BUENAS PRÁCTICAS

EU-LAC

María Rosa Renzi (Coordinadora)

Buenas prácticas e innovaciones para la inclusión de mujeres jóvenes al mundo laboral en América Latina, El Caribe y la Unión Europea

EUROsocIAL
PROGRAMA PARA LA COHESIÓN SOCIAL EN AMÉRICA LATINA

EU-LAC FOUNDATION, 2018

Grosse Bleichen 35
20354 Hamburgo, Alemania
www.eulacfoundation.org

PROGRAMA EUROsociAL+
Área de políticas de igualdad de género / Expertise France
Área de políticas sociales / IILA Organización internacional italo latinoamericana
www.eurosocial.eu

AUTORES:

María Rosa Renzi, Coordinadora
Almachiara D'Angelo
Verónica Gutiérrez
Patrick Welsh

EDICIÓN: Fundación EU-LAC y Programa EUROsociAL+
DISEÑO GRÁFICO: Fuen Salgueiro / NÓRDIKA ESTUDIO
IMPRESIÓN: Scharlau GmbH

DOI: 10.12858/0918ES

Nota: Este estudio ha sido financiado por la Fundación EU-LAC y el Programa EUROsociAL+. La Fundación EU-LAC es financiada por sus Estados miembros y por la Unión Europea. El contenido de esta publicación es responsabilidad únicamente de los autores y no se puede considerar como el punto de vista de la Fundación EU-LAC, de sus Estados miembros o de la Unión Europea.

Este libro se publicó en 2018. Esta publicación tiene derechos de autor, si bien puede ser reproducida libremente por cualquier medio con fines educativos o para llevar a cabo acciones de promoción, mediación o de investigación siempre y cuando la fuente se cite apropiadamente. Los titulares de los derechos de autor solicitan que se les comuniquen los usos mencionados con el fin de evaluar su impacto. Para la reproducción de este texto en cualquier otra circunstancia, su uso en otras publicaciones, o su traducción o adaptación deberá obtenerse el permiso previo por escrito de la editorial. En tal caso le rogamos se comunique con nosotros mediante nuestro correo electrónico: info@eulacfoundation.org

TABLA DE CONTENIDO

Listado de abreviaturas 7

Lista de gráficos 11

Lista de tablas 12

Resumen Ejecutivo 13

PRIMERA PARTE

1. INTRODUCCIÓN GENERAL 17

2. MARCO CONCEPTUAL 19

2.1. La juventud una etapa crucial para el desarrollo humano 19
2.2. El enfoque de empoderamiento para promover la inclusión de mujeres jóvenes en el mercado laboral 20

3. SITUACIÓN DEL MERCADO LABORAL EN AMÉRICA LATINA Y EUROPA Y LA PARTICIPACIÓN DE LA POBLACIÓN JOVEN Y EN PARTICULAR DE LAS MUJERES JÓVENES 22

3.1. El mercado laboral 22
3.2. Juventud y Empleo 24
3.3. Brechas de género y empleo 34

SEGUNDA PARTE

4. BUSCANDO UN CAMINO PARA ENCONTRAR RUTAS QUE AYUDEN A ENFRENTAR LOS DESAFÍOS QUE PRESENTA EL CONTEXTO EN EU Y ALC 49

4.1. Proceso metodológico que se derivó del llamado de la Fundación EU-LAC Y EUROsociAL+ 49

5. RESUMEN DE LAS INICIATIVAS ANALIZADAS SEGÚN ÁREAS DE CONVOCATORIA DE LA FUNDACIÓN EU-LAC Y EL PROGRAMA EUROSOCIAL+ 52

5.1. Introducción 52
5.2. Resumen general de las prácticas 53
5.2.1. Orientación vocacional 57
5.2.2. Inserción laboral en zonas marginales 59
5.2.3. Promoción de emprendimientos femeninos 61
5.2.4. Procesos de formalización del trabajo informal 63
5.2.5. Experiencias en sectores ligados a tecnologías de comunicación 64
5.2.6. Servicios específicos para mujeres jóvenes y conciliación de tiempos de trabajo-tiempos familiares 65
5.3. Hallazgos sobre todas las prácticas analizadas 66

TERCERA PARTE

6. APORTES SOBRE 10 PRÁCTICAS INSPIRADORAS PARA MEJORAR LAS POLÍTICAS PUBLICAS DE INSERCIÓN LABORAL DE MUJERES JÓVENES EN EUROPA Y AMÉRICA LATINA 76

6.1. El análisis del contexto: base para la pertinencia de las iniciativas 76
6.2. La Integralidad en la implementación de las iniciativas de formación y capacitación laborales 78
6.3. El enfoque de género 79
6.4. Participación de las personas beneficiadas / y alianzas institucionales 81
6.5. El monitoreo continuo / gestión por resultados 83
6.6. Desarrollo de capacidades organizacionales, modelos y estrategia de incidencia en políticas públicas 85

7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 87

7.1. Conclusiones 87
7.2. Recomendaciones 90
7.2.1. En materia de políticas 90
7.2.2. Algunas recomendaciones sobre las prácticas analizadas 93
7.2.3. Para la reflexión final 94

Bibliografía 96

Anexos 100

Listado de abreviaturas

ACM-RS	Asociación Cristiana de Jóvenes (Moços) de Rio Grande do Sul
ADP	Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz
AFD	Agencia Francia para el Desarrollo
ALyC	América Latina y el Caribe
AMCC	Asociación de Mujeres Constructoras de Condega
ANII	Agencia de Investigación e Innovación
ANUIES	Asociación Superior de Universidades e Instituciones de Educación Superior
APC	Agentes Primarios de Cambio
ASOMUC	Asociación de Mujeres Constructoras
ASTIN	Centro Nacional de Asistencia Técnica a la Industria
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
BM	Banco Mundial
CAF	Banco de Desarrollo para América Latina
Cafod	Catholic international development charity
CAMAACOES	Cámara de Comercio Hispano - Colombiana
CEAP	Centro de Estudios Asia-Pacífico
CELAC	Comunidad de Estados Latinoamericanos y Caribeños
CEPAL	Comisión Económica para América Latina
CEPRODIH	Centro de Promoción de la Dignidad Humana
CFIR	Centro de Formación Integral Rural
CiuDiver	Asociación Civil Fundación Ciudadanía Diversa

