resultados consisten en:

- transporte y comunicaciones asequibles;
- vivienda segura;
- instalaciones sanitarias y suministro de agua adecuados;
- energía no contaminante y asequible; y
- servicios de atención profesional para niños, ancianos, enfermos y discapacitados.

Esas mejoras también ayudan a crear un entorno económico más propicio, donde pueda desarrollarse mejor la actividad empresarial.

Recuadro 11.

Preguntas del análisis de género sobre los planes de creación de infraestructura

División del trabajo por género y necesidades de género

- ¿Se han establecido las actividades de hombres y mujeres que están relacionadas con la infraestructura propuesta?
- ¿Se han tenido en cuenta las necesidades tanto de los hombres como de las mujeres?
- ¿Cómo incidirá la intervención planificada en las actividades actuales y en las responsabilidades de los hombres y las mujeres? Por ejemplo, ¿repercutirá en el tiempo que dedican a transportar productos hasta el mercado, viajar al trabajo, acarrear agua o recolectar combustible?
- ¿Cómo incidirá en las demás responsabilidades de los hombres y las mujeres el hecho de que participen en la construcción de infraestructura?

Acceso a los recursos y beneficios y control sobre ellos

- ¿Brindará el desarrollo económico local oportunidades para emplear y formar a mujeres en la construcción o el manejo y mantenimiento de la infraestructura? ¿Se las empleará en las nuevas industrias que puedan establecerse en la zona una vez finalizado el proyecto de infraestructura?
- ¿Participarán las mujeres en la asociación de usuarios? Concretamente, ¿intervendrán en la toma de decisiones sobre las normas de uso, funcionamiento y mantenimiento?
- ¿Tendrá el proyecto alguna repercusión negativa en el acceso de las mujeres a la información, los recursos y los mercados? De ser así, ¿contempla el proyecto formas de reducir al mínimo esos efectos? Evaluar lo siguiente:
 - La comercialización, a cargo de las mujeres, de bienes y otras actividades relacionadas con la obtención de ingresos como consecuencia de la ubicación de la infraestructura asociada al transporte
 - El reasentamiento de las mujeres y su familia por la construcción de infraestructura
 - El contacto con otras mujeres (como en el caso de bombas de agua particulares o sistemas de agua corriente que les permitan ahorrar tiempo para terminar ciertas tareas)
- ¿Se ha consultado a las mujeres u ONG interesadas que trabajan en las zonas acerca del diseño y ubicación de la infraestructura?

Limitaciones

- ¿Es aceptable la infraestructura propuesta desde el punto de vista social o cultural? ¿Es accesible para las mujeres? ¿Pueden utilizarla?
- ¿Contempla el plan de desarrollo económico local medidas para remediar las limitaciones a la participación y los beneficios para hombres y mujeres por igual?
- ¿Brinda otras posibilidades o servicios que respalden la participación de las mujeres en las distintas etapas del proyecto, incluidos el manejo y el mantenimiento de la estructura?

Fuente: Organismo Nacional de Economía y Desarrollo, Filipinas, Directrices, Género y Desarrollo

Seguimiento y evaluación

El seguimiento de los indicadores de progreso es un proceso continuo que brinda la información necesaria para ajustar el proceso de desarrollo económico local y reorientar la estrategia a fin de alcanzar mejor los objetivos. En él se analizan:

- **los insumos:** los recursos financieros y físicos que se utilizan;
- **los productos:** los bienes y servicios que se generan con los insumos;
- **los resultados:** la utilización local de los productos y el nivel de satisfacción que generan; y
- **el impacto:** el efecto último que tiene la estrategia de desarrollo económico local en el desarrollo económico, las oportunidades de trabajo decente y las condiciones sociales, con inclusión del empleo del tiempo por parte de los hombres y de las mujeres, su situación y el papel que desempeñan en la toma de decisiones.

Por su parte, la evaluación es un **análisis periódico**, en el que se estudia no solo el desempeño, la eficiencia y el impacto de la estrategia de desarrollo económico local, sino también su pertinencia, habida cuenta de los cambios de las condiciones económicas y sociales que afectan a la localidad. Así, el análisis periódico retroalimenta la estrategia y pone a prueba su pertinencia ante condiciones locales dinámicas. La evaluación puede centrarse bien en la aplicación, entendida como proceso, bien en los resultados.

