



Organización
Internacional
del Trabajo

Marco integrado de evaluación
de un **entorno favorable**
para el desarrollo de
empresas de mujeres

**Marco integrado de evaluación
de un entorno favorable para el desarrollo
de las empresas de mujeres**

Oficina Internacional del Trabajo

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2014

Primera edición 2014

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 Publicaciones de la OIT (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.

Oficina Internacional del Trabajo Departamento de Creación de Empleo y Desarrollo de Empresas, Oficina Regional de la OIT para África, Banco Africano de Desarrollo

Marco integrado de evaluación de un entorno favorable para el desarrollo de las empresas de mujeres / Organización Internacional del Trabajo, Equipo Técnico de Trabajo Decente y Oficina de países para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana - San José: OIT, 2014

ISBN: 978-92-2-328384-1 (impreso), 978-92-2-328385-8 (web pdf)

ILO DWT and Country Office for Central America, Haiti, Panama and Dominican Republic

También disponible en inglés: *Assessing the Enabling Environment for Women in Growth Enterprises: An AfDB/ILO Integrated Framework Assessment Guide*, ISBN 978-92-2-119769-0 (impreso), 978-92-2-119770-6 (web pdf), Ginebra, 2007.

Datos de catalogación en publicación 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, en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: OIT, Equipo Técnico de Trabajo Decente para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana, Apartado Postal 502-2050 Montes de Oca, Costa Rica. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: sanjose@ilo.org

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

Coordinación: María José Chamorro
Diagramación: Diseño Editorial MyF S.A.
Impreso en: San José, Costa Rica

Agradecimientos

Las herramientas, metodologías y enfoques presentados en esta guía de evaluación de un entorno favorable para el desarrollo de las empresas de mujeres están basados en un trabajo realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Oficina para el Desarrollo del Sector Privado (OPDSP) del Banco Africano de Desarrollo (BAfD) en los países de África Oriental. La traducción y adaptación a la realidad latinoamericana fueron realizadas por la oficina de la OIT en San José, Costa Rica.

El Marco de evaluación del BAfD/OIT presentado en este documento se basa en el marco desarrollado por la región atlántica de Canadá para promover el crecimiento de empresas de mujeres. Esta primera versión de la guía se ha revisado y adaptado al contexto de las empresas de mujeres en países en desarrollo.

Expresamos nuestro agradecimiento a los consultores líderes, la Sra. Lois Stevenson y la Sra. Annette St-Onge, así como a la Sra. Leila Mokaddem, principal Economista de Inversiones del Departamento del Sector Privado del Banco Africano de Desarrollo, y al Sr. Gerry Finnegan, Director de la Oficina de OIT de Lusaka, Zambia, quienes han contribuido a la planificación, el diseño y la finalización de esta guía.

Además, muchos funcionarios de la OIT han realizado valiosas aportaciones: Alana Albee, Naomi Cassirer, Martin Clemensson, Rafael Crowe, Adrienne Cruz, Malcolm Gifford, Catherine Hein, Jane Hodges, Ryoko Iizuka, María Kwar, Karin Klotzbuecher, Heather Labanya, David Lamotte, Ned Lawton, Grania Mackie, Evely Messell, Barbara Murray, Naoko Otake, Bob Ransom, Bill Salter, Emily Sims, Manuela Tomei, Jyoti Tuladhar, Takafumi Ueda, Rie Vejs-Kjeldgaard y Jonna Wetterholm. Lilia Naas, del Centro de Comercio Internacional (CCI) de Ginebra, hizo también contribuciones útiles para este trabajo.

La traducción al español y la adaptación al contexto latinoamericano estuvieron a cargo de un equipo consultor de AFAN Centroamérica, formado por María Elena Moreno, Alberto Enríquez Villacorta y Carlos M. Sáenz. A ellos queremos darles las gracias por su asesoría continua y facilitación de todo el proceso. Agradecemos también el apoyo a todo el personal del Ministerio de Economía (MINEC), la Comisión Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (CONAMYPE) y el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU), instituciones públicas clave que permitieron validar esta guía en El Salvador.

Igualmente, queremos transmitir nuestro agradecimiento a todas las personas que integraron el Consejo Consultivo representando a instituciones públicas (CONAMYPE/MINEC, ISDEMU y Secretaría Técnica de la Presidencia), la sociedad civil (Instituto de Investigación, Capacitación y Desarrollo de la Mujer), la Academia (Universidad Centroamericana José Simeón Cañas) y la cooperación internacional (OIT y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo). Además, numerosos funcionarios y funcionarias de la OIT han realizado sus aportes; entre ellos, Linda Deelen, Especialista principal en pequeña empresa y desarrollo económico local, Gerson Martínez, Oficial nacional de El Salvador, y María José Chamorro, Especialista de Género.

Contenido

- Lista de siglas utilizadas 6**
- Propósito de la guía y los usuarios previstos 7**
- Sección 1: Introducción 9**
 - 1.1 Marco integrado de evaluación11
 - 1.2 Objetivos del proceso de evaluación14
- Sección 2: Pasos en el proceso de evaluación..... 15**
 - 2.1 Paso 1: Planificación del trabajo de campo15
 - 2.2 Paso 2: Trabajo de campo22
 - 2.3 Paso 3: Análisis/síntesis de los hallazgos.....24
 - 2.4 Paso 4: Preparación y redacción del informe24
- Sección 3: Aplicación del Marco integrado de evaluación y sus once componentes..... 27**
 - 3.1 Institucionalidad, políticas públicas y liderazgo.....28
 - 3.2 Marco legal y normativo29
 - 3.3 Promoción del emprendimiento de mujeres.....30
 - 3.4 Acceso a formación empresarial.....31
 - 3.5 Acceso al crédito y a servicios financieros.....32
 - 3.6 Acceso a servicios de desarrollo empresarial y a información34
 - 3.7 Asociaciones y redes de mujeres empresarias35

3.8	Acceso a locales comerciales, infraestructura productiva e incubadoras de empresas	36
3.9	Acceso a mercados	37
3.10	Investigaciones sobre mujeres empresarias y MIPYME propiedad de mujeres.....	38
3.11	Seguridad ciudadana y violencia de género	39
Sección 4: Informe de evaluación final.....		41
4.1	Esquema sugerido para el informe de evaluación.....	41
Sección 5: Comentarios finales		45
Referencias y lecturas sugeridas		47
Anexo 1.	Lista de los contactos recomendados para las visitas de campo	52
Anexo 2.	Ejemplos de indicadores económicos (con sus fuentes)	53
Anexo 3.	Ejes de análisis y preguntas sugeridas para los once componentes básicos del Marco de evaluación	54
Anexo 4.	Matriz para las organizaciones que apoyan el crecimiento de las empresas de mujeres.....	67
Anexo 5.	Formato para el mapeo de un entorno favorable para las mujeres empresarias y calificación de las brechas de política/programas.....	68
Anexo 6.	Menú de acciones recomendadas para las once áreas fundamentales	79
Anexo 7.	Ejemplo de los términos de referencia para la evaluación del un entorno favorable para el desarrollo de las empresas de mujeres	81

Lista de siglas utilizadas

AME	Asociación de Mujeres Empresarias
CEDAW	Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (por sus siglas en inglés)
EFADEMU	Evaluación de un Entorno Favorable para el Desarrollo de las Empresas de Mujeres
ICMT	Indicadores Claves del Mercado de Trabajo
MIPYME	Micro, pequeñas y medianas empresas
ODEM	Oficina para el Desarrollo Empresarial de la Mujer
ODSP	Oficina para el Desarrollo de Sector Privado
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONG	Organizaciones no gubernamentales
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
SDE	Servicios de Desarrollo Empresarial

Propósito de la guía y los usuarios previstos

Esta guía para evaluar el entorno favorable para el desarrollo de las empresas de mujeres, creada conjuntamente por el Banco Africano de Desarrollo (BAfD) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), pretende identificar políticas y medidas que permiten a las mujeres crecer y expandir sus empresas y, en el proceso, crear empleos e ingresos para ellas y para otras personas. La guía quiere poner de manifiesto las áreas críticas en las que los Gobiernos y otros actores puedan desarrollar estrategias para promover y fomentar el emprendimiento de las mujeres.

La guía se dirige a personas encargadas de la formulación de políticas, investigación, dirección de programas y asesoría para el desarrollo y para asociaciones de mujeres empresarias y otros actores clave. Es una herramienta para apoyar la identificación de los mecanismos más efectivos para crear un entorno más equitativo y propicio para el desarrollo y crecimiento de las empresas de mujeres. La guía describe un proceso de evaluación completo de los once componentes básicos e intervinculados del entorno empresarial, y presenta la evaluación como un marco integrado.

Además de las once áreas fundamentales de evaluación contenidas en esta guía, hay varias plantillas y matrices incluidas como anexos que ayudarán a clasificar y organizar la información estadística y la obtenida en las entrevistas.

Tras el análisis de la información recogida, las personas usuarias de esta guía deberían poder delinear los componentes clave de un plan de acción para minimizar y eliminar los obstáculos para el crecimiento de las empresas de mujeres, así como para mejorar su acceso a los recursos y oportunidades. Esta guía pone de relieve un conjunto amplio e integrado de enfoques y acciones que, al combinarse, pueden lograr un cambio significativo en las perspectivas de crecimiento de las empresas de mujeres.

Sección 1: Introducción

En América Latina, considerado el continente más desigual del mundo¹, las micro, medianas y pequeñas empresas (MIPYME) representan más del 90 por ciento de las unidades económicas; y son el principal generador de oportunidades de empleo. También contribuyen a una distribución más equitativa de los ingresos en las zonas rurales y urbanas. Estimulan el desarrollo local y desempeñan un papel importante en la promoción del espíritu empresarial, la cultura y la inserción de capacidades empresariales en las comunidades locales. Por ello, las MIPYME se están convirtiendo en muchos países en un tema prioritario en las agendas políticas y de los Gobiernos.

Las barreras legales, institucionales y culturales basadas en cuestiones de género colocan a las MIPYME de mujeres en desventaja con respecto a las de los hombres. Las mujeres empresarias tienen menor acceso a las asociaciones empresariales, en las que se genera y se comparte información sobre empresas y oportunidades de mercado. Están sujetas a leyes de propiedad, herencia y matrimoniales discriminatorias. Aun cuando las leyes prevén la igualdad de derechos a la propiedad, prevalecen las prácticas culturales que niegan a las mujeres esos derechos. Sin acceso a la propiedad, las mujeres empresarias no pueden recibir avales para acceder a préstamos bancarios y, por lo tanto, su capital y sus aspiraciones se limitan.

Las empresas de mujeres en los países latinoamericanos –incluso las que operan en el nivel micro e informal de la economía– contribuyen de forma significativa al desarrollo económico, a la creación de empleo, al sostenimiento de la familia y a la reducción de la pobreza. Las relativamente pocas empresas de mujeres que han crecido hasta convertirse en pequeñas y medianas empresas también tienen un impacto relevante sobre el empleo y el desarrollo económico. Al favorecer el crecimiento de más empresas de mujeres, se esperarían mayores beneficios sociales y económicos para el país. Los ingresos de las empresas de mujeres contribuyen a mejorar la salud de las familias y comunidades, a mejorar los logros de la alfabetización y educación, a la potenciación de las mujeres y a un mayor desarrollo económico².

El desafío de promover empresas de mujeres en los países en desarrollo es doble. Por un lado, el desafío inicial de legitimar y fortalecer la base de la actividad económica de un gran número de MIPYME propiedad de mujeres para que puedan consolidar y ampliar sus empresas. Por otro, lado el reto consiste en promover el espíritu empresarial y las

1 PNUD (2010): *Informe Regional sobre Desarrollo Humano para América Latina y el Caribe 2010: Actuar sobre el futuro: romper la transmisión intergeneracional de la desigualdad*. San José.

2 OIT, 2003a.

oportunidades de negocio con alto potencial de crecimiento entre las mujeres formadas para que sus empresas arranquen más fuertes y tengan el potencial de crecer y crear más empleos. Para enfrentar estos dos desafíos debe aumentar el acceso a recursos financieros y no financieros para las mujeres; y tienen que eliminarse las barreras institucionales, culturales, normativas y legales motivadas por cuestiones de género que limitan la escala y alcance de sus operaciones. Esta guía tiene por objeto destacar las maneras de abordar eficazmente estos retos en beneficio de las empresas de mujeres y lograr así una mayor participación de la mujer en el desarrollo económico.

El entorno empresarial debe ser compatible con las necesidades específicas de las empresas de mujeres. Se deben diseñar políticas que apoyen y faciliten una mayor participación de las mujeres como agentes clave en la economía. Además, se deben tomar acciones complementarias para ayudar a reducir la vulnerabilidad de las empresas de mujeres: los riesgos y las vulnerabilidades relacionadas con las condiciones de trabajo, la seguridad, la protección social, la falta de organización, la representación y voz y todas las formas de discriminación. Para eliminar esos riesgos y vulnerabilidades, muchos Gobiernos han adoptado una legislación de igualdad de oportunidades y han ratificado los principales convenios de la OIT sobre igualdad³. Sin embargo, los vínculos entre estas políticas, las de igualdad de género y las de fomento productivo siguen siendo débiles.

Para muchas mujeres es difícil establecerse y ser aceptadas en la comunidad empresarial por no contar con credibilidad como empresarias. En consecuencia, se necesitan programas, políticas y estrategias específicas para abordar estos problemas.

Muchas micro y pequeñas empresas de la región operan parcial o enteramente en la economía informal. Estas empresas y las personas que trabajan en ellas carecen de protección social y representación, y quedan fuera del ámbito de aplicación de leyes y mecanismos de regulación destinados a la protección de los derechos laborales. Muchas personas inician un negocio por necesidad y para sobrevivir en una realidad con insuficientes redes de seguridad social y pocas alternativas para ganarse la vida. En la realidad latinoamericana, para gran parte de la población, la creación de una microempresa es la única opción de empleo.

Los Gobiernos de muchos países de la región ya han adoptado políticas nacionales para fortalecer las micro y pequeñas empresas. Sin embargo, a veces han ignorado la importancia de la economía informal; y aquí se concentran las mujeres. Los Gobiernos deberían prestar más atención a la economía informal y al papel de la mujer en este ámbito.

3 Estos son los Convenios núm. 100 sobre igualdad de remuneración (1951); núm. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) (1958); núm. 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares (1961); y núm. 183 sobre protección de la maternidad (2000).

El entorno empresarial tiene un impacto notable sobre la capacidad de las mujeres para hacer crecer sus empresas. Este contexto está compuesto por muchos actores, procesos y mecanismos institucionales: los Gobiernos, el sistema político y jurídico del país, las agencias reguladoras, la banca y los sistemas crediticios, instituciones educativas, organismos donantes, asociaciones de empleadores, de trabajadores y de mujeres empresarias, y agentes locales de desarrollo económico e industrial. Esta guía presenta una herramienta de evaluación que pone de relieve las carencias y deficiencias en el marco de apoyo a las empresas de mujeres diseñar acciones de apoyo y la réplica de prácticas valiosas.

1.1 Marco integrado de evaluación

El Marco integrado de evaluación se basa en la idea de que si las mujeres se dotan de los recursos necesarios, las destrezas y las oportunidades para iniciar empresas más fuertes, y si están más preparadas para perseguir el crecimiento potencial de estas empresas, la economía se beneficiará por la reducción de la pobreza, mayor empleo y crecimiento económico. Las mujeres empresarias podrán desarrollar mejor sus propias empresas y convertirse en agentes más importantes en la economía local. Además, se abrirían nuevas perspectivas para una mayor inclusión social de las mujeres en el dominio público y una mayor igualdad entre los sexos.

Las políticas y los programas de fomento de micro y pequeñas empresas deberían estar orientadas al logro de los siguientes **objetivos**:

- ✓ Eliminar los obstáculos a la puesta en marcha, la formalización y el crecimiento de las empresas de mujeres.
- ✓ Mejorar el acceso de las mujeres a los mercados.
- ✓ Mejorar el acceso de las mujeres y el control sobre los recursos económicos y financieros.
- ✓ Fortalecer la protección e inclusión social, y reducir los riesgos y vulnerabilidades que enfrentan las empresas de mujeres y sus trabajadoras y trabajadores.
- ✓ Crear una cultura y un contexto empresarial más favorables para las empresas de mujeres.

En el marco de estos cinco objetivos, la presente guía considera **once áreas de análisis** del entorno de las empresas de mujeres en los países del continente:

1. **Institucionalidad, políticas públicas y liderazgo** para fomentar la iniciativa empresarial de las mujeres.

