



CUARTO PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

La estrategia de la OIT para promover la iniciativa empresarial de la mujer**I. Introducción**

1. La Comisión de Empleo y Política Social pidió a la Oficina en noviembre de 2007 que preparase para su examen un documento de estrategia para promover la iniciativa empresarial de la mujer. La parte I de este documento presenta los antecedentes de la cuestión en la Oficina e introduce el caso para centrarlo en la iniciativa empresarial de la mujer. La parte II hace hincapié en la evolución de las actividades de promoción de la iniciativa empresarial de la mujer en la Oficina. La parte III presenta las lecciones aprendidas. La parte IV es un esbozo de propuesta de una estrategia futura (también resumida en el anexo I). Finalmente, la parte V describe la forma en la que se aplicará la estrategia.
2. La promoción del trabajo decente a través del desarrollo de la iniciativa empresarial es el quinto elemento fundamental del Programa Global de Empleo y dentro de este contexto la Comisión de Empleo y Política Social señaló, en noviembre de 2006, que «a veces pueden ser necesarias medidas específicas para ofrecer a las mujeres empresarias la posibilidad de crear, ampliar y formalizar sus empresas». La propuesta de estrategia de desarrollo de la iniciativa empresarial de la mujer sigue las conclusiones relativas a las empresas sostenibles de la Conferencia Internacional del Trabajo de junio de 2007 respecto a que «la habilitación económica de las mujeres es de crucial importancia para las sociedades sostenibles». En las conclusiones se pidieron «programas específicos para la potenciación y el espíritu empresarial de la mujer». Asimismo, la Recomendación núm. 189 de la OIT relativa a las condiciones generales para fomentar la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas dispone que «los miembros deberían intensificar el apoyo al empresariado femenino, reconociendo la importancia creciente de las mujeres en la economía, por medio de medidas especialmente concebidas para mujeres que son empresarias o aspiran a serlo».
3. Las mujeres empresarias a menudo tienen que hacer frente a obstáculos basados en el género a la hora de iniciar o ampliar sus negocios ¹. Estos obstáculos adoptan la forma de:

¹ Documento GB.289/ESP/1.

- leyes y/o prácticas culturales discriminatorias sobre propiedad, matrimonio y sucesión;
- falta de acceso a los mecanismos de financiación de la economía formal;
- limitación de la movilidad y del acceso a la información y a las redes, y
- repartición desigual de las responsabilidades familiares y del hogar y falta de protección de la maternidad.

Un elevado porcentaje de mujeres empresarias son propietarias de micro y pequeñas empresas del sector informal. En los países en desarrollo, las trabajadoras constituyen alrededor del 60 por ciento de los empleados no agrícolas de la economía informal, e incluso representan hasta el 90 por ciento de los vendedores callejeros y hasta el 80 por ciento de los trabajadores a domicilio ². Por consiguiente, a menudo están fuera del ámbito de aplicación de las leyes y mecanismos de reglamentación que establecen las normas básicas sobre salud y seguridad y los derechos a los trabajadores.

4. La discriminación por motivos de género niega a las mujeres sus derechos, y resulta improductiva desde el punto de vista económico. La desigualdad en el acceso a los activos basada en el género afecta a la asignación de recursos en el hogar y a la productividad del trabajo. El Banco Mundial estima que la desigualdad entre los sexos en la educación y el empleo ha reducido el crecimiento *per cápita* en el África Subsahariana desde 1960 hasta 1992 en un 8 por ciento al año ³. Muchos gobiernos han adoptado una legislación sobre igualdad de oportunidades y ratificado los convenios correspondientes de la OIT ⁴. Sin embargo, se necesitan políticas más activas y específicas para las mujeres empresarias. En los Estados Unidos, en donde las empresarias han sido identificadas como objetivo de medidas políticas específicas, los negocios propiedad de mujeres tienen cada vez más importancia para el crecimiento económico y el empleo. Durante los dos últimos decenios, en los Estados Unidos la mayoría de las empresas propiedad de mujeres han crecido alrededor del doble de la tasa media de crecimiento de todas las empresas (42 por ciento frente a 24 por ciento) ⁵. Las mujeres propietarias de negocios emplean una mano de obra equilibrada en cuestiones de género (52 por ciento de mujeres y 48 por ciento de hombres), mientras que los negocios propiedad de hombres emplean, como media, un 38 por ciento de mujeres y un 62 por ciento de hombres ⁶.
5. El hecho de que las mujeres sean propietarias de empresas puede contribuir mucho al bienestar económico de la familia y de las comunidades, y a la reducción de la pobreza y la potenciación de la mujer, contribuyendo de esta forma al primero y tercero de los Objetivos de Desarrollo del Milenio ⁷. Cuando las mujeres tienen un mayor control sobre

² OIT: *Women and men in the Informal Economy: A statistical picture*, 2002.

³ Grupo del Banco Mundial: *Gender, growth and poverty reduction*, Issue 129, febrero de 1999.

⁴ Estos incluyen: el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), y el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183).

⁵ *Global Entrepreneurship Monitor (GEM), 2005 Report on Women and Entrepreneurship*, 2006.

⁶ *Key Facts about Women-Owned Business*, en <http://www.womenowned.com>.

⁷ El primero de los Objetivos de Desarrollo del Milenio es «Erradicar la pobreza extrema y el hambre» y el tercero es «Promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer».

los recursos del hogar, en éstos la tendencia del consumo está más centrada en los hijos y orientada a cubrir las necesidades básicas. Por ejemplo, un estudio del Banco Mundial sobre el microcrédito en Bangladesh demuestra que los hombres ponen en el hogar el 11 por ciento del dinero, mientras que las mujeres ponen el 18 por ciento (es decir, más del 60 por ciento más que los hombres) ⁸. Un estudio realizado en Sudáfrica demuestra que los aumentos en los ingresos de las mujeres repercuten en una mayor inversión en la educación de los hijos ⁹. En general, aproximadamente un tercio de los negocios de las economías de mercado avanzadas pertenecen a mujeres y están administrados por ellas ¹⁰.