CNEGySR	Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva
COIP	Código Integral Penal
CONADEH	Comisión Nacional de los Derechos Humanos
CORSOC	Corporación para el Desarrollo Social Comunitario
CREA	CREA Comunidades de Emprendedores Sociales
DIF	Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia
DPS	Departamento para la Prosperidad Social
ECDL	Acreditación Europea del Manejo del Ordenador por sus siglas en inglés (European Computer Driving Licence)
EFE	Agencia de Información
EGM	Escuela de Gestores Municipales
ENEL	Empresa Nacional de Electricidad
ESPAE	Escuela de Negocios del Ecuador
EU-LAC	Unión Europea-América Latina y el Caribe
EUROsociAL+	Programa para la Cohesión Social en América Latina
FAPDF	Fundación de Apoyo a la Investigación del Distrito Federal
FCZB	Frauen Computer Zentrum Berlin
FEM	Fundación Entre Mujeres
FMJ	Federación Mujeres Jóvenes
FUNDAR	Centro de Análisis e Investigación
GAMLP	Gobierno Autónomo Municipal de La Paz
GMG	Global Migration Group
GPAE	Grupo de Promoción de la Agricultura Ecológica
IAP	Institución de Asistencia Privada

IAF	Foro Internacional de Acreditación (por sus siglas en inglés)
IBICT	Instituto Brasileño de Información en Ciencia y Tecnología
IDH	Índice de Desarrollo Humano
IFT	Instituto Federal de Telecomunicaciones
IMJUVE	Instituto Mexicano de la Juventud
INATEC	Tecnológico Nacional
INDESOL	Instituto Nacional de Desarrollo Social
INE	Instituto Nacional de Estadísticas
INEGI	Instituto Nacional de Estadísticas y Geografía
INMUJERES	Instituto Nacional de las Mujeres
IRPF	Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas
LGAMVLV	Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
LGBTI	Lesbianas, Gais, Bisexuales y Transexuales
LVC	La Vía Campesina
MAONIC	Movimiento de Agricultura Orgánica de Nicaragua
MIYOTL	Rayo de Luz en náhuatl
NOM	Norma oficial méxicana de Emergencia
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
ODM	Objetivos de Desarrollo del Milenio
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OEMC	Oficina de Empoderamiento Económico de la Mujer y Comunidad
OIJ	Organismo Iberoamericano de Juventud
OIM	Oficina Internacional para las Migraciones

OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONG	Organismo no gubernamental
ONU Mujeres	Orgaización de las Naciones Unidas para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres
OPP	Oficina de Planeamiento y Presupuesto
PcD	Personas con discapacidad
PPC	Partido de la Participación Ciudadana
RECMURC	Red Centroamericana de Mujeres Rurales, Indígenas y Campesinas
RNR	Red Nacional de Refugios
RSE	Responsabilidad Social Empresarial
SENA	Centro Nacional de Aprendizaje
SERCOP	Servicio Nacional de Contratación Pública
SITEAL	Sistema de Información de Tendencias Educativas en América Latina
STEM	Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas por sus siglas en inglés
TDRH	Trabajadoras domésticas remuneradas en los hogares
TEXAL	Asociación de Desarrollo Social de Artesanas
TI	Tecnologías de información
TICs	Conjunto de tecnologías de información y comunicación
UE	Unión Europea
UFRN	Universidad Federal de Rio Grande do Norte
UGAVI	Unión de Ganaderos de la Villa el Rosario
UNB	Universidad de Brasilia
UNFPA	Fondo de Población de las Naciones Unidas por sus siglas en ingles
YMCA	Asociación Cristiana de hombres jóvenes por sus siglas en inglés (Young Men's Christian Association)

Lista de gráficos

Gráfico Nro. 1 Crecimiento del empleo, expansión económica y productividad por persona ocupada en la Unión Europea y en la Zona Euro (índice con base año 2008=100)

Gráfico Nro. 2 América Latina y el Caribe (12 países). Variación interanual del Producto Interno Bruto. Tasa de ocupación. Tasa de Desempleo y tasa de participación (variación interanual en punto porcentuales para los trimestres 2013 a 2017

Gráfico Nro. 3 Principales indicadores de la población joven (15-24 años) en la Unión Europea

Gráfico Nro. 4 América Latina (18 países) - Porcentaje de niños-as y adolescentes no escolarizados, por edades simples (2000-2010)

Gráfico Nro. 5 América Latina - Niños-as y Adolescentes que no asisten a la escuela por razones de trabajo y por tareas relacionadas con la domesticidad (6 países, 2010)

Gráfico Nro. 6 Proporción de población en riesgo de caer en pobreza para cada grupo

Gráfico Nro. 7 Factores relacionados con el bajo salario entre los trabajadores no calificados

Gráfico Nro. 8 Tasa de ocupación por sexo en ALyC y UE (porcentajes)

Gráfico Nro. 9 Unión Europea - Tasas de ocupación según nivel de habilidades (porcentajes)

Gráfico Nro. 10 Desempleo de jóvenes (15-24 años) 1991-2017 (porcentajes de la población activa por sexo)

Gráfico Nro. 11 Tiempo dedicado al trabajo no remunerado en el mundo (en horas por día

Gráfico Nro. 12 América Latina (14 países) - Tiempo promedio destinado al trabajo remunerado y no remunerado de la población de 15 años de edad y más, por sexo, según país, último período disponible (Promedio de horas semanales)

Gráfico Nro. 13 América Latina (14 países) - Condición de actividades más frecuentes de jóvenes 15-19 años. Totales nacionales cerca de 2002 (porcentajes)

Gráfico Nro. 14 América Latina - Brecha salarial de género en salarios mensuales, según subregión 2005-2015 (porcentajes)

Gráfico Nro. 15 América Latina - Descomposición de la brecha salarial de género en salarios por mes. 2005-2015 (porcentajes)

Gráfico Nro. 16 Brecha de género entre hombres y mujeres en los estados miembros de la UE (% de diferencia)

Lista de tablas

Tabla Nro. 1	Resumen de las prácticas analizadas por país, tipo de organización y nivel geográfico
Tabla Nro. 2	Resumen de las prácticas relacionadas al tema de orientación vocacional
Tabla Nro. 3	Resumen de las prácticas relacionadas al tema de inserción laboral en zonas marginales
Tabla Nro. 4	Resumen de las prácticas relacionadas al tema de emprendimientos femeninos
Tabla Nro. 5	Resumen de las prácticas relacionadas al tema de formalización del trabajo informal
Tabla Nro. 6	Resumen de las prácticas relacionadas al tema de tecnologías de información
Tabla Nro. 7	Resumen de las prácticas relacionadas al tema de acceso a servicios específicos para mujeres jóvenes

Resumen Ejecutivo

La Fundación EU-LAC y el Programa EUROsociAL+ tienen dentro de sus objetivos la generación de espacios de reflexión promoviendo el debate informado propositivo sobre los desafíos que enfrenta la población para alcanzar mayores niveles de bienestar para sus sociedades y mejores rutas para el futuro, y para alimentar el diseño de políticas públicas que fomenten la inclusión de las mujeres jóvenes en el mundo laboral y su participación activa en el desarrollo inclusivo y sostenible. En ese marco, se hizo un llamado a presentar "buenas prácticas e innovaciones para la inclusión de mujeres jóvenes al mundo laboral", con la intensión de recoger y compartir entre organizaciones sociales, actores empresariales, instituciones públicas y tomadores de decisión, aquellas experiencias positivas, que han logrado rendir frutos para disminuir las brechas de género y generacionales que aún persisten en los sistemas económicos, políticos y sociales en ambas regiones.