- 2. Marco legal y normativo** sobre cuestiones que afectan a las empresas de mujeres, incluyendo la situación familiar de las mujeres y servicios de apoyo para permitirles cumplir con sus responsabilidades familiares.
- 3. Promoción del emprendimiento de mujeres**, incluidos los grupos vulnerables y mujeres en situación de desventaja como las mujeres rurales, jóvenes, indígenas o afrodescendientes y con discapacidad.
- 4. Acceso a formación empresarial.**
- 5. Acceso al crédito y a servicios financieros.**
- 6. Acceso a servicios de desarrollo empresarial y a información.**
- 7. Asociaciones y redes de mujeres empresarias**, redes de negocios y las organizaciones de empleadores.
- 8. Acceso a locales comerciales, infraestructura productiva e incubadoras de empresas.**
- 9. Acceso a mercados.**
- 10. Investigaciones sobre mujeres empresarias y las MIPYME propiedad de mujeres.**
- 11. Seguridad ciudadana y violencia de género.**

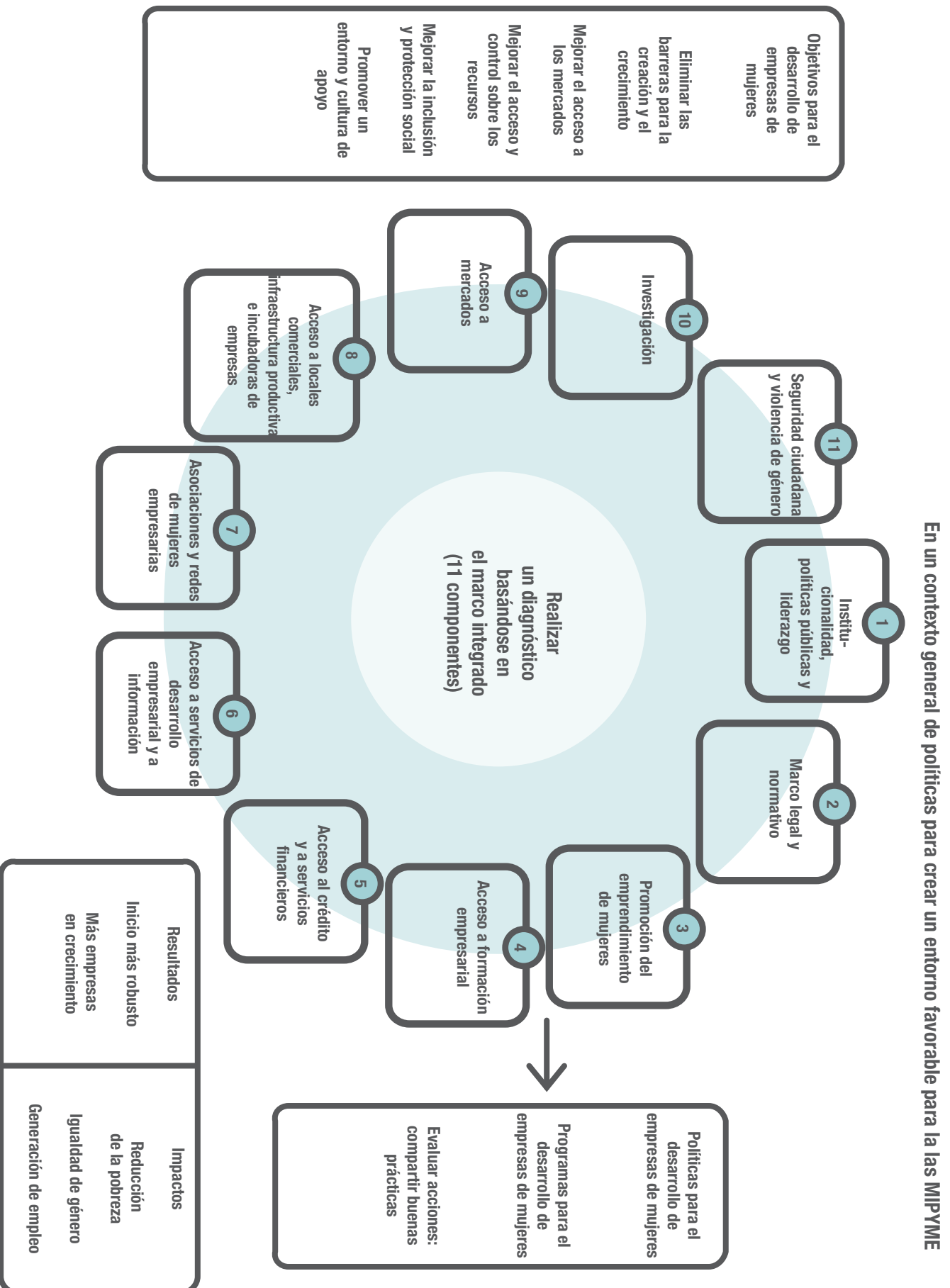
De una manera muy práctica, el Marco integrado de evaluación propuesto en este documento examina cada componente y evalúa sus respectivos niveles de desarrollo. Los once componentes clave no deben verse como elementos independientes y compartimentados, sino como parte integral del entorno y conectados entre sí.

El Marco de evaluación apunta a definir políticas y medidas que deben producir resultados tangibles a favor de las empresas propiedad de mujeres. En la evaluación es importante recordar que el entorno socioeconómico y cultural y las políticas de desarrollo empresarial inciden en la actividad empresarial de las mujeres.

Al identificar el estado actual (fortalezas y amenazas, debilidades y oportunidades) y el progreso en cada área, se deben plantear recomendaciones. El proceso para realizar el análisis basado en las once áreas principales se recoge en la Sección 3.

La evaluación del diseño, eficacia e impacto de políticas y programas y la difusión de las buenas prácticas contribuyen a aumentar la capacidad de las mujeres y a generar un entorno más favorable para ellas. Al aplicar adecuadamente esta guía, se pueden extraer datos confiables. Con ellos se puede poner de relieve la necesidad de cambio, identificar las acciones correctivas apropiadas y llevar a cabo las mejoras necesarias.

Figura 1. El Marco integrado de evaluación de un entorno favorable para el desarrollo de empresas de mujeres



1.2 Objetivos del proceso de evaluación

El objetivo general del Marco integrado de evaluación es promover una evaluación sistemática del entorno propicio para el crecimiento de las empresas de mujeres en cada una de las once áreas fundamentales para identificar brechas y recomendar acciones concretas para superarlas.

Los **objetivos específicos** son los siguientes:

- ✓ Evaluar las áreas clave del entorno para el desarrollo de las empresas de mujeres.
- ✓ Identificar las brechas en las disposiciones existentes y en los apoyos al crecimiento de las empresas de mujeres, así como destacar las buenas prácticas.
- ✓ Hacer recomendaciones para futuras acciones dirigidas al Gobierno, a las empresas de mujeres y sus organizaciones, a las organizaciones de la sociedad civil, a la Academia y a los gremios empresariales y a otras que puedan contribuir a crear un entorno propicio para el crecimiento de las empresas de mujeres.

El **resultado principal** del Marco integrado de evaluación será un **informe detallado que incluya recomendaciones para el país**. Este informe debería servir de base para la toma de decisiones y el desarrollo de políticas y programas para mejorar el entorno y promover las empresas de mujeres⁴.

4 En el Anexo 7 se puede consultar un ejemplo de términos de referencia para la consultoría.

Sección 2: Pasos en el proceso de evaluación

Esta sección detalla los cuatro pasos principales en el proceso de evaluación, que se ilustran en la Figura 2.

Paso 1: Planificación del trabajo de campo

Paso 2: Trabajo de campo

Paso 3: Análisis/síntesis de los hallazgos

Paso 4: Preparación y redacción del informe

La guía de evaluación proporciona sugerencias para cada paso (véase el Cuadro 1), y ofrece plantillas útiles para realizar el mapeo de los componentes descritos en la Sección 1.

2.1 Paso 1: Planificación del trabajo de campo

2.1.1 Revisión y análisis documental

Los cinco primeros días del proceso debe realizarse la revisión de la documentación e información pertinentes. Este proceso permite que el equipo de evaluación se familiarice con el ambiente general que afecta el desarrollo de las micro y pequeñas empresas en el país, con la información existente sobre cuestiones de género y, más concretamente, sobre el entorno en el que operan las mujeres y sus empresas. Es importante, además, que el equipo de evaluación conozca las condiciones de vulnerabilidad que afectan a grupos específicos de mujeres: con discapacidad, rurales, niñas y jóvenes, indígenas y afrodescendientes.

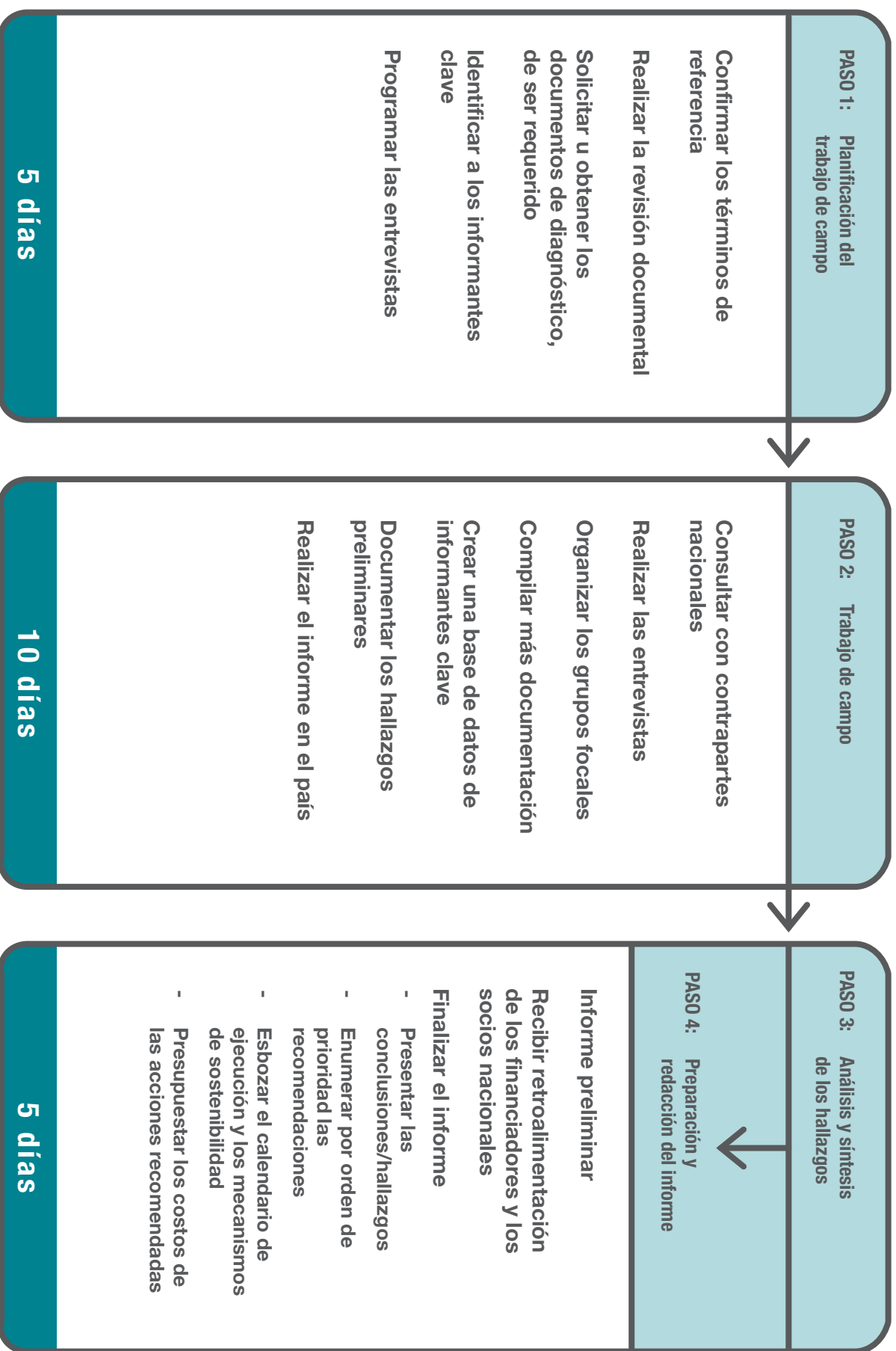
Ese proceso debe incluir, por lo menos, una revisión de:

- ✓ La situación económica del país (por ejemplo, la situación macroeconómica, el empleo, el mercado laboral, la conformación demográfica).
- ✓ Información estadística relacionada con las MIPYME, incluyendo datos desglosados por sexo, edad, territorio y etnia.

- ✓ Informes y documentos de investigación relevantes de organizaciones internacionales y de los bancos multilaterales de desarrollo (por ejemplo, los perfiles de género de país multisectoriales, los estudios del mercado laboral de la OIT, la evaluación común de las Naciones Unidas, los informes *Doing Business (Haciendo negocios)* del Banco Mundial, las encuestas sobre el clima de inversión, las revisiones del marco regulatorio que afectan a las MIPYME).
- ✓ Los planes nacionales de desarrollo y las políticas y programas que afectan directa e indirectamente a las MIPYME.
- ✓ Políticas sobre igualdad de género y su aplicación; informes nacionales sobre la Convención contra todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), la prevalencia de las cuestiones de género en las estrategias nacionales de reducción de la pobreza, los planes de desarrollo nacional y las iniciativas de desarrollo del sector privado y los informes de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT.
- ✓ La investigación y la literatura académica sobre las empresas de mujeres o mujeres en MIPYME.
- ✓ Estudios o informes sobre la igualdad de género.
- ✓ Documentos que describen el sistema de apoyo a las MIPYME: servicios de apoyo a las empresas, programas de educación/capacitación en emprendimiento, instituciones de microfinanzas, asociaciones de empresarias, organizaciones de empleadores, oficinas del Gobierno de apoyo a las MIPYME, etc.

Las organizaciones internacionales ponen a disposición mucha información en sus sitios web. El acceso desde la web a los documentos de políticas gubernamentales es más difícil, pero las contrapartes nacionales, organizaciones asociadas y patrocinadores del proyecto deberían proporcionar copias de los documentos e informes clave antes del trabajo de campo.

Figura 2. Pasos del proceso de evaluación



Cuadro 1. Consejos útiles para realizar un proceso de evaluación

Paso 1: Planificación del trabajo de campo

1. Asegúrese de que los socios en la ejecución nacional comprendan los objetivos de la evaluación, y que estén facultados para contribuir al proceso.
2. Lea de antemano tanto material de referencia y documentación como sea posible para comprender bien la situación económica, jurídica y socio-cultural del país, y el contexto en el que las empresas de mujeres operan (véanse los anexos para la lista de materiales de lectura y sitios web útiles).

Paso 2: Trabajo de campo

1. Trate de crear un equipo con equilibrio de género y desarrollar un entorno de trabajo cooperativo con otras organizaciones locales.
2. Busque la forma de crear capacidades en el equipo de evaluación y las organizaciones nacionales asociadas con una comunicación estrecha y reuniones informativas tras las entrevistas.
3. Asegúrese de que todos los miembros del equipo de evaluación, incluyendo los entrevistadores, sean sensibles a las cuestiones de género en sus técnicas de entrevista.
4. Asegúrese de capturar las opiniones y percepciones tanto de los hombres como de las mujeres.
5. Asegúrese de que las organizaciones nacionales asociadas estén informadas acerca de los requisitos/necesidades del equipo de evaluación; por ejemplo, sobre transporte y comunicaciones.
6. Esté consciente y sea sensible a las dimensiones económicas, sociales, políticas y culturales del país.
7. Utilice los conocimientos tradicionales y locales en el proceso de evaluación, proporcione oportunidades de participación a los interesados; por ejemplo, invite a las organizaciones de empleadores y trabajadores, a miembros de la Cámara de Comercio, a las organizaciones de mujeres o de personas con discapacidad a sesiones de grupos focales, etc. Esto también podría incluir la recopilación de las “historias” de algunas mujeres y organizaciones conocidas durante la evaluación, ya que tales historias o estudios de casos pueden ser una manera valiosa de reflejar la realidad.
8. Sea flexible durante el proceso de evaluación ya que los horarios de las entrevistas podrían cambiar.
9. Prepárese para las entrevistas de cada día con una guía de entrevistas semiestructurada.

10. Tome nota de los hechos y hallazgos más relevantes durante las entrevistas y sesiones de grupos focales.
11. Revise las notas al final de cada día y resuma los temas más importantes y puntos más destacados. Si es necesario, dele seguimiento y aclare temas con otros informantes clave.
12. Tome nota de las observaciones sobre un entorno propicio utilizando las plantillas de los anexos.
13. Cree una plantilla para cada sección con dos columnas: preguntas y notas.
14. Mientras se recaba la información específica sobre los componentes del Marco integrado, busque información sobre el contexto económico del país y del sector MIPYME, su contribución a la economía y la generación de empleo. Esta información puede obtenerse de trabajos de investigación e informes oficiales de las instituciones gubernamentales.
15. Compile las tarjetas de visita de los informantes clave y cópielas en una base de datos al final del día.
16. Utilice las sesiones de grupos focales para validar las primeras observaciones.

Paso 3: Análisis/síntesis de los hallazgos

1. Comparta las observaciones, hallazgos y reflexiones preliminares sobre las acciones recomendadas con las organizaciones nacionales asociadas al final del trabajo de campo.
2. Utilice un formato para mapear el entorno propicio para las empresas de mujeres. El uso de esta herramienta puede ser beneficioso para todo el proceso de análisis (véase el Anexo 4).

Paso 4: Preparación y redacción del informe

1. Asegúrese de que el informe sea preciso, fácil de entender y respaldado por hechos y evidencias. Incluya recomendaciones prácticas y priorizadas, y haga referencia a los asociados y liderazgos claves, al plazo de ejecución, la estimación de los costes y mecanismos para la sostenibilidad.
2. Cumpla todas las fechas límite para entregar los informes.

Durante la etapa de planificación del trabajo de campo (estimado en cinco días hábiles), el equipo de evaluación debe compilar toda la información posible sobre las limitaciones que enfrentan las empresas de mujeres en el país. Si hay poca información disponible, podría ser valioso contratar con antelación a una persona investigadora o consultora para preparar un documento de diagnóstico. Lo ideal sería que esta también formara parte del equipo de evaluación durante el trabajo de campo. Dicho informe también ayudaría para identificar a informantes claves para las entrevistas.

2.1.2 Recopilación de estadísticas básicas

Para conocer mejor de la situación de las empresas de mujeres en el país, se aconseja recopilar las estadísticas pertinentes sobre los resultados económicos del país y la situación de las empresas de mujeres. Puede utilizar una plantilla (véase el Anexo 2) para la recolección. Estos datos son importantes por dos razones:

- ✓ En primer lugar, la importancia y el alcance de las empresas de mujeres en una economía (en número y tamaño de las empresas) se relaciona con: (i) el nivel de desarrollo económico, (ii) la población, (iii) los niveles de alfabetización y (iv) la concentración de las MIPYME en la economía. Estos datos desglosados por sexo deberían ayudar a comprender algunos aspectos relacionados con el surgimiento y crecimiento de empresas de mujeres.
- ✓ En segundo lugar, para identificar dónde existen lagunas importantes sobre la participación de las mujeres en la economía. De esta forma, se pueden validar los hallazgos de la investigación y del contexto, y ofrecer recomendaciones para la toma de decisiones.

Las fuentes de información que se sugieren para los datos nacionales incluyen LabourStat (una fuente de datos de la OIT); Indicadores Clave del Mercado de Trabajo (OIT); los informes de país del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y la CEPAL; los informes de Desarrollo Humano del PNUD, informes del Banco Mundial, la oficina central de estadísticas y censos del país; informes gubernamentales sobre el sector de las MIPYME; documentos de política de las MIPYME; informes de donantes, estudios de investigación sobre el entorno de las MIPYME y la economía informal, y estudios de investigación sobre la igualdad de género y el papel de las empresas de mujeres en el país. Al retomar los indicadores económicos, es importante anotar las fuentes de todos los datos.