Respecto a los resultados relacionados con el género, en la siguiente lista de comprobación se incluyen ejemplos de preguntas para evaluar en qué medida se tiene en cuenta tanto a los hombres como a las mujeres en la estrategia de desarrollo económico local.

Lista de comprobación

Ejemplos de preguntas de evaluación sobre aspectos del proceso de desarrollo económico local relacionados con el género:

- ¿ Los indicadores de progreso miden las diferencias de género de los productos y los resultados?
- ¿ Qué impacto tienen las asignaciones presupuestarias en la distribución de los beneficios entre los hombres y las mujeres?
- ¿ Qué mejoras dicen haber experimentado las mujeres en cuanto a sus condiciones de vida, relaciones en el hogar y situación general gracias al proceso de desarrollo económico local?
- ¿ Se ha incrementado la capacidad del organismo de ejecución para promover la igualdad de género?
- ¿ Está preparado el sistema de seguimiento para recabar y registrar datos desglosados por sexo sobre la participación, la sensibilización, el acceso a los recursos y el control sobre ellos?
- ¿ Son los hombres y las mujeres asociados y a la vez beneficiarios de la estrategia de desarrollo económico local?
- ¿ Se celebran consultas con los hombres y las mujeres como parte del proceso de seguimiento y evaluación?
- ¿ Han tenido ambos la oportunidad de expresar sus opiniones sobre el impacto del proyecto?

En los análisis de impacto de cada una de las intervenciones que integran el proceso de desarrollo económico local debería prestarse atención a las repercusiones del proyecto en la igualdad de género. El impacto puede conceptualizarse como un continuo que va de las intervenciones que refuerzan las desigualdades a aquellas que transforman las relaciones desiguales de género.

Cuadro 2. Tipos de impacto por lo que respecta al género

NEGATIVO DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL GÉNERO	NEUTRAL DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL GÉNERO	TIENE EN CUENTA LAS CUESTIONES DE GÉNERO	POSITIVO DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL GÉNERO	CON PODER DE TRANSFORMACIÓN DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL GÉNERO
Se utilizan normas, papeles y estereotipos de género que refuerzan las desigualdades entre los sexos	Sin incidencia sobre las normas, los papeles, ni sobre las relaciones de género	Se cambian las normas, los papeles y el acceso de cada género a los recursos en la medida necesaria para alcanzar los objetivos del proyecto	El cambio de las normas, los papeles y el acceso de cada género a los recursos, como componente clave de los resultados del proyecto	Se transforman las relaciones desiguales de género, promoviendo la repartición equitativa del poder, el control de los recursos y la toma de decisiones, así como el apoyo a la emancipación de la mujer

Un aspecto decisivo de las estrategias de desarrollo económico local es su sostenibilidad, la cual se define como la capacidad de las partes interesadas de alcanzar resultados y continuar el proceso de desarrollo incluso una vez concluidos la estrategia o el proyecto iniciales. La sostenibilidad constituye, pues, uno de los parámetros principales de la estrategia de desarrollo económico local, por lo que cabría adoptar medidas desde el primer momento para garantizarla. Las partes interesadas deberían ser conscientes de que si bien es probable que las decisiones que los interesados locales adopten por consenso y de común acuerdo demoren más, en especial cuando se necesitan esfuerzos suplementarios para garantizar la plena participación de las mujeres, también es probable que tengan efectos más duraderos.

Entre los beneficios derivados de las intervenciones satisfactorias de desarrollo económico local cabe mencionar la inversión en educación y la reducción del trabajo infantil gracias al aumento de los ingresos; mayores oportunidades de empleo, que disminuyen las tasas de migración y la vulnerabilidad; mayor protección social; y más transparencia y rendición de cuentas por parte de los gobiernos locales debido a una mayor conciencia política de las organizaciones de hombres y de mujeres.