Las condiciones que rodean a las y los jóvenes de distintos estratos socioeconómicos y realidades en las dos regiones (ALyCy UE) generan trayectorias cada vez más oscilantes entre los sistemas educativos, el desempleo, el trabajo, las labores familiares, la inactividad y otras situaciones. La globalización ha implicado el crecimiento y fragmentación de los sistemas productivos a nivel mundial con implicancias a nivel nacional y regional no sólo en el ámbito económico, sino también social y ambiental. Frente a este panorama, los grupos sociales que enfrentan las mayores desigualdades de oportunidades para potenciar su desarrollo humano son las mujeres, las juventudes, las personas desocupadas por larga duración, los menos cualificados, la población migrante y los grupos étnicos.

En materia de género muchos factores contribuyen al aumento de la vulnerabilidad de las mujeres y en particular, de las mujeres jóvenes. Entre ellos destacan el acceso desigual al trabajo remunerado, menores salarios y ganancias cuando trabajan por cuenta propia, falta de protección social, acoso sexual, violencia laboral y acceso limitado a bienes, incluyendo tierras y propiedades. Pero también persisten elementos que responden a los estigmas e imaginarios sociales y normativas jurídicas que siguen discriminando a las mujeres a lo largo de su vida y de manera específica cuando son mujeres jóvenes. En ese contexto, la autonomía económica constituye una vía hacia el empoderamiento. Entendiendo este último como parte de un proceso complejo que involucra diferentes dimensiones de vida de las mujeres desde lo subjetivo, familiar, social, económico, político y cultural y es influido por múltiples factores que aluden a los roles asignados socialmente a las mujeres debiendo asumir un sinnúmero de actividades dentro y fuera del hogar que en muchos casos les obstaculizan tener un empleo digno o bien tener movilidad social como resultado de sus iniciativas económicas exitosas.

La tendencia del mercado laboral en los últimos años muestra indicadores de deterioro para las mujeres jóvenes de ambas regiones. Ellas tienen más probabilidades de tener un trabajo temporal, más altas tasas de desempleo, mayores tasas de ocupación en el sector no registrado (informal) y desprovisto de protección social. El abandono de los estudios a temprana edad para incorporarse al mercado laboral o asumir actividades de cuidado y tareas domésticas, constituye un freno para el desarrollo personal y de reducción de la pobreza en sus hogares

Frente a dichas tendencias en ambas regiones (ALyC y UE), las prácticas que se han presentado aportan argumentos y metodologías para abordar en forma creativa los desafíos que enfrentan las mujeres jóvenes, con su doble rol en la economía productiva y reproductiva. Las iniciativas, proyectos, programas presentan una gama amplia de aportes en el diseño, metodologías y enfoques conceptuales para abordar la problemática de las mujeres en general y/o para las jóvenes en particular en su inclusión al mercado laboral. Entre los que destacan:

· La realización de un buen diagnóstico de contexto sobre el mercado laboral y las condiciones socio económicas y culturales en el que viven las mujeres, es de importancia central para que el diseño de las intervenciones sea pertinente a las necesidades específicas de las mujeres jóvenes y contribuyan en la superación de las brechas identificadas.

· La aplicación de técnicas de formación y capacitación integrales, permite desarrollar capacidades y habilidades técnicas y proporciona elementos y conocimientos sobre la construcción social de género que contribuye al cambio en los imaginarios sociales que están presentes en el mercado laboral. La gran mayoría de las prácticas tienen un claro enfoque transformativo de la perspectiva de género, promoviendo cambios en la división sexual del trabajo, desarrollando acciones que ayuden a las mujeres a romper con la violencia por razones de género y atención a la salud sexual y reproductiva.

· El fortalecimiento de la participación de la población receptora de los servicios es una estrategia de trabajo importante para que las mujeres se constituyan en sujeto económico a nivel local y nacional y superar la visión de beneficiarias pasivas de los proyectos o programas.

· La construcción de alianzas institucionales con intereses comunes y ejes de trabajo complementarios, es otro elemento que contribuye al sostenimiento de los procesos y empoderamiento de los actores a mediano plazo.

· El monitoreo permanente de la ejecución de las iniciativas para dar seguimiento a las metas y resultados previstos, tomando en cuenta la opinión de las mujeres atendidas y la rendición de cuentas favorece la auditoría social, elementos que contribuyen a mejorar la implementación de las prácticas, así como el apalancamiento de recursos para la ejecución de las mismas y ampliar el número de socios ejecutores.

· El fortalecimiento institucional de las entidades ejecutoras permite mejorar la calidad de los servicios que prestan, así como la transversalización del enfoque de género y desarrollo de capacidades en el diseño e implementación de sus políticas, teniendo como correlato el logro de cambios concretos en la situación de vida de las mujeres jóvenes, promoviendo su empoderamiento.

Para enfrentar los desafíos de la inclusión de las mujeres jóvenes al mercado laboral, se requiere de un conjunto de acciones de diversos actores (gremios, sindicatos y organizaciones sociales de mujeres o de la sociedad civil) y políticas que contribuyan a los cambios en los imaginarios sociales.

En materia de políticas públicas, el documento hace énfasis en las siguientes:

Diseño de políticas públicas inclusivas, desarrolladas en un marco integrado de políticas económicas para fomentar la creación del empleo y sociales para mejorar las condiciones de empleabilidad de las y los jóvenes.

Fomentar la formación continua a nivel técnico y de género que aseguren la calidad y la pertinencia de la formación de las y los jóvenes durante su vida, así como la promoción de nuevas masculinidades pro igualdad entre mujeres.

Revisión de programas de formación en escuelas, centros técnicos y universidades para dotar de conocimientos, herramientas a los y las jóvenes para una mejor y más adecuada inserción laboral y contribuir a romper con las dinámicas de la segregación ocupacional por razones de género.

Fortalecer el vínculo e interacción de los sistemas educativos con el sector privado, para promover el empleo formal bajo el principio del cumplimiento de los derechos laborales, promover acciones de igualdad de género en los diferentes niveles de operación de las empresas y para incidir en cambios en la división sexual del trabajo.

Mayor inversión en investigación y desarrollo, así como la promoción de la innovación constante promoviendo e incentivando la incursión de las mujeres jóvenes a estudios en áreas de la ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas con dominio de las nuevas tecnologías.

Realizar investigaciones de tipo cuantitativo y cualitativo sobre lo que pierden los países en crecimiento y desarrollo económico cuando su población joven queda excluida de la educación y del trabajo remunerado. Estas evidencias contribuirían al diseño e implementación de políticas públicas integrales con programas que respondan al ciclo de vida de la población y orientar los recursos públicos (políticas fiscales), poniendo en la agenda, acciones y programas de corresponsabilidad para el trabajo no remunerado que realizan las mujeres.