2.1.3 Identificación de los informantes clave y programación de citas

La siguiente etapa del trabajo consiste en identificar a los informantes clave y coordinar las entrevistas. Se deben programar entrevistas con informantes clave, tanto mujeres como hombres; entre ellos:

- ✓ Funcionarios y funcionarias de la OIT, BID y personal de los proyectos pertinentes.
- ✓ Funcionarios y funcionarias de Gobierno responsables del desarrollo de las MIPYME, funcionarios y funcionarias del Ministerio de Trabajo (responsables de la protección social y seguridad social) y otros departamentos pertinentes del Gobierno.
- ✓ Oficinas del Gobierno para el desarrollo de la pequeña empresa.
- ✓ Ministerio o mecanismo nacional para el avance de las mujeres.
- ✓ Organizaciones de empleadores y trabajadores, según corresponda.
- ✓ Asociaciones de mujeres empresarias, ONG y organizaciones de la sociedad civil que apoyan a las mujeres en la economía informal.
- ✓ Las organizaciones de mujeres, grupos de presión, grupos de intereses especiales (por ejemplo, asociación de mujeres abogadas, mujeres de los medios de comunicación, etc.).
- ✓ Proveedores de servicios de desarrollo empresarial (SDE).
- ✓ Socios cooperantes, agencias donantes y proyectos relevantes apoyados por donantes.
- ✓ Organizaciones de formación.
- ✓ Instituciones financieras como bancos comerciales, instituciones microfinancieras (IMF) y sus asociaciones, las ONG y cooperativas activas en este ámbito.
- ✓ Asociaciones empresariales clave, comerciales y sectoriales.
- ✓ Universidades, institutos de investigación, investigadores conocidos por su trabajo sobre las empresas de mujeres y las cuestiones de género en el país.

Cada entrevista debe extenderse alrededor de una hora. El calendario se debe organizar de forma tal que se puedan incluir reuniones imprevistas con otros informantes clave identificados durante las visitas de campo.

Cuando las condiciones lo permitan, para acompañar y enriquecer el proceso de evaluación, es recomendable constituir una instancia de carácter consultivo, integrada por

personas de los entes de Gobierno relacionados con temas de género y el desarrollo de las MIPYME, de organizaciones de mujeres y de la academia.

2.2 Paso 2: Trabajo de campo

El trabajo de campo debe incluir reuniones y grupos focales con informantes clave, la recopilación de nuevos documentos e informes pertinentes, reuniones informativas con los funcionarios y funcionarias encargados del desarrollo de empresas de mujeres y quienes patrocinan la misión. Igualmente, si se ha conformado la instancia consultiva, también es importante reunirse con ella en los momentos clave.

2.2.1 Desarrollo de la metodología para las entrevistas del trabajo de campo

Para realizar las entrevistas de evaluación se pueden utilizar varias técnicas:

- ✓ **Entrevistas personales:** Se pueden utilizar con informantes clave pues facilitan la recopilación de información más profunda y específica.
- ✓ **Entrevistas de grupo:** Pueden ser útiles con diferentes actores. Son una excelente manera de obtener información y puntos de vista basados en experiencias y perspectivas colectivas de informantes clave.
- ✓ **Grupos focales:** Son un poderoso medio para confirmar los resultados preliminares y validar las lagunas en las iniciativas de apoyo a las empresas de mujeres. También pueden ser un medio valioso para develar información, opiniones y tendencias que normalmente no salen de las líneas de investigación formales. Los grupos focales pueden estar integrados, por ejemplo, por unas 6-10 mujeres empresarias y representantes de organizaciones específicamente dirigidas al desarrollo de las empresas de mujeres.

Se debe tener cuidado con la composición del grupo focal; sobre todo, si las mujeres están junto a prestadores de servicios profesionales, que son predominantemente hombres. En algunos casos, la presencia de los hombres inhibe el diálogo abierto entre mujeres. Si la intención es conocer la opinión de las mujeres empresarias, se debe considerar la posibilidad de realizar un grupo focal compuesto solamente por mujeres.

De los debates en los grupos focales se deben obtener ideas de valor agregado sobre el desarrollo de las empresas de mujeres (la mejora de la productividad, competitividad y efectividad de las intervenciones de apoyo al desarrollo de iniciativas empresariales de mujeres) y sugerencias para mejorar el entorno de trabajo para las empresas de mujeres y sus empleados y empleadas.

Si bien hay que considerar la opción de realizar grupos focales de solo mujeres, es importante incluir a hombres en el proceso de entrevistas y evaluación para conocer sus puntos de vista, opiniones y percepciones sobre el espíritu empresarial de las mujeres.

2.2.2 Realizar entrevistas con informantes clave

Es posible que estadísticas pertinentes, precisas y actualizadas no estén disponibles, y que la investigación realizada hasta el momento sea insuficiente. De ahí que el proceso de entrevistas sea probablemente el paso más importante en la realización del Marco integrado de evaluación. Un conjunto de listas de verificación para cada área de las políticas del Marco de evaluación será útil (véase el Anexo 3): no deben ser la estructura de la entrevista, sino una guía para formular las preguntas. Es recomendable contar para cada entrevista con un formato semiestructurado adaptable a la persona entrevistada; siempre teniendo en cuenta las preguntas clave para la investigación.

En general, al combinar las entrevistas con el análisis de otra documentación e informes de investigación, se obtendrá información fidedigna sobre la situación de las empresas de mujeres en el país. Cada informante clave aportará datos sobre algunos componentes –la cantidad dependerá de cada informante– del Marco integrado de evaluación.

Al terminar cada entrevista, el equipo de evaluación debe solicitar a las personas entrevistadas copias de informes estadísticos, información de los programas, documentos de política, informes de evaluación y estudios de impacto y otra información pertinente.

En lo que concierne a las cuestiones de género en la entrevista, se aconseja que el equipo de evaluación esté equilibrado en cantidad de hombres y mujeres, y que adopte una actitud no confrontativa, de carácter exploratorio e investigativo con las personas entrevistadas.

El informe no debe basarse en demasiadas anécdotas o retórica, pero sí deben incluirse “testimonios personales” dado que son un medio para transmitir conceptos e ideas que de otro modo podrían considerarse abstractos.

2.2.3 Identificar las buenas prácticas

El equipo de evaluación debe buscar información precisa sobre iniciativas existentes para promover y apoyar el desarrollo de empresas de mujeres; por ejemplo, por una asociación de mujeres empresarias o un programa de microfinanzas específicamente dirigido a ellas. Se debe hacer mención especial a iniciativas bien diseñadas y ejecutadas, que puedan ser replicadas como “buenas prácticas” en otras partes del país o del mundo. Estas buenas prácticas deben quedar destacadas en el informe final.

2.3 Paso 3: Análisis/síntesis de los hallazgos

La matriz de datos del Anexo 5 puede ser una herramienta útil para sintetizar los resultados de las entrevistas. Al completar la matriz podrá identificar las principales brechas; y a partir de ellas, enfocará el resumen de las conclusiones para el informe final.

La matriz de puntajes incluye cuatro categorías: no hay evidencias; hay pocas evidencias; hay evidencias; y hay muchas evidencias. La clasificación debe estar respaldada por observaciones y documentos e informes.

Además de ser una síntesis general de las principales conclusiones, la evaluación debe analizar los procesos y estructuras para diseñar y aplicar políticas para el desarrollo de empresas de mujeres. Esto incluirá las instituciones que promueven las MIPYME en cada área del Marco de evaluación. La plantilla de datos del Anexo 4 será útil para hacer el listado y descripción de organizaciones que:

- ✓ diseñan, implementan o revisan las políticas, leyes y reglamentos sobre empresas de mujeres;
- ✓ abogan por los intereses de las empresas de mujeres;
- ✓ participan en la investigación de las MIPYME; prestación de servicios de desarrollo empresarial; educación para el fomento del espíritu empresarial y formación en administración, difusión de información comercial;
- ✓ prestan servicios crediticios y financieros, incluida la microfinanciación a las MIPYME propiedad de mujeres;
- ✓ participan en la provisión de infraestructura y las instalaciones utilizadas por empresas de mujeres;
- ✓ promueven el desarrollo de las empresas de mujeres y/o de una cultura empresarial.

Puede ser útil identificar el grado en que estas organizaciones ofrecen sus servicios en una fase concreta del proceso de desarrollo los negocios: prearranque, puesta en marcha, formalización o crecimiento.

2.4 Paso 4: Preparación y redacción del informe

El informe final deberá incluir información sobre los temas indicados en la Sección 4: una evaluación del entorno para las MIPYME, la situación de las MIPYME propiedad de mujeres, y los programas y mecanismos de apoyo a las empresarias. También se deben analizar los vacíos en la política actual y los programas para las empresas de mujeres en cada área clave del Marco de evaluación. En este punto, cabe sugerir acciones correctivas para solucionar las deficiencias evidentes y destacar las buenas prácticas.

Se debe enviar una versión preliminar del informe final a la agencia patrocinadora y a la instancia consultiva –si se hubiese conformado–. Este informe preliminar posteriormente se distribuirá a otros actores. Una vez recibidas todas las observaciones y comentarios, el informe se debe concluir y presentar. Este proceso puede generar una mayor apropiación de los resultados entre las partes interesadas nacionales y asociadas.

Los organismos patrocinadores y las organizaciones socias nacionales pueden organizar un taller de validación previo a la publicación y/o un lanzamiento posterior a la publicación para compartir y difundir ampliamente los resultados y recomendaciones.

2.4.1 Hacer recomendaciones de políticas

Las recomendaciones deben analizarse detenidamente. El informe de Kantor (2001) sobre programas de buenas prácticas para las empresas de mujeres y la lista de posibles acciones en cada área clave (véase el Anexo 6) pueden ser útiles. La lista no es exhaustiva, pero puede servir para generar ideas.

En cuanto a las recomendaciones, deben ser realistas, prácticas, accesibles y alcanzables teniendo en cuenta el contexto del país. En la medida de lo posible, se debe identificar y consultar a la parte o partes interesadas responsables, y se deben incluir plazos y estimación de costos. Además, las recomendaciones deben insistir en la importancia de incorporar el apoyo al desarrollo de empresas de mujeres en las políticas y programas existentes, en lugar de crear nuevas iniciativas específicas para las mujeres. Por otra parte, se debe asegurar que las recomendaciones se basen en la demanda del mercado. Promover el apoyo gratuito o subvencionado para las empresas de mujeres podría perpetuar una cultura de dependencia.

La siguiente sección incluye las once áreas fundamentales del Marco integrado de evaluación y resume las áreas claves que se deben abordar en las entrevistas.

Sección 3: Aplicación del Marco integrado de evaluación y sus once componentes

El punto de partida para diseñar una iniciativa de desarrollo de empresas de mujeres es el análisis de las políticas existentes, los instrumentos y programas y la evaluación de su pertinencia.

En los países de América Latina, el Marco integrado de evaluación se aplica con listas de verificación basadas en una evaluación sistemática de cada componente del marco (véase el Anexo 3):

1. Institucionalidad, políticas públicas y liderazgo.
2. Marco legal y normativo.
3. Promoción del emprendimiento de mujeres.
4. Acceso a formación empresarial.
5. Acceso a servicios crediticios y financieros.
6. Acceso a servicios de desarrollo empresarial e información.
7. Asociaciones y redes de mujeres empresarias.
8. Acceso a locales comerciales, infraestructura productiva e incubadoras de empresas.
9. Acceso a mercados.
10. Investigaciones sobre mujeres empresarias y las MIPYME propiedad de mujeres.
11. Seguridad ciudadana y violencia de género.

Para facilitar la recopilación de información, se han diseñado listas de verificación. Su objetivo es identificar los vacíos y los espacios en los que se debe actuar. Las listas se centran en las áreas críticas que afectan a la empresa y que crean un entorno propicio para las empresas de mujeres.

No se realizarán todas las preguntas a los informantes claves. Tampoco se puede esperar respuestas de un “Sí” o un “No” contundentes. Durante el proceso de evaluación, el objetivo es identificar y calificar en qué medida se están realizando las acciones de cada componente del marco, utilizando las listas de verificación correspondientes (véase el Anexo 5).

El proceso de evaluación sistemático ayudará a identificar las problemas principales y determinar las áreas de política que requieren mayor atención.

3.1 Institucionalidad, políticas públicas y liderazgo

La institucionalidad, el liderazgo y la coordinación de políticas públicas son esenciales para mejorar el entorno empresarial y hacerlo más favorable para las empresas de mujeres.

En esta guía, se entenderá por política pública el conjunto de lineamientos y acciones impulsados por el Gobierno o el Estado con un objetivo de interés público –que en algunos casos son resultado de una interacción con actores de la sociedad civil– y que se aplican en un espacio geográfico concreto (nacional o subnacional). La política pública dispone de recursos –económicos, técnicos, legales y cognitivos– y moviliza otros para obtener resultados concretos; tiene un ciclo, es decir, debe seguir fases, aunque no de manera lineal o mecánica; y cuenta con mecanismos de monitoreo y evaluación, incluida la auditoría ciudadana.

El equipo de investigación deberá evaluar si las políticas públicas son coherentes y estratégicas para promover el desarrollo de las empresas de mujeres, o si por el contrario, son instrumentos dispersos y desarticulados entre sí.

El Estado debe ser garante del adecuado diseño y aplicación de las políticas públicas; en este caso, orientadas a generar un entorno favorable para el desarrollo de las MIPYME propiedad de mujeres. Es importante tener en cuenta el mandato, los roles y el liderazgo de las instituciones del Estado con competencias en este campo.

Para analizar la institucionalidad y las políticas públicas orientadas al desarrollo de las empresas propiedad de mujeres, se deben tener en cuenta los siguientes elementos:

- ✓ La especificación de las mujeres como grupo objetivo en las políticas gubernamentales de fomento productivo y los programas de desarrollo empresarial.
- ✓ El reconocimiento de que las mujeres –y las mujeres empresarias– no son un grupo homogéneo. Son mujeres con características, aspiraciones, circunstancias económicas, sociales, culturales, étnicas, territoriales, de edad y necesidades diferentes; y por lo tanto, requieren apoyos distintos.
- ✓ La existencia de una entidad rectora en el campo de los derechos económicos de las mujeres y el fomento y desarrollo de las empresas de mujeres: una instancia y mecanismos de articulación interinstitucional –con ámbitos de competencia de cada institución claramente definidos– que aseguren una efectiva aplicación y coordinación de las políticas y programas.

El equipo de evaluación debe analizar la prioridad política dada a los temas empresariales de las mujeres y la cantidad de recursos humanos y financieros destinados.

Se deben estudiar las estructuras y mecanismos de entrega de apoyos, el tipo de medidas y la coordinación entre organizaciones para optimizar los recursos (por ejemplo, el sector privado, donantes, otras instituciones de Gobierno). Estos puntos se indican con mayor detalle en la lista de verificación 1 del Anexo 3.

3.1.1 Cuantificación y medición de las brechas

Al finalizar esta sección, habrá identificado iniciativas y programas actuales a partir de los siguientes ejes de análisis:

- ✓ Transversalización de la perspectiva de género en los poderes del Estado (ejecutivo, legislativo y judicial).
- ✓ Políticas públicas e institucionalidad del poder ejecutivo para apoyar el desarrollo de las empresas de mujeres.
- ✓ Participación de las mujeres empresarias en el ciclo de las políticas de desarrollo empresarial.
- ✓ Gobiernos locales y políticas públicas locales sobre emprendimiento de mujeres.

Las recomendaciones deben centrarse en las deficiencias y debilidades detectadas. El equipo de evaluación podrá utilizar ejemplos del Anexo 6 para posibles recomendaciones apropiadas para cada área del Marco de evaluación.

3.2 Marco legal y normativo

El entorno legal y normativo inciden en la capacidad de las mujeres para iniciar, formalizar y hacer crecer las empresas.

En lo que respecta al sistema de leyes en materia de igualdad y derechos económicos de la mujer, el equipo de evaluación debe investigar cómo las desigualdades en el sistema legal y regulatorio obstaculizan o facilitan a las mujeres el acceso a los recursos económicos con respecto a los hombres.

Sobre cómo afecta el entorno regulatorio a las MIPYME, el equipo de evaluación tiene que analizar las leyes y regulaciones para la constitución de la empresa, el acceso a

crédito y los aspectos fiscales. La guía de evaluación realizada por White (2005) para la OIT también será un recurso para esta parte de la evaluación⁵.

En la evaluación de las regulaciones para la constitución de la empresa es importante estudiar el grado de complejidad en el registro: la cantidad de trámites y su costo. Muchas mujeres permanecen en la economía informal por las barreras (reales o percibidas) de los procesos de registro y concesión de licencias, que les impiden la formalización y el crecimiento de sus empresas. Si ese es el caso en el país objeto de examen, se deberán identificar opciones realistas para ayudar a las mujeres en este aspecto, y para asumir las responsabilidades legales, así como sus derechos y obligaciones como empleadoras.

Ejemplos de preguntas relacionadas con esta sección se incluyen en el Anexo 3.

3.2.1 Cuantificación y medición de brechas

Al finalizar esta sección, habrá reunido información sobre la situación actual y sobre las iniciativas y los programas existentes a partir de los siguientes ejes de análisis:

- ✓ Convenios y tratados internacionales suscritos y ratificados por el país.
- ✓ Legislación nacional y su coherencia con la legislación internacional suscrita y ratificada; nivel de compromiso de la legislación con la igualdad de género; vigencia de los derechos económicos de las mujeres; acceso a la educación, capacitación y otros recursos necesarios para una exitosa actividad empresarial; equilibrio entre familia y trabajo; y formalización y registro de empresas, entre otros.

3.3 Promoción del emprendimiento de mujeres

A pesar de que las mujeres dominan el sector de la microempresa, en muchos países de América Latina su verdadero potencial como emprendedoras, empresarias y agentes económicos está subvalorado. La promoción de las mujeres como empresarias puede servir a un doble propósito:

- a) Demostrar la diversidad de las empresas de mujeres en la economía y mostrar la existencia de mujeres que han hecho crecer sus empresas más allá del nivel micro y tienen el potencial para un mayor crecimiento.
- b) Acabar con el mito de que las empresas de mujeres son solo de subsistencia y ayudan a la reducción de la pobreza, en lugar de vincularlas con la creación de empleo y el crecimiento económico.