4 Conclusión

Desde el inicio hasta la evaluación del impacto, el proceso de desarrollo económico local debe integrar los objetivos locales relacionados con la igualdad de género. Es necesario que los primeros contactos con la población local, la recolección de datos que fundamenten la estrategia de desarrollo, las estructuras que se creen para planificar y aplicar la estrategia y la supervisión y evaluación de los logros promuevan la participación de los hombres y las mujeres, además de abordar sus necesidades y prioridades específicas. Solo así el proceso será verdaderamente participativo y sus resultados, sostenibles.

En esta guía se han explicado las razones por las que es necesario incorporar la perspectiva de género, la aportación que pueden hacer los hombres y las mujeres al desarrollo económico local, los obstáculos que dificultan la participación de los grupos discriminados, y distintas formas de incorporar la perspectiva de género en las diferentes etapas del proceso de desarrollo económico local. En el anexo figura una breve descripción de una serie de herramientas elaboradas por la OIT que pueden ayudar a reducir las desigualdades de género a nivel local.

Los profesionales saben que transformar las relaciones de género supone esfuerzos persistentes y coordinados a largo plazo. Tal vez el marco habitual de los proyectos de cooperación técnica no baste para concretar un cambio social tan profundo, ya que éste requiere el compromiso a largo plazo de los facilitadores del desarrollo económico local y las partes interesadas. Solo así se logrará la igualdad de género para las mujeres en lo que respecta a la movilidad, el alfabetismo, el acceso a los recursos y el control sobre ellos, la productividad, el acceso a los mercados, la condición social y las facultades para tomar decisiones.

- 1 Conferencia Internacional del Trabajo, Actas Provisionales núm. 13, 98.ª reunión, Ginebra, 2009. Informe de la Comisión de la Igualdad de Género.
- 2 En la siguiente publicación se explican más conceptos relativos al género: Guidelines for Gender-Sensitive Employment Creation for District Councils, Tanzania, 2008. OIT/UNIFEM. Disponible en: http://www.ilo.org/gender/Informationresources/lang--en/docName--WCMS_098174/index.htm.
- 3 Política de la OIT sobre la incorporación de la perspectiva de género, 1999. <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/gender/newsite2002/about/defin.htm>.
- 4 Comisión Europea, Women and men in decision-making 2007. Analysis of the situation and trends.
- 5 Ayyagari, M., Beck, T., Demircuc-Kunt, A. 2007. Small and Medium Enterprises across the Globe. Small Business Economics 29, págs. 415 a 434.
- 6 Rompe con los estereotipos de género y dale una oportunidad al talento. Conjunto de herramientas para asesores de PYME y gerentes de recursos humanos. 2008. Comunidades Europeas.
- 7 Fuente: Global Database of Quotas for Women, disponible en: www.quotaproject.org.
- 8 Fuente: Indicadores Clave del Mercado de Trabajo, OIT, 2007.
- 9 Tendencias mundiales del empleo juvenil, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2006.
- 10 Para obtener más información sobre las intervenciones de la OIT en materia de desarrollo de la empresa que se valen de los medios de comunicación masivos, véase <http://www.ilo.org/public/english/employment/download/wpaper/wp2.pdf>.
- 11 La mujer en el desarrollo es un enfoque utilizado en la planificación, ejecución y evaluación de programas centrados exclusivamente en la mujer que no cuestiona la relación de desigualdad de género y, por lo tanto, no aborda las causas, sino solamente los síntomas.
- 12 El enfoque de género y desarrollo reconoce que las estructuras sociales existentes tienen un efecto negativo en los grupos desfavorecidos. Así, apunta a generar un desarrollo equitativo y sostenible en el que tomen las decisiones tanto los hombres como las mujeres, facultando a esos grupos para garantizar que se beneficien del proceso de desarrollo por igual.
- 13 Disponible en: <http://www.ilo.org/led>.
- 14 Disponible en: <http://www.ilo.org/led>.
- 15 Fuente: Organismo Nacional de Economía y Desarrollo, Filipinas, Directrices, Género y Desarrollo, 2007.