II. Evolución de la labor de la OIT en relación con la iniciativa empresarial de la mujer

6. De conformidad con la política de género de la OIT, el enfoque de la Oficina sobre la iniciativa empresarial de la mujer pretende solucionar los desequilibrios existentes entre hombres y mujeres en lo que respecta al desarrollo empresarial a través de enfoques y actividades dirigidos especialmente a las mujeres, mientras que al mismo tiempo se trabaja con los mandantes para garantizar que, en su formulación y desarrollo, todas las iniciativas relacionadas con las pequeñas empresas tengan en cuenta las cuestiones de género. Hasta ahora la labor de la Oficina se ha llevado a cabo en cuatro áreas principales:
 - elaboración de una base de conocimientos sobre mujeres empresarias;
 - desarrollo de diversos servicios de apoyo para mujeres empresarias y sus proveedores de servicios;
 - actividades de sensibilización, y
 - desarrollo de asociaciones internas y externas.
7. Desde 2000, el Programa sobre intensificación del empleo mediante el desarrollo de pequeñas empresas (SEED) ha sido el centro de las actividades de desarrollo de la iniciativa empresarial de la mujer en la OIT. Las investigaciones y estudios piloto iniciales realizados a finales de los años noventa fueron seguidos por un programa establecido con la asistencia de la Irish Aid, que actualmente está siendo implementado en Etiopía, Kenya, Uganda, República Unida de Tanzania, Zambia, Camboya y República Democrática Popular Lao. Asimismo, la Irish Aid apoyó las actividades de desarrollo de la iniciativa empresarial de la mujer en Banda Aceh después del tsunami de diciembre de 2004. Estas actividades continúan con la asistencia de la New Zeland AID.
8. El SEED no es el único foro de actividades de desarrollo de la iniciativa empresarial de la mujer en la OIT. Entre 2001 y 2006, 29 programas y proyectos han incluido un componente de desarrollo de la iniciativa empresarial de la mujer, especialmente como

⁸ Danny Leipziger, Vice-President and Head of Network for *Poverty Reduction and Economic Management*, *World Bank Address to Conference on Women's Economic Empowerment as Smart Economics*, Berlín, 2007.

⁹ Quisumbing, Agnes R., y John A. Maluccio (2003). «Resources at Marriage and Intra-household Allocation: Evidence from Bangladesh, Ethiopia, Indonesia, and South Africa». *Oxford Bulletin of Economics and Statistics* 65 (3): págs. 283-327.

¹⁰ Susan E. Jalbert: *Women Entrepreneurs in the Global Economy*, CIPE, 2000.

medio para lograr otro objetivo ¹¹. Por ejemplo, el proyecto de promoción del establecimiento de vínculos entre el empleo de la mujer y la reducción del trabajo infantil llevado a cabo en la República Unida de Tanzania y el proyecto de prevención y erradicación del trabajo en servidumbre en el Pakistán, promueven la iniciativa empresarial de las mujeres como parte de los esfuerzos para combatir el trabajo infantil y el trabajo en servidumbre.

9. En el Pakistán, desde 2002, la Oficina está trabajando con las autoridades encargadas del desarrollo de las pequeñas y medianas empresas a fin de crear una célula para estimular la iniciativa empresarial. Este proyecto condujo a la creación del centro de información para las empresarias del Pakistán y de un sitio web de información para empresarias que en 2007 recibió más de 700.000 visitas. Asimismo, se han proporcionado diversos servicios de desarrollo de los negocios a más de 1.000 empresarias.
10. El SEED trabaja en colaboración con la Oficina de Actividades para los Empleadores y la Organización Internacional de Empleadores (OIE) para promover el desarrollo de la iniciativa empresarial de la mujer en Africa. En mayo de 2006 se llevó a cabo un taller regional en Lusaka en el que participaron 16 organizaciones africanas de empleadores para elaborar planes de acción a fin de apoyar el desarrollo de la iniciativa empresarial de la mujer. Un ejemplo de seguimiento es la Asociación Consultiva de Empleadores de Nigeria que ha creado una red de empresarias de la que forman parte 120 mujeres. Una iniciativa similar se llevó a cabo en 2002 en Bangkok con 13 organizaciones de empleadores de Asia.
11. La Oficina trabaja conjuntamente con organizaciones de trabajadores de Etiopía y Zambia para ayudar a los trabajadores que han sido despedidos. Después de una reunión con el Congreso de Sindicatos de Zambia que tuvo lugar en 2006, diez de sus miembros han sido capacitados como formadores sobre el programa Inicie y mejore su negocio (SIYB), y 96 trabajadoras han recibido formación sobre el mismo programa. En Etiopía, se ha proporcionado formación sobre la manera de iniciar y administrar pequeños negocios a trabajadoras despedidas como consecuencia de reducciones de plantilla.

Base de conocimientos

12. La Oficina ha elaborado una metodología de investigación sobre la iniciativa empresarial de la mujer y ha trabajado con interlocutores nacionales para superar la falta de datos y análisis adecuados sobre mujeres empresarias en 15 países ¹². Por ejemplo, se realizó una investigación principal basada en entrevistas detalladas a 379 mujeres empresarias de Etiopía, República Unida de Tanzania y Zambia. Los resultados más importantes de esa investigación fueron los siguientes:

- las empresarias no tienen el mismo acceso a las redes que los hombres;
- las empresarias tienen dificultades para conseguir instalaciones, entre otras cosas debido a que carecen de derechos de propiedad y de sucesión;
- el hecho de que las mujeres no puedan acceder a los activos fijos estrictos que pueden ofrecerse como colaterales para los préstamos afecta negativamente al crecimiento de sus empresas;

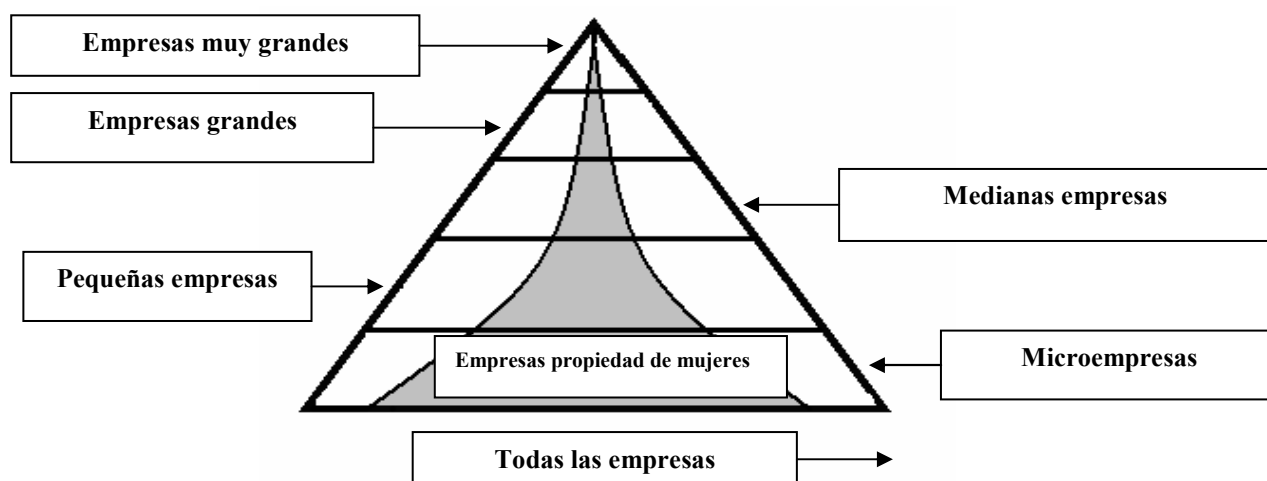
¹¹ Documento GB.298/TC/1.