Tomando en cuenta la alta sensibilidad que tiene la población joven de estar o no ocupada según los ciclos económicos y a los elementos que están en la base de la discriminación de las mujeres jóvenes, una política pública de alta prioridad es la de la protección social. Esta política pública debería diseñarse de acuerdo a las condiciones y posibilidades de los países y al perfil de la población joven en condiciones de vulnerabilidad frente al mercado laboral.

PRIMERA PARTE

1. INTRODUCCIÓN GENERAL

La Fundación EU-LAC, con sede en Hamburgo, constituida por los 61 países de la Unión Europea (UE), América Latina y el Caribe (ALC), y la Unión Europea como miembro propio, tiene dentro de sus objetivos la promoción de espacios de reflexión sobre los desafíos que enfrentan la UE y ALC para alcanzar mayores niveles de bienestar para sus sociedades y mejores rutas para el futuro. En este sentido, promover un debate informado y propositivo sobre la inclusión de las mujeres jóvenes en el mundo laboral, está en el centro del interés de la Fundación y de los actores birregionales que promueven el desarrollo inclusivo y sostenible.

Por otra parte, EUROsociAL+ es la tercera fase del Programa de cooperación de la Unión Europa impulsado al alero de las conclusiones de las Cumbres de Jefes de Estado y de Gobierno CELAC - UE. Su objetivo es apoyar las políticas públicas nacionales de 18 países de América Latina con impacto en la cohesión social, a través del intercambio de experiencias, conocimiento y acciones de asistencia técnica entre los países de América Latina y Europa. El Programa cuenta con tres áreas principales de políticas públicas: políticas sociales, de buena gobernanza e igualdad de género. En este marco, la promoción de la inserción de mujeres jóvenes en el mundo del trabajo es un ámbito fundamental de las actividades de apoyo a los países. El Programa es también un espacio de diálogo birregional sobre políticas públicas entre instituciones de América Latina y Europa y busca promover la reflexión en torno a las cuestiones de su agenda de intervención.

En ese marco, la fundación y el programa realizaron un llamado a presentar "buenas prácticas e innovaciones para la inclusión de mujeres jóvenes al mundo laboral", con la intensión de recoger y compartir entre organizaciones sociales, actores empresariales, instituciones públicas y tomadores de decisión, aquellas experiencias positivas, que han logrado rendir frutos para disminuir las brechas de género y generacionales que aún persisten en los sistemas económicos, políticos y sociales en ambas regiones.

Se hizo una revisión de las iniciativas, proyectos, modelos y reformas que se presentaron al llamado, para identificar aquellas que han sido implementados con éxito en los países de América Latina y el Caribe (ALyC) y de la Unión Europea (UE). El análisis de dichas iniciativas se presenta en este documento en el cual se resaltan los factores de éxito y lecciones aprendidas con el fin de compartirlas y transferirlas, dentro de lo posible, hacia otros países de ambos continentes. De esta manera se aspira enriquecer el diálogo birregional con respecto al tema de relaciones de género, entendiendo que el aprendizaje cruzado es un instrumento útil para tomadores de decisión e incidencia en políticas públicas.

El presente documento consta de tres partes. En la primera, además de la introducción general, incluye algunos elementos de carácter conceptual sobre la juventud desde la perspectiva de género, un análisis sobre las tendencias y el comportamiento del mercado laboral en ALyC

y en la UE para llegar a visualizar la situación real que enfrenta la juventud en ambas regiones, pero de manera particular las mujeres jóvenes.

La segunda parte, presenta el proceso metodológico que se llevó a cabo en la convocatoria de la Fundación EU-LAC y el Programa EUROsociAL++ y para el análisis de las 28 prácticas recibidas y un resumen de las mismas, resaltando los elementos comunes entre las diferentes iniciativas.

La tercera parte, incluye los rasgos característicos de las 10 iniciativas ilustrativas desde la perspectiva de temas transversales que se consideran estratégicos para apoyar la inclusión de mujeres jóvenes al mercado laboral y su empoderamiento. Esta parte desarrolla también las principales conclusiones del estudio y recomendaciones e incluye un acápite para la reflexión.

2. MARCO CONCEPTUAL

2.1. La juventud una etapa crucial para el desarrollo humano

El concepto de juventud obedece a una construcción social. De allí que tanto las definiciones etarias, características y roles que se le otorguen varían de acuerdo con los factores históricos y culturales de cada sociedad. Las transiciones y trayectorias vitales de las y los jóvenes son heterogéneas, se desarrollan de maneras diferentes, en distintos momentos en el curso de sus vidas y no se puede concebir el proceso como una trayectoria lineal (CEPAL/OIJ/IMJUVE, 2014). Por lo tanto, la etapa de la juventud no es estática, sino que va variando en el tiempo y de acuerdo a las condiciones sociales, culturales, económicas y geográficas de cada sociedad.

Partiendo de esa concepción de juventud, el conocimiento y comprensión de la misma requiere analizar el contexto en el que éstas transitan, así como el funcionamiento institucional que obstaculiza o facilita la inclusión de jóvenes en el desarrollo humano.

Hay diferentes definiciones sobre las edades que comprende a la población joven. En la mayoría de los países se lo sitúa entre los 15 y 24 años o entre los 15 y 29 años de edad. De acuerdo a lo establecido en el llamado a concurso para esta consultoría se adoptó lo establecido por la UE que comprende a la población entre 15 y 29 años.

Las condiciones que rodean a las y los jóvenes de distintos estratos socioeconómicos y realidades en las dos regiones (ALyC y UE) generan trayectorias cada vez más oscilantes entre los sistemas educativos, el desempleo, el trabajo, las labores familiares, la inactividad y otras situaciones. Es decir, transiciones irregulares, donde se va y se vuelve de una condición a otra.

Por su parte, la globalización ha implicado el crecimiento y fragmentación de los sistemas productivos a nivel mundial con implicancias a nivel nacional y regional no sólo en el ámbito económico, sino también social y ambiental. Frente a este panorama, los grupos sociales que enfrentan las mayores desigualdades de oportunidades para potenciar su desarrollo humano son las mujeres, las juventudes, las personas desocupadas por larga duración, los menos cualificados, la población migrante y los grupos étnicos.