5 White, S. (2005): *Evaluación de la influencia del entorno empresarial sobre el desarrollo de las pequeñas empresas*. Documento de trabajo. Ginebra, SEED 71E/OIT.

Las actividades de promoción sirven para elevar el perfil emprendedor y empresarial como una opción viable y aumentar la visibilidad de la actividad empresarial de las mujeres. Así se motiva una cultura emprendedora más fuerte en las mujeres y una cultura social que acepte y valore su emprendimiento.

En las entrevistas con los informantes clave, el equipo de evaluación debe anotar toda percepción de la comunidad sobre las empresas de mujeres: el nivel de legitimidad en su papel de empresarias y el grado de visibilidad y credibilidad sobre su aporte a la economía, por ejemplo. Además, debe recoger información sobre las actividades de promoción de las empresas de mujeres y analizar cómo hacer que se reconozcan como modelos de éxito.

Ejemplos de las preguntas para la recopilación de información sobre esta sección se encuentran en el Anexo 3.

3.3.1 Cuantificación y medición de las brechas

Al finalizar esta sección, habrá reunido la información sobre la situación actual y las iniciativas y programas vigentes para la promoción de las empresas de mujeres. Esto también se puede utilizar para cuantificar y/o medir los avances y las brechas en los siguientes ejes de análisis:

- ✓ Conciencia pública y apoyo al papel de las empresas de mujeres en la economía y los obstáculos para comenzar y desarrollarse.
- ✓ Perspectiva de la comunidad sobre las empresas de mujeres.
- ✓ El emprendimiento como iniciativa viable y socialmente aceptable en las mujeres.
- ✓ Reconocimiento y estímulo a la contribución y logros de las empresas de mujeres; y generación de modelos replicables.

3.4 Acceso a formación empresarial

Pocas mujeres en las economías en desarrollo tienen acceso a niveles de dirección. Muchas mujeres se autoemplean por la dificultad para acceder a un empleo remunerado. Al no haber sido fundamental en el pasado la formación secundaria y técnica o universitaria de las mujeres, el nivel de formación de muchas empresarias es menor que el de sus homólogos hombres. Como consecuencia, en la mayoría de los países latinoamericanos es muy necesario fortalecer la capacidad emprendedora y de gestión de las mujeres empresarias, así como sus competencias técnicas.

En este componente de la evaluación, el equipo investigador debe examinar los programas de formación, y cómo los aprovechan las mujeres empresarias; si responden a las necesidades de las mujeres de comunidades urbanas y rurales; la oferta de formación; el contenido de los programas; el seguimiento; y su asequibilidad e impacto.

De igual forma, debe evaluar si existen políticas públicas para mejorar el acceso a formación empresarial para mujeres y cuál es el acceso real.

Las preguntas sugeridas para este componente se proporcionan en el Anexo 3.

3.4.1 Cuantificación y medición de brechas

Al finalizar este componente, habrá reunido la información sobre la situación actual y sobre las iniciativas y los programas en curso. Esto también se puede utilizar para cuantificar y/o medir los avances y brechas en base a los siguientes ejes de análisis:

- ✓ Política general sobre el acceso de las niñas y las mujeres a la formación técnica.
- ✓ Acceso de las mujeres emprendedoras y empresarias a la formación para la creación y/o fortalecimiento de micro y pequeñas empresas a nivel nacional y local y para la exportación.

3.5 Acceso al crédito y a servicios financieros

En muchos países latinoamericanos la falta de acceso a los servicios financieros es un obstáculo constante para que las empresas de mujeres crezcan. Los estudios indican que muchas empresas de mujeres tienen acceso a créditos de instituciones microfinancieras (con tasas de interés altas) pero no a crédito bancario. A la vez, muchas mujeres empresarias tienden a financiar sus empresas principalmente a través de sus propios ahorros o los de sus parientes, o reinvertiendo las ganancias; y de esta forma, se desacelera el crecimiento de las empresas.

En este componente de la evaluación, deben examinar las políticas gubernamentales sobre iniciativas de financiamiento de las MIPYME en general, las iniciativas de financiación específicas para las empresas de mujeres en las etapas de puesta en marcha, desarrollo y crecimiento, y los principales desafíos para acceder a la financiación y para cumplir con los requisitos.

Esta evaluación debe recabar información de las instituciones de microfinanciamiento, los grupos de ahorro y crédito, bancos de desarrollo, bancos comerciales, organizaciones de donantes, organizaciones no gubernamentales y las empresas de mujeres.

Es fundamental conocer en profundidad los principales obstáculos para acceder al financiamiento. De esta manera, el equipo de evaluación podrá formular las recomendaciones pertinentes: las maneras de mejorar el acceso a crédito con condiciones favorables a las empresas propiedad de mujeres para facilitar su crecimiento.

Los ejemplos de preguntas para la evaluación del acceso de las mujeres al crédito y servicios financieros se muestran en el Anexo 3.

El proceso de evaluación no tiene la intención de incluir una revisión detallada de la cartera de crédito de cada institución financiera. Sin embargo, los informantes clave pueden proporcionar mucha información, que será muy útil para determinar el grado de acceso al crédito de las empresas de mujeres y el nivel de compromiso de las instituciones financieras con ellas como mercado objetivo.

Cuando la institución del informante clave no cuente con datos desglosados por sexo, el equipo de evaluación debe sondear otras vías. El nivel “óptimo” de datos incluye lo siguiente:

- ✓ El tamaño de la cartera de las MIPYME (número de préstamos, número de clientes, el total comprometido).
- ✓ El desglose de la cartera de préstamos a las MIPYME por sexo del propietario del negocio (número de préstamos, número de clientes, total comprometido). Si esta información no está disponible, el equipo de evaluación debe obtener una estimación del número o porcentaje de clientes mujeres.
- ✓ Los montos de los préstamos mínimos y máximos autorizados para las mujeres y los hombres empresarios.
- ✓ El importe promedio de los préstamos de la cartera de préstamos para las MIPYME en comparación con el monto de préstamos para las MIPYME propiedad de mujeres.
- ✓ La tasa de morosidad de la cartera de préstamos de las MIPYME en comparación con la tasa de morosidad de las MIPYME propiedad de mujeres.
- ✓ La medida en que las instituciones financieras están motivadas para hacer crecer su cartera de préstamos, si se facilita algún tipo de asistencia a las MIPYME (financiera y no financiera) a través de un programa específico (por ejemplo, el programa de garantía de préstamos, subvenciones para los clientes que reciben SDE, etc.).
- ✓ Las tasas de interés de instituciones financieras que más servicios proveen.
- ✓ Si existe alguna diferencia entre la documentación que deben aportar al pedir un préstamo los hombres y mujeres casados.

3.5.2 Cuantificación y medición de las brechas

Al finalizar este componente, habrá reunido información sobre la situación actual y sobre las iniciativas y los programas que se están impulsando. Esto también se puede utilizar para cuantificar y/o medir los avances y brechas en base a los siguientes ejes de análisis:

- ✓ Características de los servicios crediticios y financieros de las instituciones públicas –bancarias y no bancarias–, privadas y otras a los que tienen acceso las mujeres.
- ✓ Acceso a financiamiento de las empresas de mujeres en el ámbito rural y urbano en las diferentes etapas de desarrollo de sus empresas, identificando, si existen, factores de exclusión (edad, etnia, territorio).
- ✓ Acceso a financiamiento de las mujeres exportadoras.

3.6 Acceso a servicios de desarrollo empresarial y a información

El acceso de las mujeres a servicios de desarrollo empresarial (SDE) es un factor importante para las empresas con potencial para crecer, y es esencial en todas las fases del ciclo de un negocio. El impacto de estos servicios de apoyo es sustancial y positivo en el crecimiento de las empresas.

Además de los SDE, la difusión de información empresarial y sobre los programas y servicios de apoyo a las MIPYME es también una oportunidad de mejora.

En esta sección se examinará el alcance y la accesibilidad a los SDE, así como en qué medida estos servicios se adaptan a las necesidades e intereses de las mujeres. El equipo de evaluación debe realizar un listado de las instituciones que ofrecen los SDE (Gobierno, sector privado y organizaciones no gubernamentales), y explorará cómo llega a las empresas de mujeres. Además, debe identificar la disponibilidad de consultoras, asesoras, promotoras y profesionales en los SDE, y también cuáles son las estrategias para hacer llegar la información a las mujeres empresarias.

Ejemplos de las cuestiones que pueden facilitar las líneas de investigación se presentan en el Anexo 3.

3.6.1 Cuantificación y medición de brechas

Al finalizar esta sección, habrá reunido la información sobre la situación actual y las iniciativas y programas de desarrollo empresarial. Esto también se puede utilizar para cuantificar y/o medir los avances y brechas en el sistema especializado del Gobierno,

organizaciones no gubernamentales y el sector privado de apoyo empresarial para las MIPYME.

3.7 Asociaciones y redes de mujeres empresarias

Aunque los datos varían por países y regiones, las mujeres no son generalmente una fuerza considerable en las organizaciones de empleadores tradicionales y asociaciones empresariales. Las redes empresariales pueden ser una fuente valiosa de conocimientos para las mujeres empresarias, y ayudar a fomentar el crecimiento y desarrollo de sus empresas.

En muchos países latinoamericanos, diversos actores alientan a las mujeres empresarias a formar sus propias asociaciones. En algunos casos, estas asociaciones se establecen con el apoyo de una organización “matriz”: una organización de empleadores o de mujeres, por ejemplo.

Por experiencia se sabe que las asociaciones de mujeres empresarias ofrecen beneficios reales con el apoyo de sus miembros. Sus líderes también necesitan formación para llevar las organizaciones a prestar servicios en un nivel más alto y sostenible. Las asociaciones de mujeres empresarias pueden ser una voz poderosa en el proceso de diseño, ejecución y evaluación de políticas y programas.

Cabe señalar que las empresas de mujeres son un grupo diverso en tamaño, mercado y formación. Asimismo, sus necesidades cambian a medida que crecen. Por lo tanto, podría haber diferentes asociaciones empresariales en función de las etapas de crecimiento y desarrollo.

En esta sección, el equipo de evaluación debe identificar las asociaciones y otras redes de mujeres empresarias; el compromiso de sus miembros; los servicios que les prestan, su eficacia en las funciones de promoción, sus redes dentro de las organizaciones coordinadoras nacionales (por ejemplo, organización de empleadores) y los desafíos para ser más provechosas para las empresas de mujeres. También es importante tener en cuenta los esfuerzos realizados para lograr la sostenibilidad.

Véase el Anexo 3 para ejemplos de preguntas útiles para esta sección.

3.7.1 Cuantificación y medición de las brechas

Al finalizar esta sección, habrá reunido la información sobre la situación y las iniciativas y los programas actuales a partir de los siguientes ejes de análisis:

- ✓ Representación de mujeres empresarias en las asociaciones de empleadores, incluyendo la calidad de vínculos y la representatividad de los intereses de las organizaciones y asociaciones de mujeres empresarias.
- ✓ Las organizaciones y asociaciones de mujeres empresarias, su distribución territorial y sectorial, su representatividad, responsabilidad y compromiso con sus asociadas, su papel en la concienciación pública sobre la importancia y retos de las empresas de mujeres, el tipo de servicios que brindan a sus asociadas y su sostenibilidad.
- ✓ Iniciativas de apoyo a las asociaciones y organizaciones para mejorar sus capacidades y las de sus asociadas, incluyendo el intercambio y promoción de buenas prácticas.
- ✓ Incidencia y cabildeo de las asociaciones u organizaciones de mujeres empresarias en órganos del Estado y del Gobierno, especialmente para el diseño, ejecución y evaluación de políticas públicas de interés para las empresas de mujeres.

3.8 Acceso a locales comerciales, infraestructura productiva e incubadoras de empresas

Razones socioculturales, económicas y de seguridad limitan a las mujeres la elección de locales. A menudo, la vivienda se convierte en el local del negocio; o buscan el establecimiento cerca de su casa, en lugar de “salir” del área urbana hacia zonas industriales. De esta forma pueden conciliar mejor sus responsabilidades en el hogar y funciones reproductivas con las actividades productivas y empresariales.

Sin instalaciones adecuadas es más difícil satisfacer las exigencias del mercado y las necesidades de producción. Además, existe un riesgo adicional: condiciones laborales pobres e inseguras. En este contexto, se constriñe el crecimiento potencial de las empresas de mujeres. Ejemplo de ello son las mujeres que tienen comercios minoristas y empresas de servicios que trabajan desde sus casas. Además de tener limitado el crecimiento de los negocios, deben tomar medidas especiales para eliminar cualquier riesgo para los niños, niñas y otros miembros de la familia.

En esta sección se examina la disponibilidad de locales para las empresas de mujeres, incluyendo la existencia de incubadoras y centros tecnológicos donde haya servicios complementarios para dar respuesta a las necesidades de las mujeres. Se identificará en qué medida afectan las barreras y factores limitantes.

En el Anexo 3 hay ejemplos de preguntas útiles para esta sección.

3.8.1 Cuantificación y medición de las brechas

Al finalizar esta sección, el equipo de evaluación habrá recogido información sobre el acceso de las empresas de mujeres a locales e infraestructura de producción y mercadeo

actualizada, y estará en posición de hacer recomendaciones basándose en los siguientes ejes de análisis:

- ✓ Acceso de las mujeres a terrenos y locales adecuados y asequibles para sus empresas.
- ✓ Acceso de las mujeres vendedoras ambulantes a oportunidades y locales seguros, así como a oportunidades de formalización, mejoramiento y ampliación de sus negocios.
- ✓ Acceso de las empresas de mujeres a incubadoras y parques tecnológicos, la proporción de mujeres que operan en ellas, los esfuerzos del país para promover el acceso de emprendedoras y empresarias, la existencia de incubadoras o parques tecnológicos específicos para mujeres o que, sin ser específicos para ellas, cuenten con servicios de apoyo como guarderías, salud y otros.

3.9 Acceso a mercados

Las empresas de mujeres de los países de América Latina se ven limitadas por la falta de acceso a mercados locales, regionales, nacionales o internacionales rentables. Esto es más necesario para quienes operan a nivel micro pues a menudo carecen de acceso adecuado a locales para el negocio. Las mujeres dueñas de micro y pequeñas empresas carecen, por lo general, de formación en mercadeo, estándares de calidad del producto, y acceso a ferias comerciales, a información de calidad sobre los mercados y a oportunidades de mercado. Además, no existen mecanismos suficientes de apoyo para que establezcan vínculos con las grandes empresas y accedan a oportunidades de contratación pública.

Mujeres con potencial para exportar a menudo se enfrentan a obstáculos reglamentarios para explorar y/o explotar este potencial. Aunque algunas MIPYME de mujeres participan en actividades comerciales de exportación y de negocios internacionales, las iniciativas de desarrollo de las exportaciones no suelen estar específicamente dirigidas a ellas (por ejemplo, programas de capacitación, misiones comerciales, seminarios).

Si se espera que más empresas de mujeres crezcan, se deberán identificar las principales barreras para acceder al mercado en todos los niveles y establecer las medidas correspondientes.

Las personas usuarias de esta guía se darán cuenta de que algunas medidas recomendadas para mejorar el acceso de las mujeres a los mercados se cruzan y se pueden incorporar en otras áreas de la evaluación: el acceso a locales, capacitación, SDE e información; temas normativos y legales; y el liderazgo y coordinación de políticas (por ejemplo, en relación con las microempresas y las PYMES y las políticas comerciales).

Los ejemplos de preguntas para este componente se muestran en el Anexo 3.

3.9.1 Cuantificación y medición de las brechas

Al finalizar este componente, el equipo de evaluación habrá reunido información sobre la situación y las iniciativas y los programas actuales. Esto también se puede utilizar para cuantificar y/o medir los avances y brechas en base a los siguientes ejes de análisis:

- ✓ Apoyo a las empresas de mujeres para identificar nuevos mercados o ampliar los existentes.
- ✓ Iniciativas para promover vínculos entre las MIPYME propiedad de mujeres y las grandes empresas.
- ✓ Acceso de las MIPYME propiedad de mujeres a las compras públicas.
- ✓ Escala y alcance de las actividades exportadoras de las empresas de mujeres.
- ✓ Participación de las empresas de mujeres en ferias y misiones internacionales.

3.10 Investigaciones sobre mujeres empresarias y MIPYME propiedad de mujeres

La investigación sobre las empresas de mujeres es un recurso clave para los tomadores de decisión para el diseño, ejecución y evaluación de las políticas y programas públicos orientados al desarrollo de las MIPYME propiedad de mujeres. Asimismo, es necesario para sustentar el ajuste y/o desarrollo del marco legal y normativo para incrementar el conocimiento público sobre la situación de las empresas de mujeres.

En esta sección el equipo de evaluación debe examinar la cantidad y calidad de los datos estadísticos existentes y la investigación empírica sobre las mujeres. Esta evaluación incluye el examen de los datos generales de las MIPYME en el país, y perfilará en qué medida es posible establecer sus características, necesidades, retos y obstáculos. El Anexo 3 ofrece ejemplos de cuestiones relativas a esta sección.

3.10.1 Cuantificación y medición de brechas

Al finalizar esta sección, el equipo de evaluación habrá compilado información actualizada sobre la mujer empresaria, y las brechas en los datos y en la investigación. De esta manera, estará en condiciones de comentar y hacer recomendaciones a partir de los siguientes ejes de análisis:

- ✓ Calidad y disponibilidad de información nacional sobre población y propiedad de MIPYME con enfoque de género, edad, territorio y etnia, su segmentación sectorial, el perfil demográfico de las empresarias, las similitudes y las diferencias entre mujeres y hombres empresarios.

- ✓ Estudios cualitativos sobre experiencias de empresas de mujeres que reflejen aspiraciones y comportamientos de las mujeres, sus obstáculos y estrategias para superarlos.
- ✓ Capacidad e interés de la Academia y centros de pensamiento en investigar sobre la mujer empresaria y los vínculos de estas instituciones con las instancias de Gobierno responsables de este tema.
- ✓ Investigaciones sobre impacto de las políticas y los programas para el desarrollo de las MIPYME.

3.11 Seguridad ciudadana y violencia de género

En muchos países de América Latina, la situación de violencia e inseguridad ciudadana afecta directamente y de múltiples formas a las mujeres propietarias de MIPYME y a sus empresas.