¹² Camboya, Etiopía, Filipinas, India, Kenya, República Democrática Popular Lao, Nepal, Pakistán, Sri Lanka, Tailandia, República Unida de Tanzania, Trinidad y Tabago, Túnez, Uganda, Zambia.

- las empresarias no pueden acceder a la financiación formal y tienen que depender de préstamos de la familia y de la comunidad;
- las empresarias tienden a estar agrupadas en determinados sectores, especialmente el sector de procesamiento de alimentos y en el textil;
- los proveedores de servicios de desarrollo empresarial no proporcionan el tiempo o esfuerzo necesarios a las empresarias y no ofrecen acuerdos flexibles respecto al calendario y lugar de prestación del servicio;
- a menudo las mujeres sufren acoso al registrar y dirigir sus empresas.

13. Un resultado importante de esta y otras investigaciones es que las empresarias tienden a ampliar sus negocios de forma horizontal (por ejemplo, montan un segundo negocio) en lugar de verticalmente. Por ejemplo, mientras que las empresarias que participaron en esta investigación emplean como media a ocho personas ¹³, sólo 13 de los negocios (el 3 por ciento) emplean a más de 20 personas, lo cual viene a confirmar el desequilibrio de género en la distribución de la propiedad de las empresas ¹⁴ (véase el gráfico 1).

Gráfico 1. Desequilibrio de género en la distribución de la propiedad de las empresas ¹⁵



14. Debido a que las mujeres tienden a estar sobrerrepresentadas en las microempresas y las pequeñas empresas, y a que generalmente invierten más en el bienestar de sus familias y comunidades que los hombres, los programas sobre estas cuestiones centrados en las mujeres pueden ser especialmente eficaces para reducir la pobreza. Al mismo tiempo, pueden lograrse más empleos y una creación de empleo más sostenible centrándose en las empresas propiedad de mujeres que tienen potencial de crecimiento. La Oficina, en colaboración con el Banco Africano de Desarrollo, ha elaborado el marco de evaluación para las empresarias orientadas hacia el crecimiento. Este marco ayuda a los gobiernos a

¹³ Richardson, P., Howarth, P., y Finnegan, G.: *The Challenges of Growing Small Businesses: Insights from Women Entrepreneurs in Africa*, OIT SEED, 2004.

¹⁴ El Registro Mercantil de Uganda (UBOS 2003) indicó que sólo el 15 por ciento de los negocios con 50 o más empleados son propiedad de mujeres, mientras que el 65 por ciento de los que tienen cuatro o menos empleados pertenecen a mujeres.

¹⁵ Finnegan, G.: Presentación en la sesión especial del Consejo de Administración sobre igualdad de género, marzo de 2000.

desarrollar políticas propicias para las mujeres, haciendo especial hincapié en las mujeres cuyos negocios tienen potencial de crecimiento. El marco ha sido aplicado en Camerún, Etiopía, República Unida de Tanzania, Uganda y Kenya (véase el anexo II).

Servicios de apoyo

15. En base a los resultados de la investigación realizada por la Oficina, el programa relativo a la pequeña empresa ha desarrollado y puesto a prueba una serie de herramientas, descritas a continuación.

Creación de un entorno propicio para el desarrollo de la iniciativa empresarial de la mujer

- El marco de evaluación para las empresarias orientadas hacia el crecimiento (GOWE) es una metodología de investigación que promueve la comprensión de la forma en la que el entorno social, cultural y de los negocios influye en las mujeres empresarias.
- La guía sobre el análisis de la cadena de valor en el que se tienen en cuenta las cuestiones de género (GSVCA) está elaborada para investigar la forma en la que las relaciones y los sesgos de género repercuten en las diferentes partes de la cadena de valor.

Creación de capacidades institucionales

- La encuesta de calidad del servicio en las pequeñas empresas dirigidas por mujeres o por hombres (FAMOS) es una «auditoría de género» de autoevaluación para organizaciones que trabajan con microempresas y pequeñas empresas.
- La guía sobre creación de capacidades de las asociaciones de mujeres empresarias (WEA) es una colección de herramientas de formación elaboradas para ayudar a crear capacidades administrativas, organizativas, técnicas y financieras en las organizaciones representativas.
- La guía de creación de capacidades para el desarrollo de la iniciativa empresarial de la mujer es una colección de herramientas de formación para transmitir los conceptos y habilidades necesarios al personal de las instituciones intermedias y de los proyectos de desarrollo.
- La guía sobre el «Mes de la empresaria» pretende ayudar a las organizaciones dedicadas a la promoción de la capacidad empresarial a planear y realizar de forma sistemática diversos eventos para promover la iniciativa empresarial de la mujer.

Herramientas de formación para los proveedores de servicios

- El programa *Gender and Entrepreneurship Together: GET Ahead for Women in Enterprise* puede utilizarse para proporcionar a las empresarias pobres formación en cuestiones relacionadas con los negocios y en lo que respecta a la forma de obtener apoyo a través de grupos, redes e instituciones.
- Mejore sus calificaciones en materia de exhibición (IYES) prepara facilitadores para dirigir talleres de formación sobre ferias comerciales para empresarias.

16. Estos instrumentos están siendo utilizados por los mandantes y los organismos asociados en los siete programas por país y en otras áreas. Los instrumentos tienen como objetivo a las mujeres empresarias y a los proveedores de servicios. Sin embargo, como la igualdad de género es una cuestión sobre hombres y mujeres, se invita a ambos sexos a participar en todos los niveles. El cuadro 1 proporciona una lista de datos desglosados por sexo en relación al programa sobre las pequeñas empresas en 2007.