Anexo:

Herramientas de la OIT que pueden utilizarse para promover la igualdad de género en las estrategias de desarrollo económico local

Título	Fuente	Año	Breve descripción	Sitio web
Building Women Entrepreneurs' Associations: Capacity Building Guide	OIT. Programa de Desarrollo de la Iniciativa Empresarial de la Mujer	2010	Herramienta didáctica ideada para desarrollar la capacidad de las mujeres empresarias de dirigir y para mejorar sus asociaciones.	www.ilo.org/wed
Business Group Formation: Empowering Women and Men in Developing Communities. Trainer's Manual		2008	Herramienta didáctica para instructores, que promueve la creación de grupos como modo de dar más autonomía a los hombres y las mujeres de comunidades de bajos ingresos.	www.ilo.org/wed
Guidelines on the Formation of Self-help Groups – For Families of Working Children	OIT. Programa de Desarrollo de la Iniciativa Empresarial de la Mujer	2006	Guía para enseñar los rudimentos de las finanzas a grupos vulnerables, por ejemplo, a madres de niños que trabajan. El manual pone el acento en la igualdad de género y sigue un enfoque participativo del aprendizaje de adultos para alumnos de escasos estudios escolares y poca formación profesional.	www.ilo.org/wed
Leadership Training Manual for Women Leaders of Cooperatives	OIT. Programa de Desarrollo de la Iniciativa Empresarial de la Mujer	2005	Este manual pedagógico tiene por objeto ayudar a los instructores de las cooperativas de Asia-Pacífico a sensibilizar a los hombres y las mujeres que dirigen o integran cooperativas acerca de las manifestaciones del sesgo de género (contra la mujer) en las cooperativas y desarrollar la capacidad de las mujeres que dirigen o han de dirigir cooperativas.	www.ilo.org/coop
Managing Small Business Associations: Trainer's Manual	OIT. Programa de cooperativas	2007	Este manual proporciona orientación para crear asociaciones de empresas sólidas y eficientes que atiendan a las necesidades de los empresarios de uno y otro sexo. Presenta temas esenciales tanto para las asociaciones de empresas existentes como para los empresarios que quieren formar una nueva.	www.ilo.org/seed
Igualdad de género y trabajo decente: Convenios y recomendaciones claves para la igualdad de género	OIT. Programa sobre Intensificación del Empleo mediante el Desarrollo de Pequeñas Empresas OIT. Oficina para la Igualdad de Género	2006	Esta guía contiene los textos de algunos de los Convenios clave para promover la igualdad de género en el mundo del trabajo y otros Convenios que tienen repercusiones particulares en la igualdad de género, como los que se refieren a la promoción del empleo, las condiciones de trabajo y los trabajadores migrantes.	www.ilo.org/gender

Título	Fuente	Año	Breve descripción	Sitio web
Modular Package on Gender, Poverty and Employment: Reader's Kit	OIT. Departamento de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad	2000	Esta carpeta de material pedagógico tiene por objeto fortalecer la capacidad de acción de los mandantes para tomar medidas que tiendan a la igualdad de género y la promoción del empleo. Está pensado para su uso en el marco de servicios de asesoramiento o en sesiones de información sobre cuestiones de empleo, pobreza y actividades relativas al género.	www.ilo.org/publns
Guidelines on Gender in Employment Policies: Information Resource Book	OIT. Departamento de Política de Empleo	2009	Este material didáctico tiene por finalidad incorporar las cuestiones de género en las políticas de empleo, y abarca diversas esferas de intervención normativa contempladas en el Programa Global de Empleo. Las directrices incluyen una serie de informes de política sobre la incorporación de las cuestiones de género en diversos temas de empleo.	www.ilo.org/employment
Mainstreaming Gender: An Annotated Bibliography of Selected ILO Tools for Mainstreaming Gender in the World of Work	OIT. Oficina para la Igualdad de Género	2007	Bibliografía anotada de una selección de 134 herramientas de la OIT para la incorporación de la perspectiva de género, que incluye buenas prácticas, directrices y material de formación, informes y estudios monográficos, documentos de debate y de trabajo, notas informativas, libros y material audiovisual.	www.ilo.org/inform
Igualdad de género y trabajo decente: Buenas prácticas en el lugar de trabajo	OIT. Oficina para la Igualdad de Género	2005	En este libro se describen buenas prácticas a las que recurren gobiernos, organizaciones de empleadores y sindicatos de todo el mundo para incorporar la igualdad de género en su estructura institucional y sus políticas, programas y actividades.	www.ilo.org/gender
ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género	OIT. Oficina para la Igualdad de Género	2007 (segunda edición)	En esta edición se agregan entradas con información importante para las trabajadoras, sobre el acoso sexual, la mujer en el desarrollo, el techo de cristal y otros avances fundamentales tanto para los trabajadores como para las trabajadoras.	www.ilo.org/gender
Romper el techo de cristal: Las mujeres en puestos de dirección	OIT. Oficina para la Igualdad de Género	2004 (actualización)	En este estudio se examina la cambiante situación de las mujeres en el mercado de trabajo y en el trabajo profesional y los puestos de dirección. Se analizan además los obstáculos al desarrollo de la carrera de las mujeres y las medidas que se adoptan para aumentar sus oportunidades y promover la igualdad de género.	www.ilo.org/inform