Al finalizar los compromisos de la Declaración de la Cumbre del Milenio en 2015, todos los países en el mundo registraron avances en algunos de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), principalmente en la reducción de la pobreza. Pero todavía hay importantes carencias que sufren millones de personas: casi la mitad de las personas trabajadoras del mundo trabaja en condiciones vulnerables y rara vez cuenta con los beneficios vinculados a un trabajo decente. Persisten grandes brechas entre los hogares más pobres y los más ricos, y entre zonas rurales y zonas urbanas con consecuencias en retrasos en el crecimiento de la niñez, con más probabilidad que los niños-as no asistan a la escuela, con mayores tasas de mortalidad de menores de 5 años, entre otras privaciones y en los hogares más pobres. (Naciones Unidas, 2015)

En materia de género, persiste la desigualdad. Muchos factores contribuyen al aumento de la vulnerabilidad de las mujeres y en particular, de las mujeres jóvenes. Entre ellos destacan el acceso desigual al trabajo remunerado, menores salarios y ganancias cuando trabajan por

cuenta propia, falta de protección social, acoso sexual, violencia laboral y acceso limitado a bienes, incluyendo tierras y propiedades. Pero también persisten elementos que responden a los estigmas e imaginarios sociales y normativas jurídicas que siguen discriminando a las mujeres a lo largo de su vida y de manera específica cuando son mujeres jóvenes.

Para alcanzar el desarrollo humano de las juventudes, reconociendo sus heterogeneidades, se requiere de diferentes tipos de acciones, siendo las más importantes la coordinación y articulación del accionar de los actores gubernamentales; implementar políticas y acciones complementarias para alcanzar objetivos comunes, conllevando también esto una mayor eficiencia y efectividad de las políticas públicas; fortalecer las instancias locales (sobre todo municipales) para llevar a cabo iniciativas de inclusión social juvenil que contemplen una mayor participación comunitaria, tanto en su diseño como en su ejecución; existencia de marcos normativos sobre y para las juventudes que impulsen el compromiso de toda la sociedad y poderes del Estado (políticas y recursos) en atender las necesidades de las juventudes.

La conjunción de estas acciones genera las condiciones para la estabilidad, permanencia de criterios, institucionalidad y recursos para las políticas públicas de juventud, contribuyendo, por tanto, a la sostenibilidad de los resultados alcanzados. En concordancia con lo anterior, cabe retomar el Compromiso de Bakú sobre las políticas de juventud que deberían cumplir con las siguientes características (CEPAL,2015:267): basadas en derechos, inclusivas, participativas, con perspectiva de género, integrales, a partir del conocimiento y evidencias, contar con recursos suficientes e incluir procesos de rendición de cuentas.

Estos criterios son los que se tomaron en cuenta para analizar las prácticas ilustrativas sobre las cuales se habla en la tercera parte de este documento.

2.2. El enfoque de empoderamiento para promover la inclusión de mujeres jóvenes en el mercado laboral

La persistencia de las disparidades en el empleo y en la calidad del mismo entre hombres y mujeres jóvenes repercuten en las condiciones de vulnerabilidad de esas personas cuando alcanzan la edad adulta y también impactan en las condiciones sociales, especialmente en lo que se refiere a la protección social y el riesgo de ser afectadas por situación de pobreza económica. De allí la importancia que tiene promover acciones que contribuyan a la autonomía económica de las mujeres y su empoderamiento.

Se entiende por autonomía económica "*la capacidad que las mujeres tienen de generar ingresos y recursos propios a partir del acceso al trabajo remunerado en igualdad de condiciones que los hombres, considerando el uso del tiempo y la contribución de las mujeres a la economía*" (Cepal, 2018).

"*La autonomía económica es un pilar fundamental de la autonomía de las mujeres y, por definición, requiere que estas perciban ingresos que les permitan superar la pobreza y disponer de su tiempo libremente para capacitarse, acceder al mercado laboral, desarrollarse profesional y personalmente, participar de manera activa de la vida social y política, y dedicarse a sus seres queridos sin que ello se trans-*

forme en una barrera para el logro de sus propias aspiraciones. Los ingresos monetarios y el tiempo son recursos finitos y muchas veces escasos" (Cepal, 2016:39).

La autonomía económica está muy vinculada al empoderamiento. Entendiendo que este último no es en sí un "estatus" que se logre de una vez para siempre, sino que se trata de un proceso complejo que involucra diferentes dimensiones de vida de las mujeres desde lo subjetivo, familiar, social, económico, político y cultural y es influido por múltiples factores.

El empoderamiento y la autonomía económica deben entenderse como algo más que el logro de una mayor participación en actividades productivas o incremento de ingresos. Es necesario reconocer que las mujeres, por los roles asignados socialmente, realizan un sinnúmero de actividades dentro y fuera del hogar que en muchos casos les obstaculizan tener un empleo en condiciones decentes o bien tener movilidad social como resultado de sus iniciativas económicas exitosas. En efecto, según estudio realizado con datos para el período 2000-2016 concluye que: "*El tiempo que dedica a trabajos domésticos y al cuidado a otros de manera no remunerada, disminuye la capacidad de la mujer de desempeñarse en otras actividades, tales como la educación o el trabajo pagado. El tiempo que las mujeres le dedican al trabajo doméstico y al cuidado de otros en el hogar y de manera no remunerada asciende a casi el triple que el de los hombres, de acuerdo con los datos de encuestas a 83 países y áreas. Los datos de un subconjunto de países (principalmente en países de Europa y América Latina) sugieren que esta disparidad aumenta en períodos en los que es más probable que las mujeres tengan niños menores en sus hogares. Las mujeres le dedican más tiempo al cuidado de los miembros de la familia que sus maridos, especialmente a los niños. Esta actividad suele solaparse con tareas domésticas, lo que la vuelve difícil de captar con exactitud mediante encuestas sobre el uso del tiempo". (*Naciones Unidas (2017:28).

3. SITUACIÓN DEL MERCADO LABORAL EN AMÉRICA LATINA Y EUROPA Y LA PARTICIPACIÓN DE LA POBLACIÓN JOVEN Y EN PARTICULAR DE LAS MUJERES JÓVENES

3.1. El mercado laboral

El mercado laboral ha sufrido cambios drásticos, y muchos expertos-as están tratando de predecir su evolución y particularmente el rol de la tecnología en ella. Es reconocido que la tecnología ha venido a acelerar procesos en la economía y la sociedad basados en la rapidez, complejidad y actualidad con que, mediante la misma, se vinculan recursos y personas en los procesos de producción de bienes y servicios. Quienes no están capacitados a mantenerse al tanto de estas dinámicas y avances, entran en riesgo de volverse "inempleables" - desde la óptica de los empleadores.

En ese sentido, es cada día más evidente que existe una brecha entre la educación y el trabajo. Muchas de las personas jóvenes egresadas del sistema educativo no cuentan con los conocimientos y destrezas que el mercado necesita. En ese mismo sentido, hay profesiones que van desapareciendo del interés del mercado, y otras que van surgiendo, sin que los centros de formación universitarios puedan seguir el ritmo de la demanda de conocimientos.