Cuadro 1. Servicios proporcionados en el Programa de la OIT sobre mujeres empresarias, 2007

		Servicios financieros	Cursos de formación	Talleres de promoción	Total
República Democrática Popular Lao	Mujeres	10.531	272	50	10.853
	Hombres	9.330	227	23	9.580
Camboya	Mujeres	2.648	5.040	101	7.789
	Hombres	455	1.079	142	1.676
Etiopía	Mujeres	146	197	541	884
	Hombres	No disponible	7	186	193
Kenya	Mujeres	13	123	213	353
	Hombres	No disponible	19	62	81
Uganda	Mujeres	No disponible	17	512	529
	Hombres	No disponible	10	23	33
República Unida de Tanzania	Mujeres	No disponible	73	165	238
	Hombres	No disponible	21	33	54
Zambia	Mujeres	No disponible	458	981	1.439
	Hombres	No disponible	8	48	56
Totales		23.110	7.551	3.039	33.753

17. Las amplias diferencias en lo que respecta al impacto directo se deben a diversos factores. En Africa el programa trabaja básicamente en la creación y promoción de capacidades institucionales, y con los gobiernos para garantizar una reforma de las políticas y la reglamentación. Tendrá que transcurrir un cierto tiempo antes de que el impacto de las intervenciones a estos niveles se haga patente. Además estas intervenciones son más difíciles de evaluar. Por consiguiente, en Africa hay bastantes menos receptores directos que en el sudeste de Asia, en donde el trabajo principal está relacionado con la enseñanza de calificaciones básicas para los negocios en combinación con un aumento del acceso a los servicios financieros.
18. En 2007, más de 10.000 empresarias de la República Democrática Popular Lao se beneficiaron del programa de desarrollo de la iniciativa empresarial de la mujer. Tal como ilustra el cuadro que viene a continuación, el programa les permitió cuatriplicar sus ventas y aumentar en un 50 por ciento sus beneficios. Asimismo, el programa dio como resultado un aumento de la participación de sus maridos en la generación de ingresos y en el trabajo en el hogar. Además, la investigación en 250 pequeñas y medianas empresas de la República Democrática Popular Lao demostró que las empresas dirigidas por mujeres, aunque en general sean más pequeñas, emplean al doble de mujeres que las dirigidas por hombres, lo que sirve para apoyar la hipótesis de que las mujeres tienden a emplear a más mujeres que los hombres.

Cuadro 2. Impacto del Programa de desarrollo de la iniciativa empresarial de la mujer en la República Democrática Popular Lao

	Antes del programa	Después del programa
Negocios que utilizan la mercadotecnia	15 por ciento	40 por ciento
Negocios que llevan cuentas formales	22 por ciento	38 por ciento
Ventas mensuales	490 dólares de los EE.UU.	2.150 dólares de los EE.UU.
Beneficios mensuales	180 dólares de los EE.UU.	270 dólares de los EE.UU. (+50 por ciento)
Negocios que proporcionan empleos a tiempo completo	12 por ciento	19 por ciento
Maridos que realizan tareas domésticas	0 por ciento	11 por ciento

19. A fin de maximizar el potencial de creación de empleo de la iniciativa empresarial de la mujer también es necesario integrar las cuestiones de género en programas de carácter general. En la metodología del programa SIYB se han incorporado las cuestiones de género. Este programa ha beneficiado a 940.000 ¹⁶ empresarios durante el último decenio y ha ayudado a crear 1.200.000 puestos de trabajo. Tal como ilustra el cuadro 3, tanto en China como en Viet Nam recibieron formación aproximadamente el mismo número de mujeres que de hombres, pero se crearon muchos más puestos de trabajo para mujeres. En China, las pequeñas y medianas empresas hacen mucho hincapié en la creación de empleos para mujeres. El 85 por ciento de los empresarios beneficiados se dedican a prestar servicios y al comercio, que son sectores de rápido crecimiento, y en sus empresas hay altas tasas de empleo femenino. El análisis sobre el impacto del programa SIYB en Sri Lanka también indica que las empresarias que han recibido formación sobre este programa tienen más posibilidades de proporcionar empleos que los hombres ¹⁷.

Cuadro 3. Impacto del programa SIYB sobre mujeres y hombres en China y Viet Nam

	Viet Nam	China ¹	Globalmente
Han recibido formación sobre SIYB	25.628	760.000	940.000
Mujeres	12.197 (48%)	456.000 (60%)	540.000 (57%)
Hombres	13.431 (52%)	304.000 (40%)	400.000 (43%)
Empleos creados	15.119	1.000.000	1.200.000
Tasa de personas formadas en relación con los empleos creados	5:3	3:4	4:5
Empleos para mujeres	9.576 (63%)	680.000 (68%)	No disponible
Empleos para hombres	5.542 (37%)	320.000 (32%)	No disponible

¹ Los datos sobre China están basados en un muestreo realizado en una evaluación de impacto en 2004 y los resultados han sido extrapolados para el *outreach report* hasta 2007.

Promoción

20. La Oficina ha logrado que aumente la representación y voz de las mujeres empresarias a través de la promoción de las asociaciones empresariales y poniéndolas en contacto con los interlocutores sociales a escala nacional. Se ha elaborado un manual de formación para crear capacidades organizativas y de gobernanza en las asociaciones de empresarias, que hasta ahora se ha introducido en Etiopía, Kenya, República Unida de Tanzania y Banda Aceh (Indonesia). En la República Democrática Popular Lao, la Oficina de desarrollo y promoción de las pequeñas y medianas empresas tiene un programa de creación de asociaciones en su plan de desarrollo de las pequeñas y medianas empresas y lo ha ejecutado en más de 100 asociaciones empresariales de las 16 provincias del país.
21. Como resultado directo de la labor de la Oficina en el desarrollo de la iniciativa empresarial de la mujer, las cuestiones de género se han incluido en la Estrategia de desarrollo de las pequeñas y medianas empresas de Etiopía. Ahora la estrategia reconoce explícitamente que las mujeres constituyen una parte significativa del sector de las pequeñas y medianas empresas pero que los obstáculos culturales y económicos las ponen

¹⁶ Cifra basada en la extrapolación del *SIYB global outreach report 1998-2003* y el *SIYB China evaluation report 2004-2007*.