Título	Fuente	Año	Breve descripción	Sitio web
Igualdad entre hombres y mujeres o de género: guía para la negociación colectiva	OIT. Diálogo Social	2002	Esta guía proporciona información útil y un excelente punto de partida para la negociación, el debate, la motivación, la sensibilización, la formación, la educación, la interacción entre empleadores y trabajadores y la creación de alianzas con otros organismos o redes interesadas.	www.ilo.org/publns
Auditoría participativa de género: Herramienta para la introducción de cambios institucionales	OIT. Oficina para la Igualdad de Género	2008	En este folleto se repasan sucintamente las experiencias previas de la OIT con las APG y se describe la metodología básica y el proceso de auditoría.	www.ilo.org/gender
FAMOS: Service Quality Check for Supporting Female and Male Operated Small Enterprises	OIT. Programa de Desarrollo de la Iniciativa Empresarial de la Mujer	2006	Guía para organizaciones de apoyo empresarial, en la que se ofrece un método de autoevaluación con perspectiva de género para determinar qué mejoras deben efectuarse en las operaciones de una organización habida cuenta de las necesidades de las empresarias.	www.ilo.org/wed
Assessing the Enabling Environment for Women in Growth Enterprises	OIT. Programa de Desarrollo de la Iniciativa Empresarial de la Mujer	2007	En esta herramienta se incluye una metodología para las evaluaciones de país del ámbito donde se desempeñan las empresarias. Se presenta también un sistema de calificación del entorno favorable para las empresarias en esferas clave, además de recomendaciones de medidas en relación con cada una de ellas.	www.ilo.org/wed
Rompe con los estereotipos de género y dale una oportunidad al talento. Conjunto de herramientas para asesores de PYME y gerentes de recursos humanos	Comunidades europeas y CIF-OIT	2008	Conjunto de herramientas prácticas para las empresas, destinadas a superar los estereotipos de género y promover un uso más racional y equitativo de los recursos humanos en las PYME mediante un Plan de Acción sobre Igualdad de Género.	www.businessand-gender.eu
Gender and Entrepreneurship Together: GET Ahead for Women in Enterprise: Training Package and Resource Kit	OIT. Programa de Desarrollo de la Iniciativa Empresarial de la Mujer	2004 (reimpresión de 2008)	Esta carpeta de material, destinada tanto a las empresarias con un bajo nivel de alfabetización como a los instructores y asociaciones de empresarios, contiene ejercicios y planes de sesiones para enseñar las calificaciones básicas de gestión de empresas a mujeres de bajos ingresos. Los diez módulos de formación incluyen material para un taller de 5 días de duración sobre género y capacidad empresarial.	www.ilo.org/wed