En aquellos países donde esto sucede, es pertinente que el equipo de evaluación investigue si existe información suficiente, actualizada y de calidad sobre seguridad ciudadana y violencia de género relacionada con las mujeres empresarias que indague el grado de afectación sobre estas y explore si se han generado o se están generando políticas públicas y programas específicos que aborden esta problemática, que incluyan la violencia sexual y el acoso.

3.11.1 Cuantificación y medición de brechas

Al finalizar este componente, el equipo de evaluación habrá reunido información sobre la situación y las políticas públicas, iniciativas y programas actuales. Esto también se puede utilizar para cuantificar y/o medir los avances y brechas en base a los siguientes ejes de análisis:

- ✓ Impacto de la seguridad ciudadana y la violencia de género en las mujeres empresarias y en sus empresas.
- ✓ Abordaje de la seguridad ciudadana y la violencia de género en el país.
- ✓ Información especializada sobre seguridad ciudadana y violencia de género.

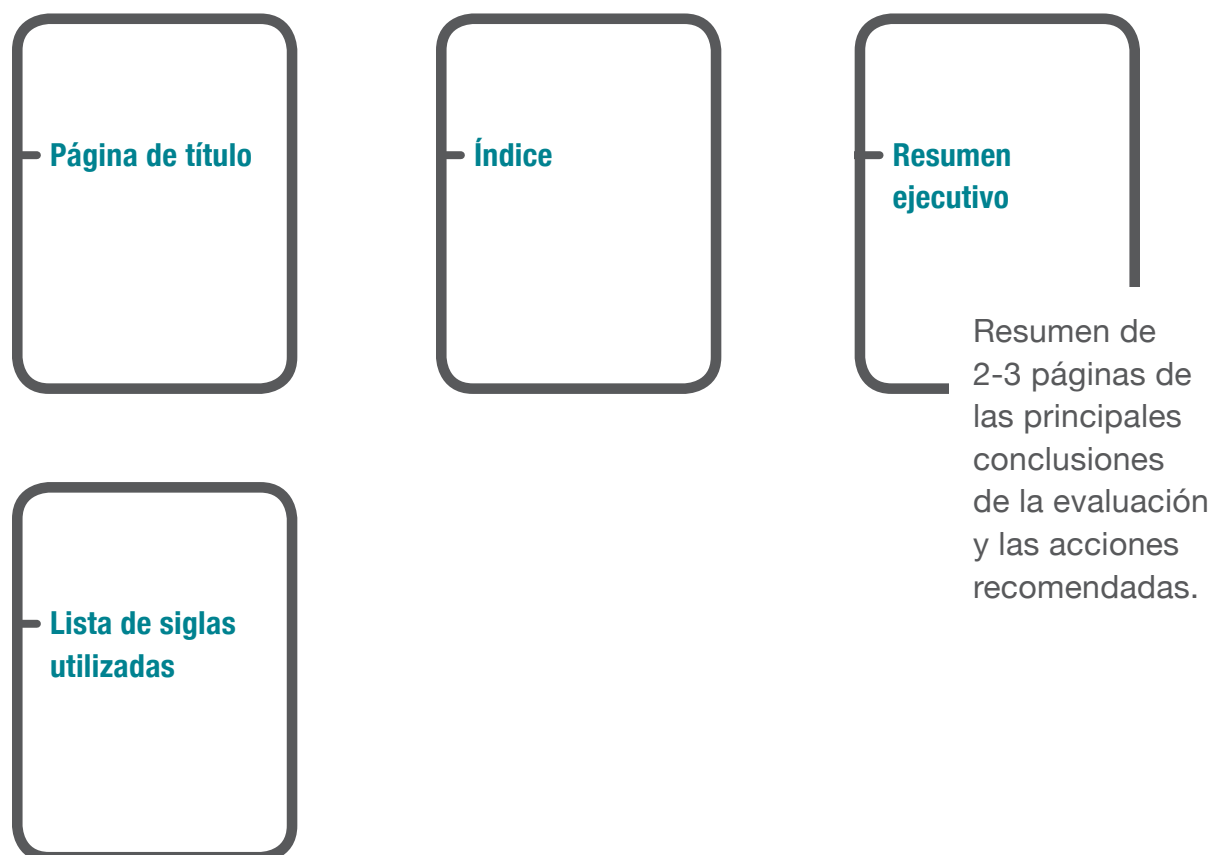
Sección 4: Informe de evaluación final

4.1 Esquema sugerido para el informe de evaluación

El informe de evaluación final debe ser conciso, demostrar la amplitud del proceso de consulta y presentar las recomendaciones. El informe debe llevar desde el análisis de resultados por componente hasta las conclusiones y recomendaciones. El resultado del proceso de evaluación debe crear los parámetros para un enfoque integrado con miras a fortalecer el entorno empresarial y los programas de apoyo para las empresas de mujeres.

La información recogida debe presentarse en formato de texto, utilizando gráficos y tablas, según corresponda. Cualquier limitación de la información debe señalarse donde corresponda: por ejemplo, falta de desagregación por sexo, falta de datos actuales, limitaciones de las muestras, etc.

En la preparación del informe final de la evaluación se puede utilizar el siguiente esquema:



Introducción

- ✓ El propósito de la evaluación y sus autores y autoras.
- ✓ Cómo se llevó a cabo la evaluación, incluida la información sobre la metodología.
- ✓ Para quiénes o para qué fines se ha realizado.

Empresas de mujeres en la economía

- ✓ Contexto: el país y su entorno subregional.
- ✓ Caracterización de las MIPYME en general y de las MIPYME propiedad de mujeres:
 - ✓ Definiciones utilizadas sobre la MIPYME en la legislación y/o políticas del país.
 - ✓ Peso de las MIPYME en la economía nacional en función de: su aporte al PIB, el número de unidades económicas con respecto al total y la población ocupada en ellas.
 - ✓ Porcentaje de las MIPYME propiedad de mujeres.
 - ✓ Tamaño de las MIPYME en función de su ingreso, el número de personas que emplean y los beneficios mensuales promedio.
 - ✓ Número de MIPYME que están en el sector formal e informal de la economía.
 - ✓ En qué sectores de la economía participan y cómo están distribuidas territorialmente.
 - ✓ Administración del tiempo de las mujeres empresarias con demandas de su familia/hogar, negocios, vida personal y el empleo a tiempo completo.

Resultados de la evaluación por componente

Esta sección debe incluir una síntesis de los hallazgos del equipo de evaluación sobre las **barreras que afectan el crecimiento y desarrollo de las empresas de mujeres**. Debe describir el papel de los actores clave **en cada uno de los once componentes**, señalando las **buenas prácticas** y destacando las **brechas** existentes. Los títulos de las secciones en este capítulo deben ser consistentes con los componentes de la Guía de evaluación.

1. Institucionalidad, políticas públicas y liderazgo.
2. Marco legal y normativo.
3. Promoción del emprendimiento de mujeres.
4. Acceso a formación empresarial.
5. Acceso a servicios crediticios y financieros.
6. Acceso a servicios de desarrollo empresarial y de información.
7. Acceso a asociaciones y redes de mujeres empresarias.
8. Acceso de las mujeres a locales comerciales, infraestructura productiva e incubadoras de empresas.
9. Acceso a mercados.
10. Investigaciones sobre mujeres empresarias y las MIPYME de mujeres.
11. Seguridad ciudadana y violencia de género.

Conclusiones

A partir del análisis efectuado en los capítulos anteriores, el equipo evaluador debe presentar en esta sección, **de manera resumida, sus principales conclusiones**.

Recomendaciones

Recomendaciones

Esta sección presenta las **recomendaciones destinadas a subsanar las deficiencias en cada componente**. En la medida de lo posible, cada conjunto de políticas y medidas recomendadas debe incluir **indicaciones de tiempos de ejecución, cuál organización está en mejor posición para tomar el liderazgo, costos estimados y sugerencias para que cada política o programa pueda lograr la sostenibilidad a largo plazo**.

Lista de referencias

Anexos

- ✓ Términos de referencia de la evaluación.
- ✓ Lista de contactos nacionales.
- ✓ Principales indicadores económicos.
- ✓ Matrices de evaluación de los once componentes.

Sección 5: Comentarios finales

Esta guía proporciona una metodología y un enfoque para analizar en los países de América Latina la situación y condiciones de las empresas de mujeres, el entorno en el que operan y la importancia de orientar políticas públicas y medidas específicas para el desarrollo y crecimiento de sus empresas. Presenta el Marco integrado de evaluación, su aplicación en los países latinoamericanos, los objetivos del proceso de evaluación, las herramientas y plantillas para su uso y sugerencias para la formulación del informe final.

El hilo conductor en todo el informe de evaluación debe ser la articulación de los diferentes elementos del Marco de evaluación y cómo se refuerzan entre ellos. Los elementos analizados y las acciones recomendadas en uno o dos componentes no serían suficientes para comprender el entorno de las empresas de mujeres y producir las mejoras deseadas.

El resultado del proceso de evaluación debe presentar un **enfoque integrado** que fortalezca el entorno de las empresas de mujeres y sirva de **base para la formulación de políticas orientadas al desarrollo empresarial de las mujeres**.

Para poner en marcha las recomendaciones del equipo evaluador, es aconsejable crear un grupo director de instituciones de Gobierno, del sector público y privado que, concencie sobre la importancia de realizar cambios para mejorar el entorno para las empresas de mujeres, y tomar medidas concretas para que suceda.

Debería haber algún mecanismo que se encargara de mover voluntades, de lograr el compromiso necesario para implementar las políticas recomendadas, para compartir buenas prácticas y para crear sinergias entre las políticas y los programas de las organizaciones involucradas.

La articulación interinstitucional y de las políticas sería de suma importancia, al igual que la transversalización de la perspectiva de género en las políticas de desarrollo empresarial. Un liderazgo adecuado en este proceso será un factor crítico de éxito de una iniciativa de base amplia e integrada de apoyo al desarrollo de las empresas de mujeres.

Las **recomendaciones** presentadas en el informe de evaluación solo serán de utilidad práctica si están **vinculadas a mecanismos de vigilancia, información y evaluación**, con indicadores significativos y relevantes para el crecimiento de las empresas de mujeres. Los indicadores clave de nuevas políticas y programas eficaces pueden incluir:

- ✓ El impacto sobre el progreso en la formalización de las MIPYME de mujeres.
- ✓ El impacto en las tasas de crecimiento de las MIPYME de mujeres.
- ✓ El impacto en el rendimiento de las empresas propiedad de mujeres medido por: el crecimiento en empleo, ingresos, diversificación de las actividades, acceso a mercados y desarrollo de la exportación.

Los indicadores también son necesarios para medir los cambios en el acceso de las mujeres al financiamiento, a los servicios de desarrollo empresarial, a la formación empresarial, a establecimientos comerciales adecuados y al derecho a la propiedad. Esto implicará un compromiso importante de todas las instituciones y organizaciones involucradas y de los entes responsables de la recopilación de datos, valoración y evaluación de impacto.

Al centrarse en el desarrollo de las empresas de mujeres y permitir que más mujeres desarrollen el potencial de sus empresas, las políticas deberían conllevar el aumento de oportunidades de empleo para hombres y mujeres, la reducción de la pobreza y, en general, el crecimiento económico local y nacional. De igual manera, crear un entorno más favorable para el crecimiento de las empresas de mujeres debe llevar a la mujer a un mayor empoderamiento económico (incluyendo un mayor nivel de inclusión social), a la igualdad de género y a la participación en la toma de decisiones.

Referencias y lecturas sugeridas

- Banco Africano de Desarrollo (2004): *Enhancing Development in Africa—African Women Entrepreneurs: The Continent’s Hidden Reserves*.
- Banco Africano de Desarrollo/OIT (2005a): *Support for Growth-Oriented Women Entrepreneurs in Ethiopia, Kenya and Tanzania: An Overview Report*. OIT, Ginebra.
- Banco Africano de Desarrollo/OIT (2005b): *Support for Growth-oriented Women Entrepreneurs in Ethiopia*. OIT, Ginebra.
- Banco Africano de Desarrollo/OIT (2005c): *Support for Growth-oriented Women Entrepreneurs in Kenya*. OIT, Ginebra.
- Banco Africano de Desarrollo/OIT (2005d): *Support for Growth-oriented Women Entrepreneurs in Tanzania*. OIT, Ginebra.
- Banco Africano de Desarrollo/OIT (2005e): *Assessing the Enabling Environment for Women in Growth Enterprises: The Case of Uganda*. OIT, Ginebra.
- Banco Mundial (2005): *Informe sobre desarrollo mundial: Equidad y desarrollo*. Washington.
- Benavides B. y Moreno, M. (editoras) (2008): *Mujeres y Desarrollo Económico Local*. FUNDE, San Salvador.
- Cabal, M. (2010). “Políticas e instituciones de apoyo a las micro, pequeñas y medianas empresas: la experiencia de El Salvador”, en *Políticas de apoyo a las pymes en América Latina. Entre avances innovadores y desafíos institucionales*. CEPAL, Santiago de Chile.
- Cassisi, R. (2012): *Emprendimientos y derechos económicos de las mujeres*. Ponencia presentada en la I Conferencia regional sobre derechos económicos de las mujeres: emprendimientos, políticas públicas y acceso a activos. ONU Mujeres, Tegucigalpa.
- Comisión mundial de la OIT sobre la dimension social de la globalización (2004): *Por una globalización justa: Crear oportunidades para todos*. Ginebra.
- Gakure, R. (2003): “Factors Affecting Women Entrepreneurs’ Growth Prospects in Kenya”. Sin publicar.
- Guerra, M. y Pizarro, O. (2011): *Mujer y creación de empresas de alto impacto: comprendiendo diferencias y su aporte a la economía*. Programa Chile Emprendedoras. Centro de Estudios Empresariales de la Mujer (CEEM) de la Universidad del Desarrollo, Santiago de Chile.
- Arroyo, J. y Nobelung, M. (editores) (2002): *La micro y pequeña empresa en América Central. Realidad, mitos y retos*. GTZ/PROMOCAP y PROMICRO/OIT, Ciudad de Guatemala y San José.
- OIT (2005): *Superar la pobreza mediante el trabajo*. Memoria del Director General de la OIT en la 91.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

- OIT (2003): *Doing business in Addis Ababa: Case Studies of Women Entrepreneurs with Disabilities in Ethiopia*. Adis Abeba.
- OIT (2004): *Doing business in Tigray: Case Studies of Women Entrepreneurs with Disabilities in Ethiopia*. Adis Abeba.
- OIT (2002): *Towards a Decent Work Strategy for Poverty Reduction in Tanzania*.
- OIT (2004): *Tripartism and Decent Work in Poverty Reduction Strategies in Ethiopia*.
- OIT (2004): *Social Dialogue and Poverty Reduction Strategies: A Guide to the Integration of Gender Equality*. Margarita Zambrano.
- OIT (2003a): “Gender Brief on Small Medium Enterprise Development”, en asociación con la Secretaría de la Commonwealth. Ginebra. Julio.
- OIT (2003b): *Ethiopian Women Entrepreneurs: Going for Growth*. Oficina subregional de la OIT de Adis Abeba y el Ministerio de Comercio e Industria, Departamento de Asuntos de la Mujer en asociación con SEED. Ginebra.
- OIT (2003c): *Tanzanian Women Entrepreneurs: Going for Growth*. Oficina de la OIT en Dar es Salaam Office y la Dirección de pymes del Ministerio de Industria y Comercio de Tanzania, en asociación con SEED. Ginebra.
- OIT (2003d): *Zambian Women Entrepreneurs: Going for Growth*. Oficina de la OIT en Lusaka y GIDD, Oficina del Presidente asociada con SEED. Ginebra.
- OIT (2002): “Job Quality and Small Enterprise Development”. Documento de trabajo núm. 4 IFP/SEED. Ginebra. Marzo.
- OIT (2000): “Trade Liberalization Policy”. Gender Brief Series núm. 1. Secretaría de la Commonwealth, Londres y OIT Ginebra. Julio.
- OIT (1994): *Promoting Gender Equality in Employment in Lesotho*. Proyecto interdepartamental sobre igualdad para las mujeres en el empleo.
- Judai Associates (2002): *Jobs, Gender and Small Enterprises in Africa: Preliminary Report: Women Entrepreneurs in Zambia*, en asociación con SEED. OIT, Ginebra.
- Kantor, P. (2001): “Promoting Women’s Entrepreneurship Development based on Good Practice Programmes: Some Experiences from the North to the South”. WEDGE, Documento de trabajo núm. 9. OIT, Ginebra.
- Mayoux, L. (2001): “Jobs, Gender and Small Enterprises: Getting the Policy Environment Right”. SEED, Documento de trabajo núm. 15. OIT, Ginebra.
- ONU Mujeres (2012): *Mujeres y desarrollo económico local (MYDEL): sistematización del proceso para la capitalización de la experiencia*. MYDEL, Ciudad de Guatemala.
- Reinecke, G. y White, S. (2004): *Policies for small enterprises—Creating the right environment for good jobs*. OIT, Ginebra.

- Richardson, P., Howarth, R. y Finnegan, G. (2004): *The Challenges of Growing Small Businesses: Insights from Women Entrepreneurs in Africa*. SEED, Documento de trabajo núm. 47. WEDGE. OIT, Ginebra.
- Rodríguez, C. (2005): *Economía del cuidado y política económica: una aproximación a sus interrelaciones*. Ponencia presentada en el panel de políticas de protección social, economía del cuidado y equidad de género, en la 38.a reunión de la mesa directiva de la Conferencia Regional sobre la mujer de América Latina y el Caribe. CEPAL, Mar del Plata, 7 y 8 de septiembre.
- Stevenson, L. y St-Onge, A. (2003): "Creating an Entrepreneurial Environment to Foster the Start-up and Growth of Women-Owned Enterprises: Best Practice from Atlantic Canada". Documento presentado en la Conferencia mundial del Consejo Internacional de Pequeñas Empresas, Belfast, Irlanda del Norte, 16-19 de junio.
- Tolentino, A. (1994): "Guidelines for the analysis of policies and programmes for small and medium enterprise development". EMD/13/E. OIT, Ginebra.
- University of Dar es Salaam Entrepreneurship Centre (UDEEC) (2002): *Women Entrepreneurs in Tanzania, Preliminary Report*. Elaborado para la oficina de la OIT en Dar es Salaam. Ginebra.
- UNIFEM (2009): "Mujeres y economías locales, territorios, saberes y poderes. Reconociendo las rutas del emprendimiento desde la geografía profunda de la América del Centro". MYDEL, Ciudad de Guatemala.
- URBAL-III, EMIDEL (2011): "Documento marco de reflexión sobre el emprendedurismo y la innovación social". IV Seminario internacional sobre emprendedurismo e innovación social. Ayuntamiento de L'Hospitalet. 27 y 28 de junio.
- URBAL-12 (2005): "Mujer-empleo. Derribando barreras, construyendo caminos". Unión Europea. Lima.
- White, S. (2005): *Assessing the influence of the business environment on small enterprise employment: An assessment guide*. SEED. Documento de trabajo núm. 71E. OIT, Ginebra. Mayo.
- Zapata, D. (2007): "Indicadores para el cumplimiento de la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer". Serie mujer y desarrollo núm. 91. CEPAL, Santiago de Chile.
- Zwede & Associates (2002): *Jobs, Gender and Small Enterprises in Africa: Preliminary Report, Women Entrepreneurs in Ethiopia*. Oficina de la OIT en Adis Abeba en asociación con SEED. Ginebra.