¹⁷ El 25 por ciento de las empresarias aumentaron el número de empleos de sus negocios después de recibir una formación sobre el programa SIYB frente al 8 por ciento de los hombres.

en desventaja. El Gobierno tiene la obligación de identificar los factores que limitan la capacidad de las mujeres para crear negocios y de tomar las medidas necesarias para solucionarlos.

22. El «Mes de la empresaria» se celebra cada año en Etiopía, la República Unida de Tanzania, Uganda y Zambia (y está previsto que se realice en Kenya en 2008). Durante ese mes tienen lugar ferias comerciales, programas de formación y eventos de promoción a fin de llamar la atención sobre los logros de las empresarias, incluidas las que sufren discapacidades o tienen VIH/SIDA. Los eventos se planifican y organizan con los gobiernos, los interlocutores sociales y las organizaciones locales. En 2006, 3.200 empresarias de los cuatro países participaron en las actividades. En estas actividades se pone a las empresarias como modelo, se les da la oportunidad de promocionar y luchar por las cuestiones que son importantes para ellas, y se les facilita el intercambio de buenas prácticas en el desarrollo de la iniciativa empresarial de la mujer.

La Asociación de Empresarias Amhara, Etiopía

La Asociación de Empresarias Amhara de Etiopía incrementó su número de miembros, que pasaron de ser 40 en 2002 a más de 2.600 en 2007, y, a través de las negociaciones con la municipalidad ha conseguido 6.000 metros cuadrados de terreno para construir instalaciones para los negocios de 200 de sus miembros. Tras haber logrado el reconocimiento del Gobierno y las ONG, la Asociación de Empresarias Amhara está representada en la junta directiva de cinco importantes organismos gubernamentales.

Un grupo de 40 miembros de la Asociación de Empresarias Amhara ganó un concurso público para preparar comidas para 10.000 estudiantes universitarios. Las mujeres obtienen cada una 12.000 birr (1.350 dólares de los Estados Unidos) de los beneficios de la empresa y la mayor parte de estos beneficios se utilizan para mejorar sus negocios. Asimismo, algunas han montado nuevos negocios.

Asociaciones

23. La Oficina ha realizado importantes esfuerzos para mejorar la empleabilidad y la capacidad empresarial de las mujeres con discapacidades, de las mujeres que viven con VIH/SIDA, y de las refugiadas. El programa se ha asociado con OIT-SKILLS para apoyar la inclusión de mujeres con discapacidades y para que se tengan en cuenta las cuestiones de discapacidad en todas las actividades del programa, y se ha asociado con OIT/SIDA para incluir a mujeres con VIH/SIDA de África Oriental. Entre 2005 y 2007, el 17 por ciento de las participantes en el programa sufría discapacidades y el 8 por ciento vivía con VIH/SIDA. El programa ha colaborado con OIT-CRISIS y el ACNUR para promover la iniciativa empresarial de mujeres que viven en campos de refugiados de Mozambique y de mujeres refugiadas que han regresado a Angola.
24. Después de la implementación del Marco de evaluación para las empresarias orientadas al crecimiento, el Banco Africano de Desarrollo y la OIT se han asociado con la Corporación Financiera Internacional para llevar a cabo un programa en Kenya que:
- proporciona garantías a instituciones financieras comerciales seleccionadas a fin de que realicen préstamos a empresarias;
 - promueve el acceso de las empresarias a los servicios de desarrollo empresarial;
 - ayuda a la generación de capacidades en el proceso de creación de asociaciones, y
 - proporciona capacidad para incorporar las cuestiones de género en los departamentos de préstamos de las pequeñas y medianas empresas de instituciones financieras seleccionadas.

25. Durante 2007, y como resultado del programa conjunto, tres bancos de Kenya han facilitado créditos a 13 empresarias orientadas al crecimiento, prestando una media de 133.000 dólares de los Estados Unidos a cada una. Tras una formación sobre la incidencia política realizada por la OIT en marzo de 2007, un grupo de asociaciones de mujeres empresarias de Kenya apoyado por el programa GOWE consiguió que el proyecto de ley sobre pequeñas y medianas empresas de Kenya tenga en cuenta las cuestiones de género, y garantice que un mínimo del 30 por ciento de los miembros del Consejo de la pequeña empresa contemplado en el proyecto sean mujeres.
26. En Indonesia, en un programa financiado por el Banco Mundial, el curso de formación de la OIT GET Ahead se utiliza en el programa de desarrollo Kecamatan. En Camboya el Banco Asiático de Desarrollo está apoyando al Ministerio de Asuntos de la Mujer para introducir diferentes instrumentos para el desarrollo de la iniciativa empresarial de la mujer a beneficio de 3.000 mujeres de sus centros de desarrollo y asuntos de la mujer. La Oficina también colabora con la Comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa a fin de evaluar cuál es el entorno propicio para las empresarias de Asia Central.

III. Lecciones aprendidas y necesidad de una estrategia de la OIT

27. De la experiencia adquirida desde 2001 por la OIT en la promoción de la iniciativa empresarial de la mujer se han aprendido diversas lecciones, a saber:
- la iniciativa empresarial puede ser un medio eficaz para lograr la autonomía de la mujer y crear empleo;
 - promover la iniciativa empresarial de las mujeres puede llevar a que éstas sean más autónomas en la familia y la comunidad en general;
 - apoyar a las asociaciones de empresarias, y organizar eventos tales como el «Mes de la empresaria» pueden ser medios muy eficaces de promoción, y
 - las asociaciones estratégicas con otros organismos con diferentes competencias pueden mejorar y completar la labor de la OIT sobre desarrollo de la iniciativa empresarial de la mujer.

Aunque los resultados de la investigación y las intervenciones de la OIT son alentadores, siguen pendientes bastantes interrogantes respecto al significado de muchos de los resultados — en particular en relación con el número y la calidad de los empleos creados. Sin duda alguna, antes de poner a punto el programa habrá que investigar más y evaluar las repercusiones de las intervenciones.

28. Las solicitudes de apoyo para el desarrollo de la iniciativa empresarial de la mujer que los mandantes presentan a la OIT aumentan de forma constante. En el bienio 2006-2007, la Oficina recibió más de 20 solicitudes formales de asistencia para el desarrollo de la iniciativa empresarial de la mujer. Cuando se redactaron 25 de los 38 informes sobre los programas de trabajo decente por país (PTDP) que ya han finalizado se indicó que el desarrollo de dicha iniciativa es una prioridad¹⁸. Otros organismos de las Naciones Unidas también han expresado su deseo de trabajar con la OIT en este ámbito.