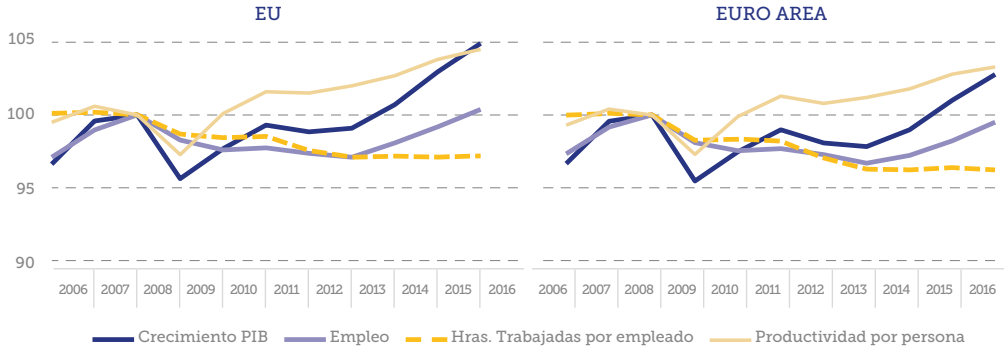
Otra característica que se ha profundizado en los últimos años es la volatilidad del empleo formal. Hoy en día está disminuyendo el empleo estable con protección social, se está aumentando el empleo por productos, por servicios, o por tiempo definido (a destajo), generalmente sin derechos y ocupado principalmente por grupos en situación de vulnerabilidad, como jóvenes de baja y media cualificación, mujeres, inmigrantes, trabajadores adultos en situación de pobreza, o bien personas mayores con necesidad de disponer o aumentar sus pensiones limitadas.

Los reportes de la Comisión Europea (European Commission, 2017) y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2017) muestran que en ambas regiones la evolución de los indicadores del mercado laboral en los últimos años presenta luces y sombras.

En los países de la Unión Europea, la recuperación del empleo a partir del 2013 se dio con tasas de crecimiento anual mayor, comparadas con los años de la pre crisis (2008-2009), influenciadas por el crecimiento económico (1,8% en promedio anual entre 2014 y 2017). En el primer cuatrimestre del 2017, 234.2 millones de personas tenían un empleo en la UE, equivalentes al 71% de la población económicamente activa, con 65.3% y 77% en el caso de las mujeres y hombres respectivamente, y la tasa de desempleo continuó descendiendo, 7.8% en el 2017; el desempleo de largo plazo se ubicó en 4.0% en 2016.

Gráfico Nro. 1

Crecimiento del empleo, expansión económica y productividad por persona ocupada en la Unión Europea y en la Zona Euro (índice con base año 2008=100)

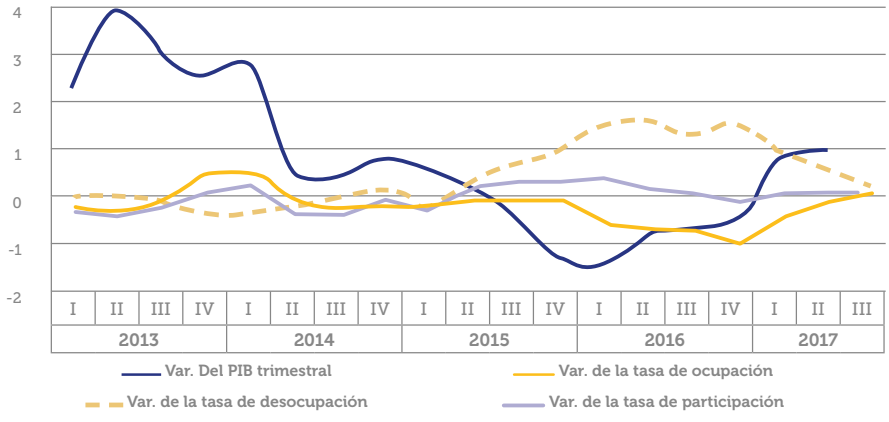


Fuente: Eurostat, National Accounts [nama_10_gdp, ama_10_a10_e]

Por su parte, la economía en América Latina y el Caribe reportó un crecimiento económico promedio anual de 0.4% entre 2014 y 2017, influenciado por la reducción de 0.9% en 2016. En el 2017, la economía regional tuvo un crecimiento de 1.2% con relación al 2016. Si bien este crecimiento incidió sobre el mercado laboral, no fue suficiente para revertir las tendencias negativas en el conjunto de los indicadores laborales. En efecto, la tasa de ocupación nacional de la región fue 57.2%, un nivel cercano al registrado en 2007 (57.5%), siendo 68,9% para los hombres y 45,0% para las mujeres. (OIT,2017:34)

Gráfico Nro. 2

América Latina y el Caribe (12 países). Variación interanual del Producto Interno Bruto. Tasa de ocupación. Tasa de Desempleo y tasa de participación (variación interanual en punto porcentuales para los trimestres 2013 a 2017)



Fuente: .OIT, 2017:34

En América Latina y el Caribe, en el 2017, la tasa de desocupación regional promedio aumentó por tercer año consecutivo de 7,9% en 2016 a 8,4% al concluir 2017. En términos absolutos esta tasa equivale a unos 26,4 millones de personas desocupadas en la región, dos millones más que en 2016. Si se excluye a Brasil, la tasa de desocupación promedio del resto de los países de la región experimentó un desarrollo positivo al reducirse de 6,1% a 5,8%, según datos interanuales disponibles al tercer trimestre. (OIT, 2015:14)

3.2. Juventud y Empleo

Uno de los principales grupos poblacionales que se ha visto afectado por los cambios observados en el mercado laboral, son a nivel global las y los jóvenes. Se considera "joven" aquella persona comprendida en la edad entre 15 y 24 años según las Naciones Unidas[1] y entre 15 y 29 años según la Unión Europea[2].

Los indicadores del mercado laboral en la Unión Europea muestran diferencias importantes entre las personas trabajadoras según los rangos de edad. La ocupación de jóvenes trabajadores y trabajadoras de 25 a 39 años se ha estancado, mientras que la ocupación para las personas entre 40 a 64 años aumentó, pero principalmente en aquellas entre los 55 a 64 años de edad.