Anexos

Anexo 1. Lista de los contactos recomendados para las visitas de campo

Categoría de informante	Nombre	Cargo	Afiliación	Correo electrónico
Funcionarios y funcionarias del Gobierno (en MIPYME, igualdad de género)				
Organizaciones de mujeres				
Personas dedicadas a la formación o investigación				
Asociaciones de mujeres empresarias				
Instituciones microfinancieras				
Bancos comerciales				
Asociaciones empresariales y organizaciones del sector privado				
Organizaciones de empleadores				
Organizaciones de trabajadores				
Donantes y organizaciones internacionales				
ONG				
Proveedores de servicios de desarrollo empresarial y formación				
Empresas de mujeres				
Otras				
Otros eventos y actividades relevantes a los que se asiste durante la visita de campo				

Anexo 2. Ejemplos de indicadores económicos (con sus fuentes)

Indicadores económicos generales	Fuente de datos sugerida
Población	Censo Nacional de Población
	Informe sobre Desarrollo Humano de las Naciones Unidas
	Economist Intelligence Unit (EIU)
	Informes de país del BID
	Informes de país del Banco Mundial
Tasa de crecimiento poblacional	Igual al anterior
PIB en Paridad de Poder Adquisitivo (PPA), en dólares estadounidenses	Igual al anterior
Tasa de crecimiento del PIB	Igual al anterior
PIB per cápita (PPA, en dólares estadounidenses)	Igual al anterior
Tasa de inflación	Igual al anterior
Contribución de las MIPYME al PIB	Si se dispone de las estadísticas de país
Estructura etaria de la población	Censo Nacional de Población
	Encuesta de Población Activa
	Informe sobre Desarrollo Humano de las Naciones Unidas
Tamaño de la fuerza laboral	Igual al anterior (o de las estadísticas de otros informes de país)
	Anuario de Estadísticas de la OIT
	Indicadores Clave del Mercado laboral (ICMT)
Tasa de desempleo	Igual al anterior (o de las estadísticas de otros informes de país)
	KILM y LABORDOC de la OIT
Tasa de alfabetismo (general y por niveles de hombres y mujeres)	Informe sobre Desarrollo Humano de las Naciones Unidas
Producción agrícola al PIB Producción industrial al PIB Producción de servicios al PIB	Economist Intelligence Unit (EIU)
	Informes de país del BID
Población por debajo de la línea de pobreza	Informe sobre Desarrollo Humano de las Naciones Unidas
Empleo en la agricultura Empleo en servicios Empleo en la industria y la construcción Empleo en otros servicios	Base de datos de la OIT Labourstat
	ICMT OIT
	Encuesta de Población Activa

Indicadores MIPYME	Fuente de datos sugerida
Número total de empresas privadas	Censo (empresas formales e informales)
	Servicio de impuestos internos (empresas formales)
Número de microempresas (según definición usada en el país)	Igual al anterior
Número de empresas pequeñas (según definición usada en el país)	Igual al anterior
Participación de MIPYME en las ventas	Servicio de impuestos internos
Empleo total en las MIPYME (número)	Censo
	Datos estadísticos de país
Empleo MIPYME como porcentaje de: · Empleo total · Empleo total del sector privado	Censo
	Encuesta de la Fuerza Laboral
Número de MIPYME propiedad de mujeres	Datos estadísticos de país; en su defecto, buscar datos de los estudios del sector de las MIPYME
Porcentaje de mujeres propietarias de microempresas	Calcular con base en datos estadísticos de país o de cualquier estudio del sector MIPYME
Porcentaje de mujeres propietarias de pequeñas empresas	Calcular con base en los datos estadísticos de país o de cualquier estudio del sector MIPYME
Participación total del empleo en las MIPYME de las MIPYME propiedad de mujeres	Calcular de los datos estadísticos de país o de cualquier estudio del sector MIPYME

Anexo 3. Ejes de análisis y preguntas sugeridas para los once componentes básicos del Marco de evaluación

La respuesta que se busca a las preguntas planteadas a continuación debe ir más allá de “Sí” y el “No”; y obtener así información cualitativa. Además, es importante identificar ejemplos de buenas prácticas en todo el proceso de entrevista.

Toda la información y su análisis debe hacerse desagregando:

- ✓ Sexo
- ✓ Edad
- ✓ Etnia
- ✓ Urbano/rural

Componente 1. Institucionalidad, políticas públicas y liderazgo

Ejes de análisis	Preguntas sugeridas
1. Transversalización de la perspectiva de género en los poderes del Estado (ejecutivo, legislativo y judicial).	¿Existe una Política nacional de género? ¿Qué ministerio o institución es responsable de liderar y monitorear su aplicación?
	¿Es una prioridad para los poderes del Estado transversalizar la perspectiva de género? ¿Cuentan con personal y fondos suficientes? ¿Quién es responsable de este proceso? ¿Se aplica el presupuesto de género? ¿Existen beneficios derivados del proceso de la transversalización de género?
	¿Existe un proceso para hacer cumplir la ejecución de las políticas de género? ¿La unidad líder de este esfuerzo cuenta con recursos para operar de manera efectiva? ¿Posee el suficiente poder político?
	¿Existen esfuerzos de los órganos del Gobierno para sensibilizar y formar a los funcionarios y funcionarias en materia de género?, ¿qué efectividad y resultados tienen estos esfuerzos?
2. Políticas públicas e institucionalidad del poder ejecutivo para el desarrollo de empresas de mujeres.	¿Qué políticas públicas relacionadas con los derechos económicos de las mujeres y el desarrollo de empresas de mujeres existen?, ¿cuál es su contenido?, ¿tienen enfoque territorial?
	¿Se han identificado en las políticas públicas medidas específicas para fomentar y promover el desarrollo de las empresas de mujeres? En caso de que así sea, ¿cuáles son?, ¿quién las dirige y cuán efectivas han sido?
	¿Existen políticas gubernamentales que aseguren el acceso de las mujeres a los recursos económicos necesarios para iniciar, formalizar y hacer crecer las empresas en pie de igualdad con los hombres?
	¿En qué medida las políticas públicas existentes configuran un marco estratégico para avanzar en los derechos económicos de las mujeres y el desarrollo de sus empresas?
	¿Se reconoce, considera y menciona a las empresas de mujeres como importantes agentes económicos en el Plan/programa nacional de desarrollo? ¿Qué ejemplos hay de esto?
	¿Han sido identificadas las empresas de mujeres como un grupo objetivo específico en las políticas de desarrollo empresarial? ¿Estas políticas atienden a las mujeres empresarias en general, o le prestan atención a las necesidades específicas de grupos de mujeres (por ejemplo, las mujeres con discapacidad, mujeres que viven con el VIH/sida, mujeres que reciben remesas, mujeres de diferentes grupos étnicos, entre otros)?
	¿Cuál es la institucionalidad del poder ejecutivo para implementar las políticas públicas?, ¿qué mecanismos de articulación/coordination interinstitucional existen?, ¿cuál es su efectividad?
	¿Hay una institución del poder ejecutivo responsable de promover los derechos económicos de las mujeres y su desarrollo empresarial?, ¿cuenta con recursos suficientes para llevar a cabo su tarea?, ¿es eficaz?

Ejes de análisis	Preguntas sugeridas
3. Participación de las mujeres empresarias en el ciclo de las políticas de desarrollo empresarial.	¿Participan las mujeres empresarias en la formulación, ejecución y evaluación de las políticas de desarrollo empresarial del país? ¿Existen mecanismos formales para asegurar esto?
	¿Están representadas las asociaciones de mujeres empresarias en los grupos consultivos del Gobierno sobre MIPYME?
	¿Existe un proceso formal de revisión de las políticas de desarrollo empresarial para evaluar y monitorear su impacto sobre las mujeres empresarias y sus empresas (por ejemplo, las políticas comerciales, políticas de mercado laboral, políticas de empleo y políticas de educación)? ¿Se hacen revisiones y evaluaciones periódicas? ¿Quién es responsable de esto? ¿Hay indicadores de resultados adecuados? ⁶
	¿Existen medidas de desempeño para monitorear el progreso en el desarrollo de las empresas de mujeres? ¿Quién realiza las evaluaciones y con qué frecuencia?
	¿Se realizan reuniones periódicas entre las organizaciones asociadas (por ejemplo, los Gobiernos donantes, organizaciones no gubernamentales, proveedores de servicios de desarrollo empresarial y las instituciones financieras) para compartir buenas prácticas, revisar el progreso e identificar áreas para la acción coordinada? Si es así, ¿quién lidera este proceso y las reuniones?
4. Gobiernos locales y políticas públicas locales de apoyo a empresas de mujeres.	¿Cuál es el rol de los gobiernos locales para garantizar los derechos económicos de las mujeres y el desarrollo de la empresarialidad femenina?
	¿Cuentan los gobiernos locales con políticas públicas locales para ello?
	¿Existen instancias de coordinación nacional-local para implementar políticas relacionadas con los derechos económicos de las mujeres y la empresarialidad femenina?

6 Parte de esta información se puede obtener de los informes nacionales sobre la CEDAW en la sección de “Empoderamiento económico”.

Componente 2. Marco legal y normativo

Ejes de análisis	Preguntas sugeridas
1. Convenios y tratados internacionales.	¿Qué convenios y tratados internacionales ha suscrito y ratificado el país en relación a los derechos económicos de las mujeres?, ¿en qué medida se han adoptado y aplicado?
	¿En qué medida se han adoptado y aplicado los convenios fundamentales de la OIT en materia de igualdad en el país: Convenios núm. 100 sobre la igualdad de remuneración (1951); núm. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) (1958); núm. 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares (1961); y núm. 183 sobre la protección de la maternidad (2000)?
2. Legislación nacional.	¿Es la legislación nacional coherente con los convenios internacionales ratificados?
	¿Cuál es el marco legal nacional en relación a derechos económicos de las mujeres y las MIPYME?
	¿Existe una Ley de igualdad de género para garantizar los derechos de las mujeres en la sociedad y la economía? ¿Están los aspectos económicos suficientemente cubiertos? ¿Se presta especial consideración al equilibrio entre trabajo y familia, con disposiciones para prestaciones por maternidad, con derechos y disposiciones apropiadas para los hombres/padres? ¿Se está aplicando esta ley efectivamente?
	¿Existen regulaciones sobre la responsabilidad de hombres y mujeres en relación al cuidado de los niños y niñas y personas ancianas y enfermas?
	¿Existen regulaciones fiscales y relativas al acceso al crédito específicas para las mujeres y sus empresas? ¿En qué medida los procesos y trámites facilitan o dificultan las dinámicas económicas de las empresas de mujeres?
	¿Existen regulaciones que faciliten la constitución y registro de las empresas de mujeres?
	¿Existen regulaciones para promover la conciliación familia-empleo en corresponsabilidad de hombres y mujeres?
	¿Qué regulaciones existen para respaldar a las mujeres empresarias durante el embarazo, la maternidad y mientras cuidan de hijos e hijas pequeños?
	¿Tienen las mujeres los mismos derechos a la propiedad según la ley (por ejemplo, leyes sobre matrimonio, herencia y propiedad)? ¿Se hacen cumplir los derechos legales y prevalecen sobre los procesos consuetudinarios o tradicionales que discriminan a las mujeres?
	¿Existen regulaciones sobre inspección laboral y seguridad ocupacional para las empresas propiedad de mujeres?, ¿en qué medida estas regulaciones favorecen a las empresas de mujeres?
	¿Las normas existentes facilitan la formalización de las empresas de mujeres?

Componente 3. Promoción del emprendimiento de mujeres

Ejes de análisis	Preguntas sugeridas
1. Conciencia pública y apoyo al papel de las empresas de mujeres en la economía y los obstáculos que enfrentan para iniciar y desarrollarse.	¿Cuál es el nivel de conciencia pública sobre el papel de la mujer empresaria en la economía?
	¿Qué esfuerzos se han hecho para mejorar la conciencia pública sobre las necesidades, intereses, prioridades y la contribución de las empresas de mujeres?
	¿Qué tan efectivo es esto? ¿Qué buenas prácticas se pueden destacar?
	¿Existe conciencia en la sociedad sobre los problemas y obstáculos que, por motivos de género, enfrentan las mujeres para el inicio, formalización y crecimiento de sus empresas? ¿Quién promueve activamente esta concienciación?
	¿Abordan los medios de comunicación esta problemática?
	¿En qué medida los medios de comunicación son accesibles y se utilizan para estimular el interés y promover las actividades de las empresas de mujeres?
	¿Qué cambios y mejoras se han efectuado en este campo?
2. Perspectiva de la comunidad sobre las mujeres empresarias.	¿Qué puntos de vista tienen la comunidad y los líderes (sociales, políticos, religiosos u otros) sobre las mujeres empresarias?
	¿Qué funciones ejercen las asociaciones comunitarias locales y las organizaciones religiosas a la hora de permitir o disuadir a las mujeres a que ingresen al mundo empresarial?
3. El emprendimiento como iniciativa viable y socialmente aceptable en las mujeres.	¿En qué medida se considera el emprendimiento una iniciativa factible, atractiva y socialmente aceptada en las mujeres, incluyendo niñas y adultas?
4. Reconocimiento y estímulo a la contribución y logros de las empresas de mujeres y modelos replicables.	¿Se valora la contribución de las empresas de mujeres al desarrollo productivo y a la economía en general?
	¿Cuál es el nivel de conciencia e interés por las empresas de mujeres en las instancias públicas con competencias en el tema, los empleadores y organizaciones de trabajadores, cámaras de comercio, bancos comerciales, etc.?
	¿Existen iniciativas que reconozcan y celebren los logros de las empresas de mujeres?
	¿Hay empresas de mujeres que puedan actuar como modelos creíbles para imitar? ¿Se está promoviendo a estas empresas de mujeres amplia y efectivamente?

Componente 4. Acceso a formación empresarial

Ejes de análisis	Preguntas sugeridas
1. Política general sobre el acceso de las niñas y las mujeres a la formación técnica.	¿Cuál es la política general sobre el acceso de las niñas y las mujeres a la formación técnica? ¿Qué medidas se han adoptado? ¿Quién dirige estos procesos? ¿Cuán efectivos son? ¿Existe algún factor de exclusión (etnia, discapacidad, ruralidad, VIH/sida u otros) en estas iniciativas?
	¿Qué instituciones públicas son responsables de la formación empresarial y el emprendimiento? ¿En qué consiste su oferta formativa?
	¿Está incorporado de manera sustantiva el emprendimiento en el plan de estudios y la oferta educativa primaria, secundaria y universitaria? ¿Cuántas estudiantes mujeres participan en estos cursos? ¿Qué resultados se están generando?
	¿Cuántas estudiantes participan en la formación profesional, técnica y vocacional; en particular, en los programas con un fuerte componente tecnológico?
2. Acceso de las mujeres emprendedoras y empresarias a la capacitación para la formación y/o fortalecimiento de micro y pequeñas empresas a nivel nacional y local y para la exportación.	¿Tienen las mujeres acceso a formación y/o fortalecimiento de pequeñas empresas a nivel nacional y local (por ejemplo: formación en la identificación de oportunidades de negocio, mejora de la calidad y productividad, salud y la seguridad ocupacional, mejora de las condiciones de trabajo, participación en ferias comerciales, gestión financiera, comercialización, acceso a los mercados, exportación, etc.)?
	¿Es la formación en emprendimiento un componente clave de la formación técnica en iniciativas dirigidas a los sectores económicos con más mujeres?
	¿Hay ejemplos de programas de formación empresarial dirigidos específicamente a las mujeres?
	¿Los programas de formación se adaptan a las necesidades de las mujeres empresarias (por ejemplo: contenido, metodología, programación, duración, lugar, etc.)?
	¿Las mujeres conocen estos programas y tienen acceso a ellos? ¿Qué tan efectivos son estos programas para las mujeres empresarias y sus empresas? ¿Existe algún factor de exclusión (etnia, discapacidad, ruralidad, VIH/sida u otros) en estas iniciativas?
	¿Existe una oferta suficiente de personal dedicado a la formación, asesoría y tutoría para trabajar en la formación de las mujeres empresarias? ¿Qué proporción de estas personas son mujeres?
	¿Existen iniciativas de formación en exportación para las mujeres?
	¿Hay ejemplos de contratación de mujeres empresarias exitosas, en particular, mujeres en situación de vulnerabilidad, como tutoras, asesoras o capacitadoras?
	¿Se imparten seminarios sobre la identificación de oportunidades de negocios y sobre los tipos y fuentes de financiamiento para las mujeres?
	¿Existen programas para asistir a las mujeres empresarias menos alfabetizadas y con baja escolaridad?