¹⁸ Los países son: Azerbaiyán, Burkina Faso, Camerún, Etiopía, Ghana, Indonesia, Jordania, Kazajistán, Kenya, Kirguistán, República Democrática Popular Lao, Lesotho, Malí, Mauritania,

29. Existe la clara necesidad de desarrollar una estrategia viable para reproducir los logros conseguidos hasta ahora y utilizarlos como base para seguir avanzando. Sin embargo, actualmente no existen estructuras institucionales formales para que los conocimientos y experiencia obtenidos puedan ser compartidos a través de la Oficina. Aunque se ha realizado cierta gestión de los conocimientos, este trabajo se ha llevado a cabo sobre la marcha.
30. La Comisión de Cooperación Técnica debatió, en marzo de 2007, las cuestiones relacionadas con la iniciativa empresarial de la mujer y sugirió que la Oficina debería centrarse más en trabajar con los mandantes a fin de crear un entorno propicio para esta iniciativa, y elaborar sistemas más sólidos de intercambio de conocimientos y evaluación del impacto¹⁹. Estas conclusiones están apoyadas por una evaluación temática del programa de iniciativa empresarial de la mujer realizada por consultores independientes en agosto/septiembre de 2007.

IV. Estrategia de la OIT sobre la iniciativa empresarial de la mujer

31. La Oficina propone iniciar un programa mucho más amplio sobre la iniciativa empresarial de la mujer a fin de cubrir el incremento de solicitudes de asistencia a este respecto en este bienio y posteriormente. El objetivo es trabajar en la mayor parte de los países en donde existe demanda de desarrollo de la iniciativa empresarial de la mujer como parte del PTDP (se estima que al final del próximo bienio serán aproximadamente 35 países). Con la estrategia se pretende liberar el potencial económico de las empresas propiedad de mujeres a fin de contribuir a la creación de empleo, la igualdad de género, el crecimiento económico, y la reducción de la pobreza en el marco del Programa de Trabajo Decente y el Programa Global de Empleo, y de conformidad con las directrices proporcionadas por las conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles (véase el anexo I).
32. La estrategia pretende reducir la vulnerabilidad de las empresas propiedad de mujeres en lo que respecta a: las condiciones de trabajo; la seguridad y salud en el trabajo; la protección social; la falta de organización, representación y voz; el acceso a los servicios financieros adecuados; y todas las formas de discriminación por motivos de género. Se hará hincapié en trabajar con miras a eliminar las causas subyacentes a la vulnerabilidad de las empresarias (incluidas las barreras concretas a las que tienen que hacer frente las mujeres con discapacidades), en lugar de centrarse en eliminar los síntomas.
33. De conformidad con la política de la OIT sobre igualdad de género e incorporación de las consideraciones de género, presentada por el Director General en 1999, la estrategia continuará realizando actividades centradas en las mujeres, y al mismo tiempo buscará garantizar que en todos los programas de las empresas se tengan en cuenta las consideraciones de género.
34. La estrategia se centrará especialmente en las empresarias cuyos negocios tienen potencial de crecimiento, que es la forma más estratégica de crear empleos sostenibles y trabajo decente. Facilitar que más mujeres hagan crecer sus empresas a través de un entorno más

Mongolia, Nigeria, Omán, Pakistán, Senegal, Sudáfrica, República Unida de Tanzania, Tayikistán, Uganda, Viet Nam y Zambia.

¹⁹ Documento GB.298/TC/1.

favorable genera empleo, da autonomía a las mujeres y conlleva beneficios sociales y económicos tanto para las mujeres como para la sociedad en general (véase el anexo II) ²⁰.

35. De conformidad con el quinto elemento fundamental del Programa Global de Empleo y las conclusiones de la Conferencia Internacional del Trabajo relativas a las empresas sostenibles, en la estrategia se tendrá en cuenta la diversidad de tipos y tamaños de empresas y de sus estructuras, tanto si pertenecen a la economía formal como a la informal. Es decir, si son micro, pequeñas o medianas empresas, propiedad individual o de un grupo, o cooperativas y empresas comunitarias. Siguiendo la Recomendación núm. 189, los niveles operativos fundamentales de la estrategia son:

- Creación de un entorno propicio para el desarrollo de la iniciativa empresarial de la mujer.
- Creación de capacidades institucionales en el desarrollo de la iniciativa empresarial de la mujer.
- Desarrollo de instrumentos y servicios de apoyo para las empresarias.

Además, la estrategia dará gran importancia a la investigación y la evaluación del impacto.

Creación de un entorno propicio para la iniciativa empresarial de la mujer

36. La Oficina procurará alentar un entorno de políticas y reglamentos que sirvan para apoyar la creación y crecimiento de empresas propiedad de mujeres que generen empleos de calidad. La reforma debería basarse en el diálogo entre los gobiernos, los representantes de los empleadores y de los trabajadores, las asociaciones de mujeres empresarias y otras partes interesadas a fin de evaluar los obstáculos para la creación de un entorno propicio que dificultan la tarea a las mujeres empresarias.

Creación de capacidad institucional para la iniciativa empresarial de la mujer

37. En colaboración con el Centro Internacional de Formación de la OIT (Turín), la Oficina trabajará para fortalecer la capacidad de los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, los proveedores de servicios de desarrollo empresarial, los proveedores de servicios financieros, las ONG, los organismos donantes y otros intermediarios, para proporcionar un apoyo más amplio, menos costoso y a mayor escala a las mujeres empresarias. Además, la Oficina trabajará para promover el aumento de la representación de las mujeres en las instituciones.

Desarrollo de instrumentos y servicios de apoyo para las empresarias

38. La Oficina trabajará con los mandantes y otras partes interesadas a fin de elaborar y perfeccionar instrumentos y enfoques para ampliar las oportunidades que ofrece el mercado; mejorar el acceso a la financiación; y aumentar las calificaciones sobre gestión de las mujeres empresarias. Además, el programa buscará formas más sistemáticas de

²⁰ *Assessing the Enabling Environment for Women in Growth Enterprises* (BAD/OIT, 2005).

dirigirse a las mujeres empresarias, por ejemplo a través del desarrollo de conglomerados, de enfoques centrados en un área determinada y de la mejora de la cadena de valor.