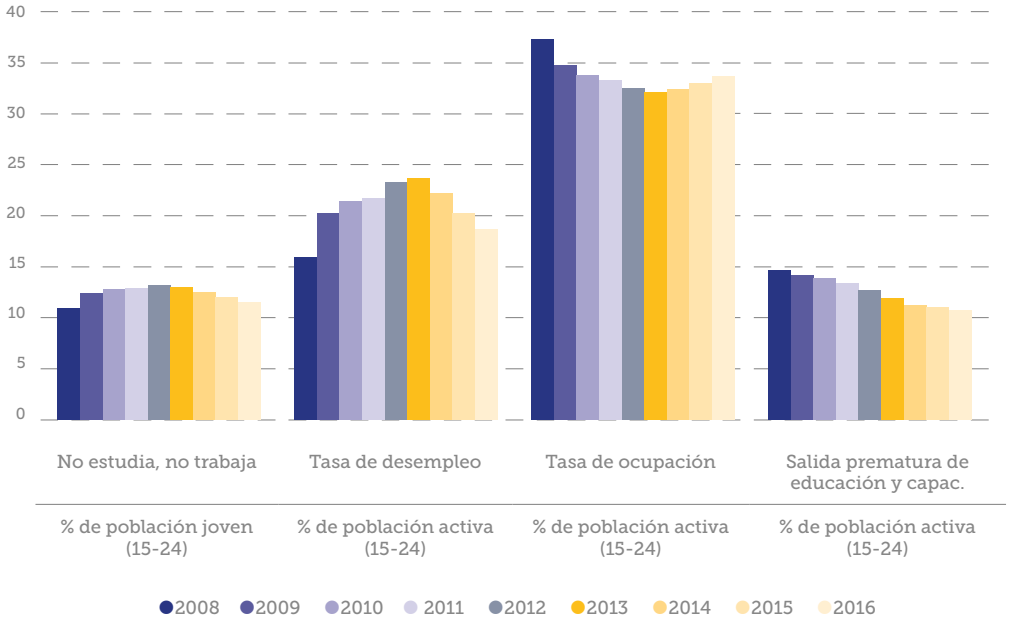
Si concentramos el análisis en el comportamiento de algunos indicadores referidos a las y los jóvenes entre los 15 y 24 años, se constata que éste es el grupo poblacional que sigue enfrentando mayores obstáculos para su inclusión laboral. En efecto, la tasa de ocupación en el 2016 con 33,8%, descendió en 3.6 puntos porcentuales con relación al 2008 con 37,3%. Por su parte, la proporción de desempleados (tasa de desempleo) jóvenes que disminuyó en los últimos años, en el 2016 con 18,7% sigue estando por arriba del nivel alcanzado en el 2008 (15,9%). (European Commission, 2017).

Dos indicadores que también reflejan problemas de exclusión de este grupo poblacional son los datos de las personas que salen prematuramente del sistema educativo y los que no estudian y trabajan. La relación de jóvenes que no estudian ni trabajan en la Unión Europea se incrementó en 2016 con relación al 2008 y el indicador de abandono al sistema educativo y de capacitación acusó disminución. En ambos casos, se trata de una proporción significativa de jóvenes que, por falta de oportunidades educativas, pudieran estar afectando su futuro desarrollo y, por tanto, su inclusión en el mercado laboral en condiciones dignas.

1 http://www.unesco.org/new/es/popular-topics/youth/
2 http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=COM:2015:429:FIN

Gráfico Nro. 3

Principales indicadores de la población joven (15-24 años) en la Unión Europea



Fuente: Eurostat, LFS [lfsi_emp_a, une_rt_a, edat_lfse_20, edat_lfse_14]

De acuerdo a la información disponible de OIT para la región de América Latina y el Caribe, los y las jóvenes entre 15 y 24 años experimentaron incrementos en la tasa de desocupación y disminución en la tasa de ocupación en el 2017 con respecto al año anterior.

Cuadro Nro. 1

América Latina (16 países): principales indicadores laborales por tramos de edad. Enero a septiembre 2016 y 2017 (porcentajes)

	Tasa de Participación		Tasa de Ocupación		Tasa de Desocupación	
Región	2016	2017	2016	2017	2016	2017
América Latina y el Caribe	61.7	61.8	56.7	56.5	8.2	8.7

	Tasa de Participación		Tasa de Ocupación		Tasa de Desocupación	
Región	2016	2017	2016	2017	2016	2017
15 a 24 años	47.7	47.8	38.9	38.7	18.9	19.5
25 y más	66.9	67.0	63.0	62.7	6.0	6.5
América Latina y el Caribe sin Brasil	61.9	61.8	58.1	58.3	6.1	5.8
15 a 24 años	46.5	46.2	40.2	40.3	13.8	12.7
25 y más	68.5	68.5	65.3	65.4	4.6	4.4

Fuente: OIT (2017:41)

En el último año, la tasa de ocupación de jóvenes (15- 24 años) en América Latina y el Caribe fue 38.7% contrastando con el 62,7% en personas de más de 25 años de edad (OIT, 2017). En la Unión Europea la tasa de ocupación de jóvenes en ese mismo rango de edad fue 33.8% contrastando con el 78.8% de la población entre 25 y 54 años (European Commission, 2017; 166).

A pesar del incremento de la población joven en la educación, la tasa de desempleo es mayor en la última década en ambas regiones. El desempleo de jóvenes (15 a 24 años) en la Unión Europea al mes de mayo 2017 fue 16.9%, más del doble de la tasa global que fue 7.8%. (European Commission, 2017: 29). Aun cuando el desempleo juvenil se ha incrementado en todos los países de esta región desde el año 2000, es especialmente preocupante la situación en España e Italia, donde la tasa de paro juvenil se ha situado en torno al 42,4% y 31,6% respectivamente (Borregales, 2016).

Por su parte, en América Latina y el Caribe en 2017, las tasas de desempleo de la población joven (mujeres y hombres) y de mujeres en general, se elevaron a niveles preocupantes, siendo aproximadamente tres veces mayor que la tasa de desocupación de los adultos en la mayoría de países (OIT, 2017:41). En efecto, la tasa de desempleo aumentó de 18.9% en 2016 a 19.5% en 2017, pero si se excluye Brasil, se observa una reducción de 13,7% en 2016 a 12,7% en 2017.

Siendo Brasil y Jamaica los que presentan las tasas de desocupación juvenil más altas de la región, cercanas al 30% (OIT, 2017: 15).

Los y las trabajadoras más jóvenes de la Unión Europea tienen el doble de probabilidades de tener un trabajo temporal que los grupos de mayor edad, tendencia que se ha venido acentuando desde principios de la década de 2000 (European Commission, 2017: 79). En América Latina y el Caribe, las y los jóvenes cuando logran entrar al mercado laboral lo hacen mayoritariamente en condiciones de empleo no registrado e informal. Estas tendencias muestran que los cambios en el mercado laboral en ambas regiones están afectando más a la población joven y a las mujeres lo cual muestra una vez más que en los mercados laborales hay situaciones persistentes de desigualdad de género y falta de oportunidades para quienes recién inician la búsqueda de un trabajo.