Componente 5. Acceso al crédito y a servicios financieros

Ejes de análisis	Preguntas sugeridas
1. Características de los servicios crediticios y financieros a los que tienen acceso las mujeres: · Instituciones públicas bancarias · Instituciones públicas no bancarias · Instituciones privadas · Otras	¿Cuáles son las fuentes y tipos de financiación disponibles para las empresas de mujeres en cada etapa (puesta en marcha, crecimiento y desarrollo)?
	¿En qué medida la estructura de los servicios de crédito y financiamiento (valoración del riesgo, tasas de interés, plazos, garantías) tienen un enfoque de género y consideran las desventajas de las mujeres empresarias con respecto a los hombres empresarios? ¿Qué buenas prácticas se pueden destacar en este campo?
	¿En qué medida las entidades de financiamiento informan y sensibilizan a sus clientes cuando inician sus empresas y en la etapa de crecimiento? ¿Qué buenas prácticas se pueden destacar?
	¿Qué evidencia hay de que se está ofreciendo al personal de gerencia y operación de crédito sensibilización en género? ¿Qué evidencias hay de que las entidades emplean a mujeres y las promueven a puestos de dirección?
2. Acceso a financiamiento de empresas de mujeres.	¿Pueden acceder las mujeres individualmente al crédito o están limitadas a hacerlo en grupos, recurriendo a garantías comunes?
	¿Qué evidencia hay de que las mujeres empresarias (incluidas las mujeres con diferentes tipos de discapacidad, mujeres pobres, mujeres con bajos niveles de escolarización y otras mujeres socialmente desfavorecidas) tienen igual acceso a las fuentes de financiamiento para la puesta en marcha de nuevas empresas en comparación con los hombres?
	¿Qué esfuerzos se están desarrollando para mejorar el conocimiento y las habilidades de las mujeres para negociar financiamiento para sus empresas?
	¿En qué medida está disponible la financiación para las mujeres en las zonas rurales y urbanas? ¿Cómo acceden las empresas de mujeres a todos los servicios financieros?
	¿Qué esfuerzos se están haciendo para garantizar que las mujeres tengan acceso a información sobre fuentes disponibles, tipos de financiación y criterios que los bancos, financieras, sistemas cooperativos u otros utilizan para tomar decisiones de crédito?
3. Acceso a financiamiento de empresas de mujeres exportadoras.	¿Existen productos financieros para mujeres del sector exportación? ¿Cuál es la calidad y pertinencia de esos productos?

Componente 6. Acceso a servicios de desarrollo empresarial y a información

Ejes de análisis	Preguntas sugeridas
1. Sistema especializado de apoyo empresarial del Gobierno, las organizaciones no gubernamentales y el sector privado para las MIPYME.	¿Existe un sistema o sistemas especializados de desarrollo empresarial (SDE) para las MIPYME en general y de mujeres en particular? ¿Qué tan desarrollados están estos sistemas (por ejemplo, existencia de oficinas de Gobierno de apoyo a las MIPYME, "ventanillas únicas", proveedores de servicios de desarrollo empresarial y el acceso a información sobre el apoyo a las MIPYME, centros para empresas de mujeres o de recursos empresariales y servicios de apoyo para el desarrollo de empresas)? ¿Los SDE responden a las necesidades de las mujeres? ¿Existen evaluaciones de impacto de estos servicios en el desempeño de las MIPYME propiedad de mujeres?
	¿Se dispone de información sobre los servicios de apoyo empresarial y servicios de información para las empresas de mujeres? ¿De qué forma se difunde esta información? ¿Es accesible para las empresas de mujeres?
	¿Existen programas para formar y desarrollar las capacidades de asesores y asesoras de SDE para MIPYME de mujeres?
	¿Qué disposiciones especiales se han establecido para satisfacer las necesidades de formación e información sobre administración de negocios de las mujeres empresarias con bajos niveles educativos, que viven en zonas rurales o son indígenas o afrodescendientes, parte de las cuales tienen empresas dinámicas y con potencial de crecimiento?
	¿Qué tan activas son las organizaciones del sector privado (organizaciones de empleadores, cámaras de comercio y asociaciones sectoriales o profesionales) en la prestación de servicios de desarrollo empresarial? ¿En qué medida son estos servicios utilizados por las mujeres empresarias miembros?

Componente 7. Asociaciones y redes de mujeres empresarias

Ejes de análisis	Preguntas sugeridas
1. Representación de mujeres empresarias en las asociaciones de empleadores.	¿De qué manera las mujeres empresarias están representadas en las asociaciones de empleadores de los distintos sectores económicos? ¿Representan estas organizaciones las necesidades e intereses de las empresas de mujeres? ¿Están vinculadas a las organizaciones de mujeres? ¿Consideran y defienden las cuestiones de género y los derechos económicos de las mujeres?
2. Organización de mujeres empresarias.	¿Se han unido las mujeres empresarias para formar sus propias asociaciones? ¿Están vinculadas o afiliadas a organizaciones paraguas más grandes? ¿Cómo están distribuidas sectorial y territorialmente en el país las organizaciones o asociaciones de mujeres empresarias? ¿Las asociaciones de mujeres empresarias están administradas democráticamente, son representativas y responsables, están comprometidas en servir a los intereses de sus asociadas? ¿Qué porcentaje de las mujeres empresarias pertenecen a las organizaciones o asociaciones? ¿Las organizaciones o asociaciones promueven el desarrollo de redes y articulan negocios y actividades de mercadeo? ¿Las organizaciones o asociaciones concientizan activamente en sus comunidades sobre la importancia de las empresas de mujeres y promueven los éxitos y las contribuciones de sus socias? ¿Qué tipo de información, formación y SDE proporcionan las asociaciones u organizaciones de mujeres empresarias a las MIPYME de sus asociadas? ¿Cuán efectivo es? ¿En qué medida las organizaciones y asociaciones de mujeres empresarias son sostenibles?
3. Iniciativas de apoyo a las asociaciones y organizaciones.	¿Existen iniciativas para fortalecer las capacidades en las asociaciones u organizaciones de mujeres empresarias a través de la capacitación, asesoría técnica y acompañamiento en temas como desarrollo, gobernanza, planificación, gestión de proyectos, movilización de recursos y comercialización? ¿Hay oportunidades para que las asociaciones u organizaciones de mujeres empresarias intercambien buenas prácticas y aprendan de las experiencias de unas y otras?
4. Incidencia y cabildeo de las asociaciones u organizaciones de mujeres empresarias.	¿Representan las asociaciones u organizaciones las necesidades de las mujeres empresarias ante los tomadores de decisión a nivel local, regional y nacional? ¿Las asociaciones u organizaciones de mujeres empresarias hacen cabildeo e incidencia en los gobiernos locales, regionales y nacionales a favor de las políticas, programas y servicios para mejorar el entorno de las empresas de mujeres; en particular, en la formulación y preparación de políticas públicas, marcos legales, planes nacionales de desarrollo, políticas de género y derechos económicos de las mujeres? ¿Qué tan exitosas son las asociaciones y organizaciones de mujeres empresarias y otros grupos de mujeres para influir en las políticas de Gobierno?

Componente 8. Acceso a locales comerciales, infraestructura productiva e incubadoras de empresas

Ejes de análisis	Preguntas sugeridas
1. Acceso de las mujeres a terrenos y locales para sus empresas.	¿En qué medida las empresas de mujeres tienen acceso a terrenos y locales (de alquiler o compra) adecuados y asequibles para sus empresas?
	En caso de que se utilicen sus casas para fines comerciales, ¿en qué medida los niños y niñas y otros miembros de la familia están protegidos contra riesgos laborales?
2. Acceso de las mujeres vendedoras ambulantes a oportunidades y locales seguros.	¿Hasta qué punto son seguros los lugares (puestos de venta, etc.) disponibles para las mujeres que venden en la calle?
	¿Qué oportunidades tienen estas mujeres para formalizar, mejorar y ampliar sus negocios?
3. Acceso de las empresas de mujeres a incubadoras y parques tecnológicos.	¿Cuál es la proporción de empresas de mujeres que operan dentro de las incubadoras empresariales? ¿Cómo se promociona en el país el acceso de las mujeres emprendedoras y empresarias a incubadoras empresariales?
	¿Existen incubadoras o parques tecnológicos donde haya servicios complementarios para dar respuesta a las necesidades de las empresas de mujeres o zonas industriales especializadas en sectores en los que las mujeres son dominantes (por ejemplo, la elaboración de alimentos)? ¿Proporcionan en las instalaciones servicios de apoyo como guarderías, servicios de salud u otros?

Componente 9. Acceso a mercados

Ejes de análisis	Preguntas sugeridas
1. Apoyo a las empresas de mujeres para identificar nuevos mercados o ampliar los existentes.	¿La información sobre oportunidades de mercado se difunde amplia y eficazmente a las empresas de mujeres?
	¿Cuáles son los mecanismos mediante los cuales se hace esto?
	¿Qué esfuerzos realizan las instituciones del Gobierno (por ejemplo, la agencia de promoción de exportaciones), las organizaciones no gubernamentales y las Cámaras de Comercio para ayudar a las MIPYME propiedad de mujeres a identificar nuevos mercados o ampliar los existentes?
2. Iniciativas para promover vínculos entre las MIPYME propiedad de mujeres y las grandes empresas.	¿Existen iniciativas (por ejemplo, dentro de las organizaciones de empleadores) para promover los vínculos entre las MIPYME propiedad de mujeres y las grandes empresas?
3. Acceso de las MIPYME propiedad de mujeres a las compras públicas.	¿Hasta qué punto las MIPYME propiedad de mujeres tienen un acceso efectivo a las oportunidades de adquisiciones del sector público?
4. Escala y alcance de las actividades exportadoras de las empresas de mujeres.	¿Cuál es la escala y el alcance de las actividades de exportación de las empresas de mujeres?
	¿Existen servicios de asistencia técnica especializados en exportación para empresas de mujeres?
5. Participación de las empresas de mujeres en ferias y misiones internacionales.	¿Cuál es el grado de participación de las empresas de mujeres en las ferias y misiones nacionales patrocinadas por el Gobierno a otros países?

Componente 10. Investigaciones sobre mujeres empresarias y MIPYME propiedad de mujeres

Ejes de análisis	Preguntas sugeridas
1. Calidad y disponibilidad de la información nacional sobre población y propiedad de MIPYME con enfoque de género, edad, territorio y etnia.	¿Están los datos desglosados por sexo, edad, territorio y etnia en las encuestas y censos nacionales? ¿Contienen datos sobre la población de MIPYME en el país desde la cual se puedan derivar los datos desglosados por sexo, edad, territorio y etnia? ¿Esta información está disponible sectorialmente? ¿Este desglose de los datos se refleja en los diferentes informes oficiales?
	¿Hay información cuantitativa, descriptiva y cualitativa disponible sobre empresas propiedad de mujeres (por ejemplo, la distribución de las empresas por el empleo que generan, localización, sector y la edad de la empresa)?
	¿Existe un perfil demográfico de las mujeres empresarias (por ejemplo, edad, nivel de educación, experiencia laboral, años en el negocio, antecedentes familiares, las mujeres empresarias con discapacidad, etc.)?
	¿Hay información disponible a nivel nacional sobre las similitudes y diferencias entre las mujeres y hombres empresarios y sus empresas?
	¿Qué organismos nacionales o internacionales están poniendo en marcha este tipo de investigación?
	¿Existen datos cuantitativos disponibles a nivel nacional acerca del crecimiento de las empresas propiedad de mujeres en comparación al crecimiento de las pertenecientes a hombres?
2. Estudios cualitativos sobre experiencias de mujeres empresarias	¿Existen estudios cualitativos sobre las aspiraciones y los comportamientos de las mujeres empresarias en la puesta en marcha de los negocios (por ejemplo, al iniciar la empresa, principales obstáculos y estrategias para superarlos, y las limitaciones en las fases de desarrollo temprano)?
3. Capacidad e interés de la Academia y centros de pensamiento en la investigación sobre la mujer empresaria.	¿Hay capacidad y el interés en el mundo académico para investigar sobre la mujer empresaria? Si es así, ¿se han construido vínculos entre centros académicos y de investigación y las instancias de Gobierno para fomentar los estudios orientados a las políticas sobre mujeres como empresarias?
4. Investigaciones sobre impacto de las políticas y los programas para el desarrollo de las MIPYME.	¿Existen mecanismos sistemáticos para investigar el impacto de las políticas de las MIPYME y los programas para el desarrollo de las empresas de mujeres, incluidas la asimilación de los servicios de apoyo e incentivos?

Componente 11. Seguridad ciudadana y violencia de género

Ejes de análisis	Preguntas sugeridas
1. Impacto de la seguridad ciudadana y la violencia de género en las mujeres empresarias.	¿En qué medida y de qué forma la inseguridad ciudadana y la violencia de género afectan a las mujeres empresarias y sus dinámicas económicas?
	¿Existe conciencia pública sobre los efectos de la inseguridad y la violencia hacia las mujeres empresarias y sus empresas?
2. Abordaje de la seguridad ciudadana y la violencia de género en el país.	¿Cómo han abordado (políticas públicas, programas, etc.) las instituciones del Estado la violencia e inseguridad que viven las mujeres empresarias, incluida la violencia sexual y el acoso?
	¿Qué nivel de efectividad y resultados han tenido estos abordajes?
3. Información especializada sobre seguridad ciudadana y violencia de género.	¿Existe información suficiente, de calidad y actualizada sobre la situación de seguridad ciudadana y violencia de género relacionada con mujeres empresarias? ¿Quién genera esta información?
	¿Existen estudios que aborden en profundidad estos aspectos? ¿Quiénes los generan? ¿Qué calidad tienen?

Anexo 4. Matriz para las organizaciones que apoyan el crecimiento de las empresas de mujeres

Ámbito de las políticas/programas	Organizaciones
Liderazgo y coordinación de políticas	
Incorporación de la perspectiva de género	
Iniciativas en equidad de género	
Ratificación e implementación de los Convenios sobre igualdad de la OIT ⁷	
Derechos de propiedad intelectual y barreras reglamentarias a las MIPYME	
Proceso de concesión de licencias y registro de empresas	
Ratificación y aplicación de los Convenios de la OIT sobre salud y seguridad ⁸	
Promoción del concepto de mujer empresaria	
Formación empresarial y en competencias técnicas	
Crédito y servicios financieros	
Información sobre SDE y comercial	
AME y redes de mujeres empresarias	
Otras redes para mujeres empresarias	
Provisión de locales e infraestructura productiva	
Acceso a mercados	
Investigación de las mujeres en las MIPYME	
Investigación sobre empresas de mujeres	

7 Convenios núm. 100 sobre igualdad de remuneración (1951); núm. 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (1958); núm. 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981); y núm. 183 sobre la protección de la maternidad (2000).

8 Estos incluyen los Convenios núm. 155 sobre seguridad y salud en el trabajo (1981); núm. 161 sobre servicios de salud (1985); núm. 187 sobre la salud (2006) y el Marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo.

Anexo 5. Formato para el mapeo de un entorno favorable para las mujeres empresarias y calificación de las brechas de política/programas

Áreas del Marco integrado de evaluación	No hay evidencias	Hay pocas evidencias	Hay evidencias suficientes	Hay muchas evidencias
1. Institucionalidad, políticas públicas y liderazgo				
El desarrollo de la mujer es una parte integral del plan o programa nacional de desarrollo del Gobierno.				
Las empresas de mujeres son un grupo objetivo específico en las políticas del Gobierno sobre MIPYME.				
Los documentos de políticas sobre las MIPYME contienen medidas específicas para fomentar el desarrollo empresarial de las mujeres.				
Hay un proceso de revisión de las políticas de MIPYME y otros marcos normativos para evaluar y dar seguimiento a su impacto sobre las mujeres empresarias y sus empresas.				
Hay un centro de coordinación dentro del Gobierno para el desarrollo empresarial de las mujeres.				
Existe un marco estratégico para el desarrollo del sector empresarial de mujeres, incluidas la puesta en marcha y el crecimiento de sus empresas.				
Se convocan reuniones regulares de las organizaciones asociadas (por ejemplo, el Gobierno, el sistema de las Naciones Unidas, organizaciones no gubernamentales, donantes, proveedores de SDE, instituciones financieras) para compartir buenas prácticas, revisar los avances e identificar las áreas de coordinación de acciones.				
Se piden las opiniones de las mujeres empresarias con respecto al desarrollo de las políticas de las MIPYME.				
Las asociaciones de mujeres empresarias están involucradas en los comités consultivos sobre MIPYME y otros órganos.				
Se han establecido medidas de seguimiento para supervisar los avances del sector empresarial de mujeres.				
Se realizan talleres sobre transversalización del género para sensibilizar a los funcionarios y funcionarias en el Gobierno, ONG, SDE y las redes de asociaciones empresariales.				
Existe un mecanismo para defender los intereses y preocupaciones de las mujeres empresarias y sus empresas en los departamentos gubernamentales pertinentes y otros niveles de Gobierno.				
Observaciones y comentarios				

Anexo 5. Componentes del Marco integrado de evaluación				
2. Marco legal y normativo	No hay evidencias	Hay pocas evidencias	Hay evidencias suficientes	Hay muchas evidencias
Existe una Ley de igualdad de género.				
Las mujeres tienen por ley los mismos derechos a la propiedad que los hombres.				
Las mujeres tienen en la práctica los mismos derechos a la propiedad que los hombres.				
Existe protección de la maternidad para las mujeres empresarias.				
El Gobierno ha ratificado y aplicado los cuatro Convenios de la OIT sobre igualdad.				
Hay un proceso simplificado para que las mujeres puedan fácilmente y de manera asequible registrar sus empresas y obtener licencias comerciales a nivel local.				
Las mujeres tienen fácil acceso a la información sobre procedimientos y beneficios de la formalización de sus empresas.				
Observaciones y comentarios				

Anexo 5. Componentes del Marco integrado de evaluación				
	No hay evidencias	Hay pocas evidencias	Hay evidencias suficientes	Hay muchas evidencias
4. Acceso a formación empresarial				
Se incluye la materia de emprendimiento en los planes de estudios universitarios. Se alienta a las estudiantes a participar en estos cursos.				
Hay una representación paritaria de mujeres y hombres en la formación profesional (técnica).				
Las mujeres tienen acceso a la gestión empresarial y a oportunidades de formación empresarial a pequeñas empresas locales (por ejemplo, identificación de oportunidades de negocio, desarrollo de las exportaciones, mejora de la calidad y la productividad, participación en ferias comerciales, gestión financiera, mercadeo, etc.).				
Las mujeres participan en programas de formación en exportación.				
Existen programas de formación en competencias técnicas para que las empresarias actualicen sus tecnologías, la productividad, la competitividad y la calidad del producto/servicio.				
Hay programas de formación empresarial dirigidos específicamente a las mujeres.				
La formación se adapta a las necesidades de las mujeres en contenido, horarios, duración y lugar.				
Hay buena oferta de profesionales mujeres en formación, asesoría y tutoría para satisfacer las necesidades de otras mujeres.				
Observaciones y comentarios				