Investigación sobre la iniciativa empresarial de la mujer

39. El trabajo emprendido por la Oficina hasta ahora sugiere que invertir en iniciativa empresarial de la mujer es una forma estratégica de generar empleo, combatir la discriminación, dar autonomía a la mujer y reducir la pobreza. Sin embargo, queda claro que se necesita investigar más para establecer la mejor forma de llegar a las mujeres empresarias y apoyarlas. La investigación se centrará en responder a preguntas tales como:
 - ¿A qué niveles de intervención y para qué grupos de destinatarios puede contribuir más el desarrollo de la iniciativa empresarial de la mujer a la igualdad de género, la creación de empleo y la reducción de la pobreza?
 - ¿Cuál es el impacto y la eficacia en función de los costos de centrarse en el desarrollo de la iniciativa empresarial de la mujer en términos de creación de empleo y potenciación de la mujer?
 - ¿Qué calidad (en términos de trabajo decente) tienen los empleos creados por los programas de desarrollo de la iniciativa empresarial de la mujer?
40. La Oficina elaborará una guía sobre control y evaluación de los proyectos de desarrollo de la iniciativa empresarial de la mujer. El control y evaluación se basarán en indicadores cualitativos y cuantitativos sólidos a fin de seguir los progresos y medir el impacto de las actividades de desarrollo de la iniciativa empresarial de la mujer dentro del contexto del trabajo decente. Asimismo, la guía incluirá directrices para los que planifican y ejecutan los proyectos de la OIT en el terreno. Así como para los que elaboran, supervisan y evalúan esos proyectos. La guía será elaborada por el programa sobre la pequeña empresa con la asistencia de EVAL, INTEGRATION, CODEV y GENDER.

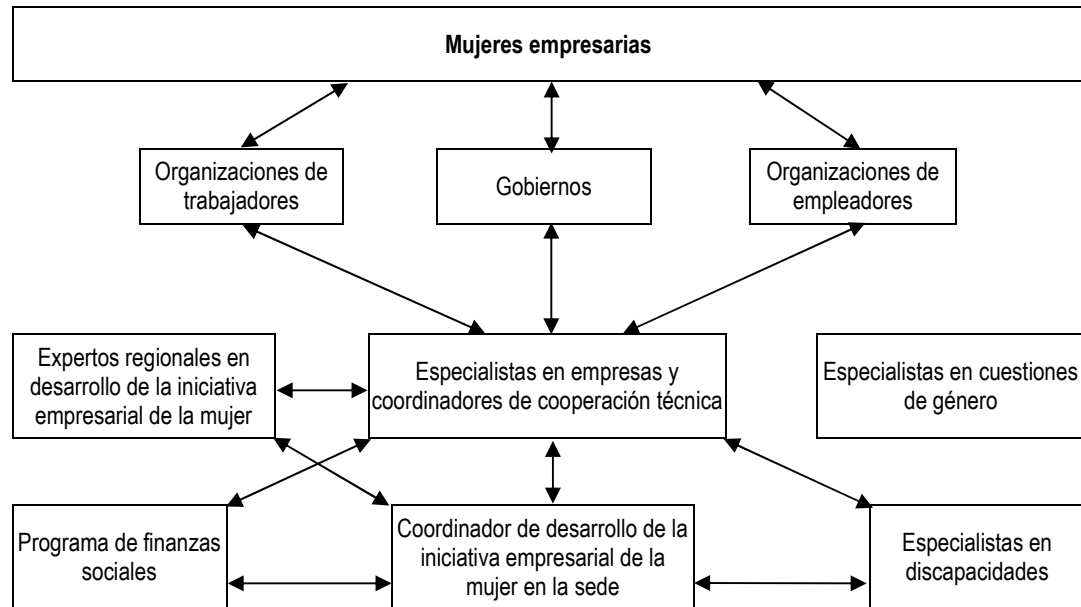
V. Plan de acción y despliegue global

Organización y operaciones

41. Para lograr el impacto y el alcance previstos, será necesario incrementar bastante los recursos humanos y financieros. Durante el bienio anterior la financiación de la Irish Aid permitió a la Oficina emplear a un experto asociado en la sede, un especialista en desarrollo de la iniciativa empresarial de la mujer a tiempo completo en Africa, y un especialista sobre el mismo tema a medio tiempo en Asia. Además, se contrataron coordinadores para cada uno de los siete programas por país.
42. En virtud de la estrategia propuesta, en el Departamento de Creación de Empleos y Desarrollo de la Empresa de la sede se creará un puesto de coordinador de desarrollo de la iniciativa empresarial de la mujer y de los jóvenes. El coordinador y dos especialistas en desarrollo de la iniciativa empresarial de la mujer (cuyos sueldos se ha propuesto que sean pagados por la Irish Aid en virtud de un proyecto de cooperación técnica) proporcionarán asistencia técnica, apoyo y formación a los especialistas en cuestiones empresariales a fin de hacer avanzar la estrategia de desarrollo de la iniciativa empresarial de la mujer en los países en los que existe una demanda al respecto. Los especialistas en cuestiones empresariales trabajarán en estrecha colaboración con especialistas de los empleadores y

de los trabajadores, especialistas en cuestiones de género y en empleo, y con el Programa de Finanzas Sociales. Además, la Oficina creará una red global de consultores para apoyar la implementación de la estrategia. En abril y mayo de 2008, las partes interesadas que se han mencionado anteriormente se reunirán en Dar es-Salam y Bangkok para poner en funcionamiento las estrategias para África y Asia respectivamente.

Gráfico 2. Cuadro organizativo sobre la puesta en funcionamiento por parte de la OIT de las actividades de desarrollo de la iniciativa empresarial de la mujer



43. El programa de desarrollo de la iniciativa empresarial de la mujer establecerá un sistema de gestión de los conocimientos para obtener, almacenar y difundir conocimientos sobre este tema. Está previsto que la plataforma de recursos para las empresas que se encuentra en el sitio web de la OIT se utilice para este fin. La labor de la OIT sobre desarrollo de la iniciativa empresarial de la mujer podría fortalecerse y hacerse más eficaz incrementando la colaboración con otros organismos multilaterales a fin de potenciar las ventajas comparativas de diferentes organismos especializados de las Naciones Unidas dentro del espíritu de «Unidos en la acción».

Mobilización de recursos

44. En el pasado, las actividades de desarrollo de la iniciativa empresarial de la mujer han dependido mucho de la Irish Aid, que proporcionó 5,7 millones de dólares de los Estados Unidos entre 2002 y 2008. La estrategia propuesta requerirá una cantidad mucho mayor de recursos a fin de cubrir las demandas establecidas en los programas de trabajo decente por país. En colaboración con el CODEV, la Oficina preparará una estrategia de movilización de recursos a fin de conseguir recursos extrapresupuestarios para cooperación técnica, y también buscará la ayuda de la Cuenta Suplementaria del presupuesto ordinario para implementar la estrategia.