Título	Fuente	Año	Breve descripción	Sitio web
Desarrollo Económico Local en Situaciones de Post Crisis: Guía Operacional	OIT. Programa InFocus sobre Respuesta a las Crisis y Reconstrucción	2004	Explica por qué el desarrollo económico local es particularmente efectivo en las situaciones posteriores a una crisis, e incluye una reseña del proceso. Además, establece una metodología práctica para ejecutar actividades a nivel comunitario, entre ellas, apoyo a las empresas, atracción de inversiones, creación de redes y promoción activa de los intereses, evaluación del entorno y consideración de los grupos vulnerables.	www.ilo.org/led
Local Economic Development: Sensitizing Package	OIT. Programa de Desarrollo Económico Local	2005	Esta carpeta de material tiene por finalidad determinar por qué el desarrollo económico local se ha convertido en una alternativa necesaria, viable y complementaria a las estrategias de desarrollo tradicionales en un mundo globalizado. Se plantea que, en un mundo cada vez más dominado por los flujos y la integración económica, el desarrollo económico local constituye el marco adecuado para elevar al máximo el potencial socioeconómico de todos los territorios.	www.ilo.org/led
Programa sobre las mejoras del trabajo en las pequeñas empresas (WISE)	OIT. Programa sobre las condiciones de trabajo y empleo	2004	Manual que alienta las medidas prácticas y voluntarias por parte de los propietarios y directivos de pequeñas empresas para mejorar las condiciones de trabajo. Incluye listas de comprobación que pueden ayudar a los directivos a aumentar la productividad mejorando el lugar de trabajo. También se ha redactado un manual para los trabajadores. El Programa WISE se ha ejecutado satisfactoriamente en más de 20 países.	www.ilo.org/travail
Integrated Rural Accessibility Planning	OIT. Programa de Inversiones Intensivas en Empleo	2003	Concebido para su aplicación en el plano del gobierno local, tiene por objeto ampliar el acceso a los bienes y servicios esenciales en las zonas rurales. La infraestructura incluye el acceso al agua, el combustible, la atención de la salud y la educación, esferas de particular importancia para las mujeres rurales. Permite a los planificadores fijar prioridades para el desarrollo de la infraestructura rural.	www.ilo.org/eiip

Título	Fuente	Año	Breve descripción	Sitio web
Making the Strongest Links: A Practical Guide to Mainstream Gender Analysis in Value Chain Development	OIT. Programa sobre Intensificación del Empleo mediante el Desarrollo de Pequeñas Empresas	2007	Esta guía presenta métodos innovadores para incorporar las cuestiones de género en las distintas etapas del análisis de la cadena de valor, fortalecer los vínculos esenciales para la igualdad de género y promover estrategias sostenibles de desarrollo y de crecimiento que favorezcan a los pobres.	www.ilo.org/seed
Leasing for Small and Micro Enterprises: A Guide for Designing and Managing Leasing Schemes in Developing Countries	OIT. Programa de Finanzas Sociales	2003	Ilustra las ventajas y desventajas de otorgar préstamos a las pequeñas y medianas empresas y presenta un panorama general de los riesgos que ello entraña para las instituciones financieras.	www.ilo.org/employment
Financial Education: Trainer's Manual	OIT. Programa de Desarrollo de la Iniciativa Empresarial de la Mujer	2008	Guía para enseñar los rudimentos de las finanzas a grupos vulnerables, por ejemplo, a madres de niños que trabajan. El manual pone el acento en la igualdad de género y sigue un enfoque participativo del aprendizaje de adultos para alumnos de escasos estudios escolares y poca formación profesional.	www.ilo.org/wed
Las mujeres, el género y la economía informal: evaluación de los estudios de la OIT y orientaciones sobre el trabajo futuro	OIT. Oficina para la Igualdad de Género	2008	Este documento de debate proporciona una visión general de los estudios sobre la mujer, las cuestiones de género y la economía informal realizados por la OIT en los dos últimos decenios. Se examinan los marcos analíticos y metodológicos utilizados en diversos estudios, se detectan las lagunas en la investigación y se proponen orientaciones para la futura labor de investigación.	www.ilo.org/gender
Workplace Solutions for Childcare	OIT. Programa sobre las condiciones de trabajo y empleo	2010	Las asociaciones en el lugar de trabajo resultan eficaces para los padres que trabajan y están evaluando soluciones para el cuidado infantil. Este libro se centra, por un lado, en los motivos por los que los asociados en el lugar de trabajo han comenzado a intervenir en el cuidado infantil y, por otro, en la naturaleza de los programas que se han ejecutado.	www.ilo.org/travail
El VIH/SIDA y el mundo del trabajo: estimaciones a nivel mundial, impacto y medidas adoptadas	OIT. Programa sobre el VIH/SIDA y el Mundo del Trabajo	2004	Este documento se centra en el VIH/SIDA como amenaza para el desarrollo económico y social sostenible. La pérdida de vidas humanas y los efectos inhabilitantes de la enfermedad afectan la capacidad para mantener los niveles de producción y de empleo.	www.ilo.org/aids