Anexo 5. Componentes del Marco integrado de evaluación		No hay evidencias	Hay pocas evidencias	Hay evidencias suficientes	Hay muchas evidencias
6. Acceso a servicios de desarrollo empresarial y a información					
Existe una infraestructura bien desarrollada de apoyo a las MIPYME (por ejemplo, oficinas de apoyo a las MIPYME y SDE).					
La información de apoyo a las empresas y servicios de información está a disposición de las empresas de mujeres.					
Existe un sistema de apoyo empresarial para las mujeres (por ejemplo, servicio de atención a la mujer en las oficinas del Gobierno de apoyo a las MIPYME, empresas de mujeres o centros de recursos).					
Las organizaciones de empleadores, cámaras de comercio y organizaciones del sector privado tienen a las empresas de mujeres entre sus grupos de clientes meta.					
Iniciativas y programas de información, sensibilización y formación están a disposición de las empresarias para mejorar en salud y seguridad (incluida la prevención y mitigación del VIH/sida).					
Las AME y las áreas de mujer de las ODSP suministran continuamente información empresarial y sobre SDE para las empresas de mujeres.					
Las expectativas de las empresas de mujeres sobre los proveedores de SDE se están cumpliendo en gran medida.					
Existen mecanismos para garantizar el acceso de las mujeres a la información sobre servicios de apoyo y oportunidades de mercado.					
Las asesoras y formadoras están disponibles en la red de SDE para satisfacer las necesidades de las clientas.					
Hay servicios de apoyo a las empresas vinculadas a la provisión de financiación (incluida la microfinanciación) para mujeres.					
Observaciones y comentarios					

Anexo 5. Componentes del Marco integrado de evaluación			
7. Asociaciones y redes de mujeres empresarias	No hay evidencias	Hay pocas evidencias	Hay evidencias suficientes
Las mujeres tienen acceso a las actividades para crear redes de las principales asociaciones empresariales e industriales.			
Existen datos sobre la representación de las mujeres empresarias en asociaciones empresariales e industriales, incluidas las organizaciones nacionales de empleadores.			
Estas organizaciones representan las necesidades y preocupaciones de las mujeres empresarias.			
Existen asociaciones de mujeres empresarias y son operativas y eficaces.			
Estas AME existen y cubren muchas partes del país.			
Las AME están formalmente vinculadas y son miembros de las asociaciones nacionales de empleadores y del sector privado y de otros grupos de desarrollo.			
Las AME organizan reuniones periódicas de miembros para conectarse, aprender unas de otras y desarrollar actividades de cooperación en negocios y mercadeo.			
Las AME participan activamente en concienciar sobre la importancia de las empresas de mujeres en sus comunidades, y en promover los logros y contribuciones de sus socias.			
Las AME representan las necesidades de las mujeres empresarias ante los políticos locales, regionales y nacionales sobre cuestiones como el acceso a locales, acceso al apoyo financiero y de negocios y un entorno regulador y legislativo favorable.			
Las AME promueven ampliamente sus servicios entre las empresas de mujeres, y ofrecen programas de apoyo a las empresas, información y programas de desarrollo de competencias empresariales directamente a sus miembros.			
Las AME tienen oportunidades para intercambiar experiencias y aprender unas de otras.			
El Gobierno considera a las AME socias en el fortalecimiento de un entorno empresarial más propicio para las empresas de mujeres, alentando a más mujeres a crear empresas y mejorar sus resultados y crecimiento.			
Las AME son financieramente sostenibles (por ejemplo, de las contribuciones de las socias y el apoyo de los Gobiernos, grandes corporaciones o donantes) para promover sus metas y objetivos.			
Las AME inciden a su favor en las políticas del Gobierno.			
Observaciones y comentarios			

Anexo 5. Componentes del Marco integrado de evaluación				
	No hay evidencias	Hay pocas evidencias	Hay evidencias suficientes	Hay muchas evidencias
8. Acceso a locales comerciales, infraestructura productiva e incubadoras de empresas				
Las empresas de mujeres tienen acceso –alquiler o compra– a instalaciones adecuadas y asequibles para sus negocios.				
Las mujeres productoras tienen acceso a instalaciones de producción y tecnologías actualizadas.				
Las empresas de mujeres se encuentran en incubadoras/viveros de empresas.				
Las empresas de mujeres se ubican en zonas industriales o de exportación, parques de pequeñas empresas y parques empresariales.				
Las empresas de mujeres tienen acceso a servicios de apoyo para el cuidado de los hijos e hijas.				
Existen mecanismos de apoyo específicos (por ejemplo, unidades de incubadoras, parques tecnológicos, acceso a los SDE, etc.) para apoyar los sectores con mayor presencia de mujeres, y permitirles mejorar en tecnología, productividad, acceso a mercados, etc.				
Los mercados donde operan empresas de mujeres son seguros.				
Observaciones y comentarios				

Anexo 5. Componentes del Marco integrado de evaluación					No hay evidencias	Hay pocas evidencias	Hay evidencias suficientes	Hay muchas evidencias
9. Acceso a mercados								
Existen los mecanismos para difundir la información sobre oportunidades de mercado a las MIPYME propiedad de mujeres y se realiza.								
Existen esfuerzos para ayudar a las mujeres propietarias de MIPYME a identificar nuevos mercados o a ampliar los existentes.								
Las MIPYME propiedad de mujeres tienen acceso a oportunidades de contratación pública.								
Se hacen esfuerzos para promover los vínculos entre las empresas propiedad de mujeres y las grandes empresas.								
Hay gran cantidad de mujeres exportadoras, y hay esfuerzos para apoyar la actividad exportadora de las empresas de mujeres.								
Las empresas de mujeres tienen la misma oportunidad de participar en ferias y misiones nacionales e internacionales financiadas por el Gobierno.								
Observaciones y comentarios								

Anexo 5. Componentes del Marco integrado de evaluación

	No hay evidencias	Hay pocas evidencias	Hay evidencias suficientes	Hay muchas evidencias
10. Investigaciones sobre mujeres empresarias y MIPYME propiedad de mujeres				
Hay datos nacionales y regionales desglosados por sexo sobre la población de las MIPYME.				
Hay información sobre el perfil de las empresas propiedad de mujeres, incluyendo el porcentaje y la distribución de las empresas por la cantidad de puestos de trabajo que genera, localización, sector y edad de la empresa.				
Hay un perfil demográfico de las mujeres empresarias (por ejemplo, edad, educación, experiencia laboral).				
Existe información sobre las similitudes y diferencias entre mujeres y hombres empresarios.				
Existe información sobre las similitudes y diferencias entre MIPYME propiedad de hombres y mujeres.				
Existe información sobre cómo difieren entre hombres y mujeres la puesta en marcha de negocios, los desafíos y el acceso a los recursos y apoyo.				
Hay datos nacionales sobre el crecimiento de empresas propiedad de mujeres en comparación con las empresas propiedad de hombres.				
Existen estudios sobre experiencias de crecimiento de empresas de mujeres (su orientación hacia el crecimiento, sus motivaciones, estrategias y utilización de los recursos y sus limitaciones).				
Existen estudios que analizan negocios específicos que permiten condiciones del entorno y de funcionamiento para empresas de mujeres.				
Existen vínculos entre investigadores e investigadoras universitarios y la instancia formuladora de políticas del Gobierno para las MIPYME. Los investigadores e investigadoras tienen el interés y la capacidad para llevar a cabo investigaciones de política general sobre las mujeres como empresarias.				
Existen mecanismos sistemáticos para investigar el impacto de las MIPYME y otras políticas económicas y programas en el desarrollo de las empresas de mujeres, incluidos los apoyos a las empresas y servicios de crédito.				
Observaciones y comentarios				

Anexo 5. Componentes del Marco integrado de evaluación					
		No hay evidencias	Hay pocas evidencias	Hay evidencias suficientes	Hay muchas evidencias
11. Seguridad ciudadana y violencia de género					
Existe información desglosada por sexo sobre seguridad ciudadana y percepción de la (in)seguridad					
Existe información cuantitativa y/o cualitativa sobre los tipos de violencia que sufren las mujeres (violencia en los espacios públicos, violencia doméstica, violencia en el lugar de trabajo, violencia sexual...)					
Hay datos específicos sobre violencia –y específicamente, violencia de género– en los estudios sobre el entorno de negocios y/o promoción del emprendimiento					
Hay legislación y/o políticas para enfrentar la violencia de género					
Las políticas de seguridad ciudadana contienen elementos específicos para crear espacios libres de violencia para las mujeres					
Las políticas para promover la empresarialidad incorporan medidas para combatir la violencia de género					
Observaciones y comentarios					

Anexo 6. Menú de acciones recomendadas para las once áreas fundamentales

Área básica	Acciones recomendadas - Menú de opciones
1. Institucionalidad, políticas públicas y liderazgo	Crear una oficina de desarrollo empresarial de la mujer.
	Crear una mesa o comisión interministerial para el desarrollo de empresas de mujeres con participación de sus representantes.
	Coordinar los programas financiados por donantes.
	Definir y ejecutar un marco estratégico para el crecimiento de las empresas de mujeres.
	Integrar la perspectiva de género en las políticas de las MIPYME.
2. Marco legal y normativo	Revisar todas las leyes y reglamentos que afectan la posibilidad de las mujeres para hacer negocios (por ejemplo, las leyes de propiedad, de herencia).
	Facilitar los trámites para la constitución de las microempresas.
	Garantizar que las mujeres tengan información sobre los procedimientos para el registro o licencias comerciales.
	Facilitar a las empresas de mujeres información sobre las leyes, regulaciones y trámites.
3. Promoción del emprendimiento de mujeres	Preparar y difundir videos sobre empresas de mujeres.
	Crear premios de alto nivel para mujeres empresarias.
	Identificar empresarias modelo e incluirlas en la publicación "Perfiles del éxito" o similar.
	Utilizar los medios de comunicación para retratar a las mujeres empresarias y sus empresas (por ejemplo, en la radio).
	Conferencias y actividades regionales y nacionales para mujeres empresarias.
4. Acceso a formación empresarial	Incluir el tema de género en los programas de formación empresarial.
	Integrar la formación empresarial en los programas universitarios.
	Combinar la formación empresarial con los programas técnicos para las mujeres.
	Asegurar que los programas de formación empresarial estén accesibles para mujeres emprendedoras (horario, lugar, metodología).
5. Acceso al crédito y a servicios financieros	Crear un programa de garantía de préstamos para las MIPYME propiedad de mujeres.
	Ofrecer capacitación sobre cuestiones de género a los funcionarios y funcionarias de bancos.
	Formar a las mujeres empresarias en la definición y la presentación de sus planes de negocios.
6. Acceso a servicios de desarrollo empresarial y a información	Fortalecer las AME para que ofrezcan servicios de desarrollo empresarial a sus socias.
	Auditar a los proveedores de servicios de desarrollo empresarial para evaluar si sus servicios están adaptados a las necesidades de empresas de mujeres.
	Formar a más mujeres como asesoras, capacitadoras y mentoras.
	Crear centros o ventanillas para la mujer empresaria.

Área básica	Acciones recomendadas - Menú de opciones
7. Asociaciones y redes de mujeres empresarias	Fortalecer la capacidad de las AME existentes, principalmente en la adhesión de nuevos miembros.
	Facilitar el intercambio de buenas prácticas entre las AME.
	Ayudar a las AME a fortalecer su capacidad para representar la voz de las mujeres empresarias en la agenda política.
	Promover la sostenibilidad a largo plazo de la AME y sus programas.
	Fortalecer las AME para ofrecer SDE a las empresas de mujeres.
8. Acceso a locales comerciales, infraestructura productiva e incubadoras de empresas	Proponer cambios en la ley de la propiedad a favor de las mujeres.
	Mejorar la seguridad en los mercados para las empresas propiedad de mujeres.
	Asignar espacio en incubadoras/viveros de empresas para las mujeres productoras.
	Garantizar la creación de servicios de guardería.
9. Acceso a mercados	Proporcionar información sobre las oportunidades de mercado a las empresas de mujeres.
	Asignar contrataciones gubernamentales a micro y pequeñas empresas.
	Promover las oportunidades de exportación entre las AME y sus socias.
	Ayudar a las mujeres a prepararse para participar en ferias comerciales.
10. Investigaciones sobre mujeres empresarias y MIPYME propiedad de mujeres	Recopilar y comunicar los datos desglosados por sexo sobre las MIPYME.
	Realizar un programa de investigación sobre el alcance, la escala y la situación de las empresas de mujeres (por ejemplo, el perfil de sus empresas, las características de las empresas en crecimiento, esquema de los obstáculos y necesidades).
11. Seguridad ciudadana y violencia de género	Incorporar acciones específicas para prevenir y combatir la violencia de género en las políticas de seguridad ciudadana.
	Difundir el contenido de las políticas de igualdad y violencia contra las mujeres.
	Revisar las estrategias para mejorar el entorno de negocios e incluir el abordaje del problema de violencia hacia las mujeres empresarias.
	Incorporar estrategias para promover la empresarialidad de las mujeres como una forma de lograr la autonomía económica en las políticas de combate a la violencia contra las mujeres.

Anexo 7. Ejemplo de los términos de referencia para la evaluación del un entorno favorable para el desarrollo de las empresas de mujeres

1. Objetivos

Los objetivos de la evaluación del entorno favorable para el desarrollo de las empresas de mujeres son los siguientes:

- i. Estudiar la situación de las empresas de mujeres en el país.
- ii. Identificar las brechas en las disposiciones existentes y en los apoyos al crecimiento de las empresas de mujeres, así como resaltar las “buenas prácticas”.
- iii. Hacer recomendaciones para futuras acciones dirigidas al Gobierno, a las organizaciones asociadas y otras que conduzcan a mejoras en el entorno para el crecimiento de las empresas de mujeres.

2. Actividades

Las tareas se llevarán a cabo en tres fases:

2.1 Fase 1: Planificación del trabajo de campo

2.1.1 Revisar la documentación pertinente y la información del entorno general que afecta a las MIPYME en el desarrollo del país y, más concretamente, el entorno en el que las empresas de mujeres operan:

- i. La situación económica del país (ingresos per cápita, crecimiento económico, estructura del mercado laboral, composición demográfica).
- ii. Datos estadísticos relativos al sector de las MIPYME, con desglose por sexo.
- iii. Informes y documentos de investigación relevantes del Banco Interamericano de Desarrollo, la OIT, las Naciones Unidas, la CEPAL y el Banco Mundial (por ejemplo, estudios del mercado de trabajo, las MIPYME y los informes de la economía informal, los informes sobre empresas de mujeres, las revisiones del sistema regulatorio que afectan a las MIPYME).
- iv. Documentos sobre la política para el desarrollo de las MIPYME en el país y los planes de ejecución.
- v. Literatura académica sobre las empresas de mujeres o mujeres en las MIPYME en el país, incluidas las que pertenecen a diferentes grupos desfavorecidos (mujeres

empresarias con discapacidad, mujeres que viven con VIH/sida, mujeres de diferentes grupos étnicos).

- vi. Estudios o informes sobre las políticas de género y otros temas relevantes del país, informes sobre las mujeres con discapacidad, las mujeres que viven con el VIH/sida, las mujeres de diferentes grupos étnicos, las mujeres refugiadas y otros grupos socialmente desfavorecidos).
- vii. Documentos sobre el sistema de apoyo a las MIPYME, incluidos los servicios de desarrollo empresarial, formación en emprendimiento, las instituciones financieras y las asociaciones de mujeres empresarias.

2.1.2 Preparar, en coordinación con las organizaciones nacionales asociadas, un plan de entrevistas con los principales informantes; entre ellos:

- ✓ Funcionarios y funcionarias de Gobierno responsables del desarrollo de las MIPYME.
- ✓ Oficinas gubernamentales o direcciones dedicadas a las cuestiones de género.
- ✓ Asociaciones de mujeres empresarias y sus socias.
- ✓ Proveedores de servicios de desarrollo empresarial.
- ✓ Organizaciones internacionales, bancos de desarrollo y donantes que trabajan en emprendimiento, desarrollo del sector privado y género.
- ✓ Organizaciones de formación y educativas.
- ✓ Los bancos comerciales, instituciones microfinancieras y sus asociaciones.
- ✓ Organizaciones de empleadores y comerciales.

2.2 Fase 2: Trabajo de campo

2.2.1 Usando el “Marco de evaluación de un entorno favorable para el desarrollo de las empresas de mujeres” y sus diferentes plantillas (en anexo), entrevistar a los informantes clave para conocer mejor la situación actual de las empresas de mujeres en el país, los obstáculos que enfrentan y las políticas y programas destinados al emprendimiento femenino.

2.2.2 Diseñar un mapa con los componentes del entorno propicio que parecen estar funcionando bien y no tanto. Utilizar esta información para destacar las “buenas prácticas” nacionales e identificar deficiencias importantes en la prestación de apoyo.

2.3 Fase 3: Preparación y redacción del informe

Utilizando el marco de la Guía de evaluación del BAfD/OIT, preparar un informe detallado de la síntesis de los resultados en el que se indique en qué medida las iniciativas existentes abordan las brechas y las barreras para el crecimiento y desarrollo de las empresas de mujeres. Destacar a los actores clave en cada área de política o programa, destacar las iniciativas de buenas prácticas en marcha y concluir con un conjunto de medidas recomendadas para hacer frente a las brechas identificadas en cada una de las once principales áreas del Marco integrado de evaluación:

1. Institucionalidad, políticas públicas y liderazgo
2. Marco legal y normativo
3. Promoción del emprendimiento de mujeres
4. Acceso a formación empresarial
5. Acceso al crédito y a servicios financieros
6. Acceso a servicios de desarrollo empresarial y a información
7. Asociaciones y redes de mujeres empresarias
8. Acceso a locales comerciales, infraestructura productiva e incubadoras de empresas
9. Acceso a mercados
10. Investigaciones sobre mujeres empresarias y MIPYME propiedad de mujeres
11. Seguridad ciudadana y violencia de género

3. Plazos y duración

Preparación: 1 semana de trabajo = 5 días.

Entrevistas: 2 semanas de trabajo = 10 días.

Preparación edición y presentación de informes: 2 semanas de trabajo = 10 días.

Equipo Técnico de Trabajo Decente
y Oficina de Países de la OIT para
América Central, Haití, Panamá y República
Dominicana

www.ilo.org/sanjose