45. La Comisión de Empleo y Política Social tal vez desee recomendar al Consejo de Administración que:

- i) apruebe la estrategia de desarrollo de la iniciativa empresarial de la mujer, y***
- ii) invite a los donantes a proporcionar apoyo financiero al programa.***

Ginebra, 13 de febrero de 2008.

Punto que requiere decisión: párrafo 45.

Anexo I

Estrategia de desarrollo de la iniciativa empresarial de la mujer de la OIT

Visión: OIT: Líder global en desarrollo de la iniciativa empresarial de la mujer

Objetivos estratégicos:

- Igualdad de género y fomento de la autonomía económica de la mujer.
- Creación de trabajo decente y empleo productivo y lucha contra la discriminación en el mercado de trabajo.
- Reducción de la pobreza.

Actividades:

- Realizar acciones específicas en cuestiones de género e incorporación de las cuestiones de género.
- Ayudar a los mandantes y a los copartícipes a evaluar y solucionar las distorsiones en las políticas y estructuras reguladoras, y eliminar los obstáculos socioculturales para el desarrollo de la iniciativa empresarial de la mujer, haciendo especial hincapié en los negocios con potencial de crecimiento.
- Crear y reforzar las capacidades de los mandantes y los organismos intermediarios para promover y apoyar el desarrollo de la iniciativa empresarial de la mujer.
- Reforzar las capacidades de las mujeres empresarias a través de instrumentos nuevos u otros ya existentes.
- Realizar investigaciones.

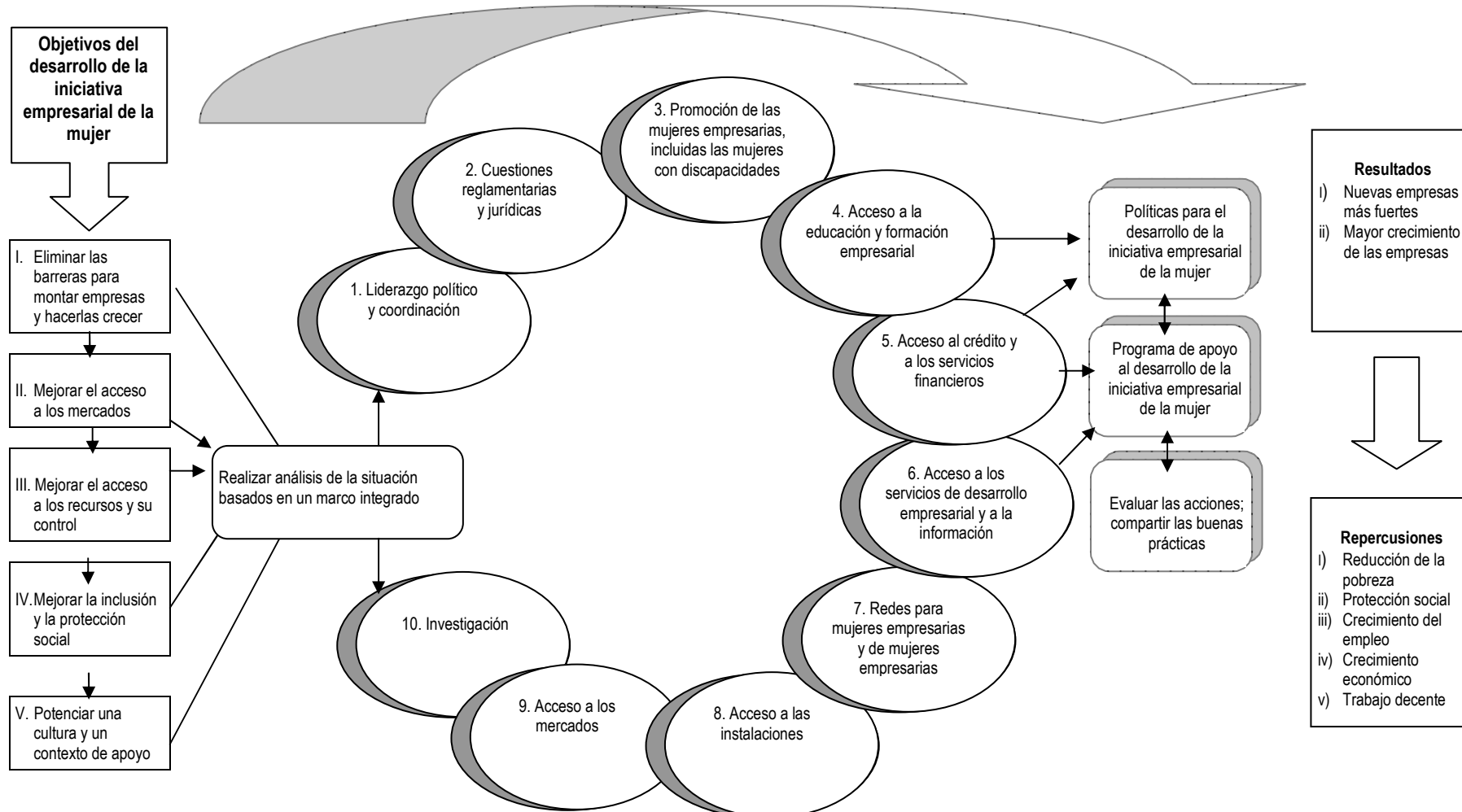
Puesta en práctica:

- Especialistas en Empresa/Género/Empleo y en cooperación técnica en el terreno.
- Estrecha colaboración con los mandantes y prioridad a los PTDP.
- Continuar colaborando e intercambiando conocimientos.
 - A escala nacional.
 - Con organismos multilaterales y bilaterales.
- Control y evaluación; evaluación de las repercusiones.
- Centro de gestión de los conocimientos sobre el desarrollo de la iniciativa empresarial de la mujer en EMP/SEED.

Anexo II

Marco integrado BAD/OIT: aumento del número de empresas que pertenecen a mujeres

Fuente: Stevenson, L.; St-Onge, A.; *Assessing the Enabling-Environment for Women in Growth Enterprises: An AfDB/ILO Integrated Framework Assessment Guide*, BAD, OIT, 2004, pág. 7.



Realizado en el contexto del marco político general de las MPYME a fin de crear un entorno favorable para todas las MPYME