Título	Fuente	Año	Breve descripción	Sitio web
African Responses to the Crisis through the Social Economy	Documento de trabajo para la Conferencia Internacional sobre la economía social, octubre de 2009	2009	En este documento de trabajo se esbozan los componentes de la economía social y se sugiere una serie de medidas relativas a cada uno de los pilares del programa de trabajo decente en respuesta a la crisis mundial.	www.ilo.org/region/afpro/addisababa

La Oficina para la Igualdad de Género respalda la aplicación de la Política de la OIT sobre igualdad de género e incorporación de las consideraciones de género. A tal fin, y entre otras cosas, presta asesoramiento a los mandantes tripartitos y el personal de la OIT sobre medidas que pueden adoptarse para que en las políticas, la legislación, los programas y las instituciones de las cuatro áreas estratégicas del mandato de la OIT se atiendan mejor las cuestiones de género. Entre esas medidas cabe mencionar la ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo pertinentes, el aumento del número de mujeres en los puestos de adopción de decisiones, la promoción de la capacidad empresarial de la mujer y la atención a situaciones en que las mujeres son especialmente vulnerables en el mercado de trabajo.

La Oficina rinde cuentas directamente al Director General de la OIT y coordina la Red mundial de Género de la Organización. Realiza Auditorías Participativas de Género (APG), ejecuta proyectos de cooperación técnica y organiza actividades de intercambio de conocimientos y sensibilización para fortalecer las capacidades de los mandantes, el personal de la OIT y otros interesados, de modo que estén mejor preparados para incorporar la dimensión de género en sus esferas de trabajo. Además, participa en las actividades e iniciativas que emprende todo el sistema de las Naciones Unidas en la esfera del género y actúa de enlace con los grupos de la sociedad civil, las instituciones académicas y una amplia gama de actores comprometidos con la igualdad de género.



Oficina para la Igualdad de Género
Oficina Internacional del Trabajo

4, route des Morillons
1211 Ginebra 22, Suiza
Tel. +41 22 799 6730
Fax +41 22 799 6388

gender@ilo.org
www.ilo.org/gender

A través de su Programa de Desarrollo Económico Local, la OIT está ayudando a sus mandantes a formular y aplicar estrategias sobre el tema en una gran variedad de entornos económicos, sociales y políticos de todo el mundo. Entre ellos se incluyen países que están saliendo de una crisis, zonas rurales y atrasadas donde sigue existiendo el trabajo infantil y barriadas urbanas, así como las aglomeraciones orientadas al crecimiento donde se potencia la competitividad territorial. Dada la creciente demanda de apoyo para paliar los efectos locales del cambio climático, es cada vez más común que las estrategias de desarrollo económico local incorporen la dimensión de los “empleos verdes”.

Con los programas de cooperación técnica se presta asesoramiento normativo a los gobiernos en los planos nacional y local. Entre las estrategias se cuentan la utilización de métodos y herramientas de desarrollo del sector privado tales como el desarrollo de la cadena de valor, la relación con instituciones de microfinanciación, el desarrollo de las calificaciones, la creación de capacidad institucional y los empleos verdes.



Departamento de Creación de Empleos y Desarrollo
de la Empresa de la OIT
Programa de Desarrollo Económico Local

4, route des Morillons
1211 Ginebra 22, Suiza
Tel. +41 22 799 6111
Fax +41 22 799 7978

led@ilo.org
www.ilo.org/led
www.ledknowledge.org

ISBN 978-92-2-323553-6



9 789223 235536