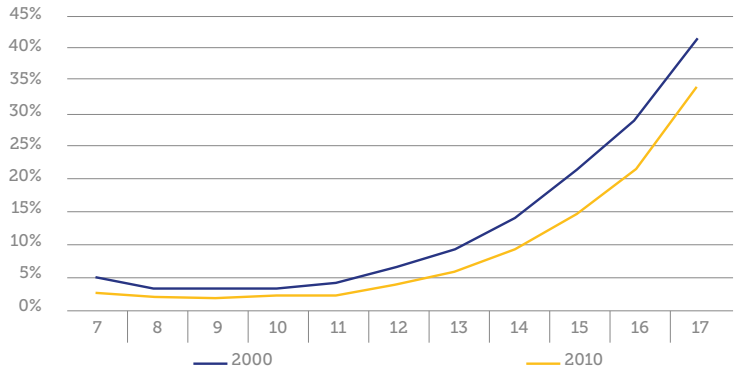
Una de las razones de la reducida participación juvenil en la fuerza laboral tiene que ver con su mayor involucramiento en la enseñanza secundaria y superior – una tendencia que de por sí puede ser considerada muy positiva (ILO, 2015: 2).

Los datos analizados sobre la población joven de 15 a 24 años y su involucramiento en el mercado laboral en ambas regiones, sugieren que esta población que está en edad de estudiar podría estar abandonando sus estudios por la urgencia de entrar al mercado de trabajo, lo que plantea desafíos a futuro para esas personas en lo que respecta a su inclusión en condiciones de empleo decente en el mercado laboral.

Aunque no se disponen de datos desglosados por sexo, estudios realizados en América Latina y el Caribe señalan que tanto los hombres como las mujeres a partir de los 15 años se desgranan del sistema educativo por diferentes razones.

Gráfico Nro. 4

América Latina (18 países): Porcentaje de niños-as y adolescentes no escolarizados, por edades simples (2000-2010)



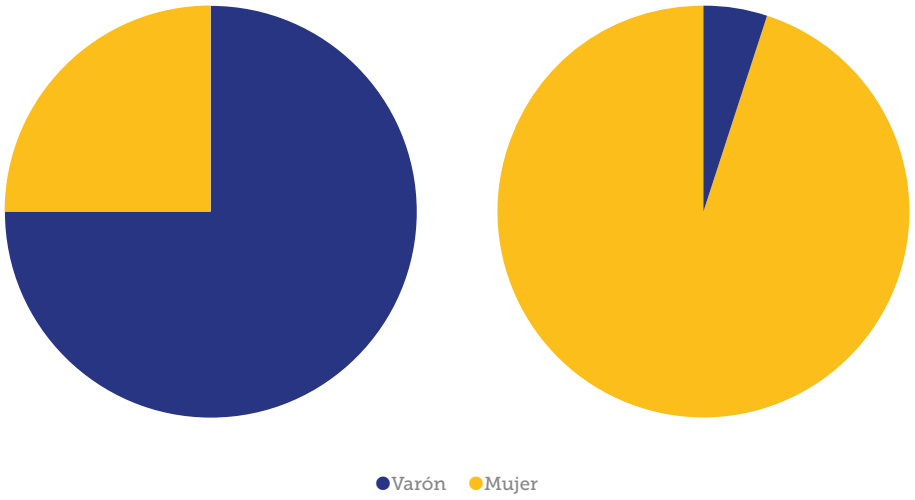
Fuente: SITEAL con base a las Encuesta de Hogares de cada paí

La deserción escolar difiere según el sexo de las personas. Los hombres, en su gran mayoría lo hacen para integrarse al mercado laboral, principalmente en el sector rural y las mujeres para vincularse al trabajo no remunerado en sus hogares, como lo corrobora el estudio de SITEAL, (2013) para los países en América Latina.

Gráfico Nro. 5

América Latina: Niños-as y Adolescentes que no asisten a la escuela por razones de trabajo (6 países)

América Latina: Niños-as y Adolescentes que no asisten a la escuela por razones tareas relacionadas con la domesticidad (6 países, 2010)



Fuente: SITEAL (2013:4).

Pero el estudio realizado por SITEAL (2013) también identifica otros factores que impulsan a los y las jóvenes a desertar del sistema educativo, tales como en orden de importancia: desinterés/desaliento, dificultades económicas, domesticidad y trabajo principalmente.

La mayor parte de la niñez y adolescentes que no asisten a la escuela es por razones económicas. Siete de cada diez niños y adolescentes no escolarizados provienen de los hogares más expuestos a privaciones económicas. No obstante, se observa que entre los adolescentes que no concurren a la escuela, se ha incrementado la proporción que proviene de sectores socioeconómicos medios y altos, a la vez que el peso relativo de estos sectores aumenta con la edad (SITEAL, et. al (2013:1).

Para la población joven entre 20 y 29 años de edad del mundo, la principal causa de su exclusión del mercado laboral es la ausencia de oportunidades de empleo. Por un lado, porque las tasas de desempleo son altas y segundo, porque el período de transición entre los estudios y el empleo se está alargando, un número cada vez mayor de jóvenes se encuentran en una situación en la que ni trabajan ni estudian (Ni-Ni). Esta condición puede acarrear un deterioro de las competencias, el subempleo y la disuasión.

Los datos de una encuesta (ILO 2017: 3) realizada en 28 países del mundo muestran que casi el 25 por ciento de la población joven de entre 15 y 29 años de edad entra en la categoría de los Ni-Ni. La proporción de Ni-Ni crece a medida que la edad de los jóvenes aumenta. Pese al acceso a oportunidades de educación superior, en países desarrollados los Ni-Ni de más de 20 años de edad superan a los y las jóvenes de entre 15 y 19 años de edad. Para este indicador no se dispone de datos para ambas regiones desagregadas por sexo. Sin embargo, los países que cuentan con datos desagregados muestran un mayor porcentaje de mujeres en esta categoría, lo que se explica al hecho que no se toma en cuenta el trabajo de cuidados que realizan mayoritariamente las mujeres y en particular las mujeres jóvenes en la etapa de su vida reproductiva.

En la Unión Europea, el grupo de población entre 20 y 24 años que no estudia ni trabaja, ha venido reduciéndose desde el año 2012. Alcanzando en el 2016, 16.7%, siendo particularmente alto en Italia, Rumanía y Grecia (23% - 29%) (European Commission, 2017: 37). Entre la población de 14 – 24 años en esta misma región en 2016, se reportó en 11.5% (11.9% en las mujeres y 11.2% en los hombres).

En América Latina y el Caribe en el año 2015 se reportaba que el 17.3% de la población joven (15-24 años) ni estudiaba ni trabajaba.

Además de la falta de oportunidades laborales para la población joven, el tiempo de transición de la etapa de estudios a la laboral se ha venido ampliando. En la Unión Europea, uno de cada tres jóvenes ciudadanos y ciudadanas (35,5%) buscó durante más de un año un empleo en 2014, porcentaje que aumentó de un 32,6% en 2012 (ILO, 2015: 7).

En América Latina y el Caribe, la proporción de trabajadores en situación de pobreza es mayor entre los y las jóvenes que entre las personas adultas. En 2016, el 37,7 por ciento de los jóvenes con empleo vivían en situación de pobreza extrema o moderada, mientras que entre las personas adultas con empleo la proporción fue de 26 por ciento (ILO 2017: 2).

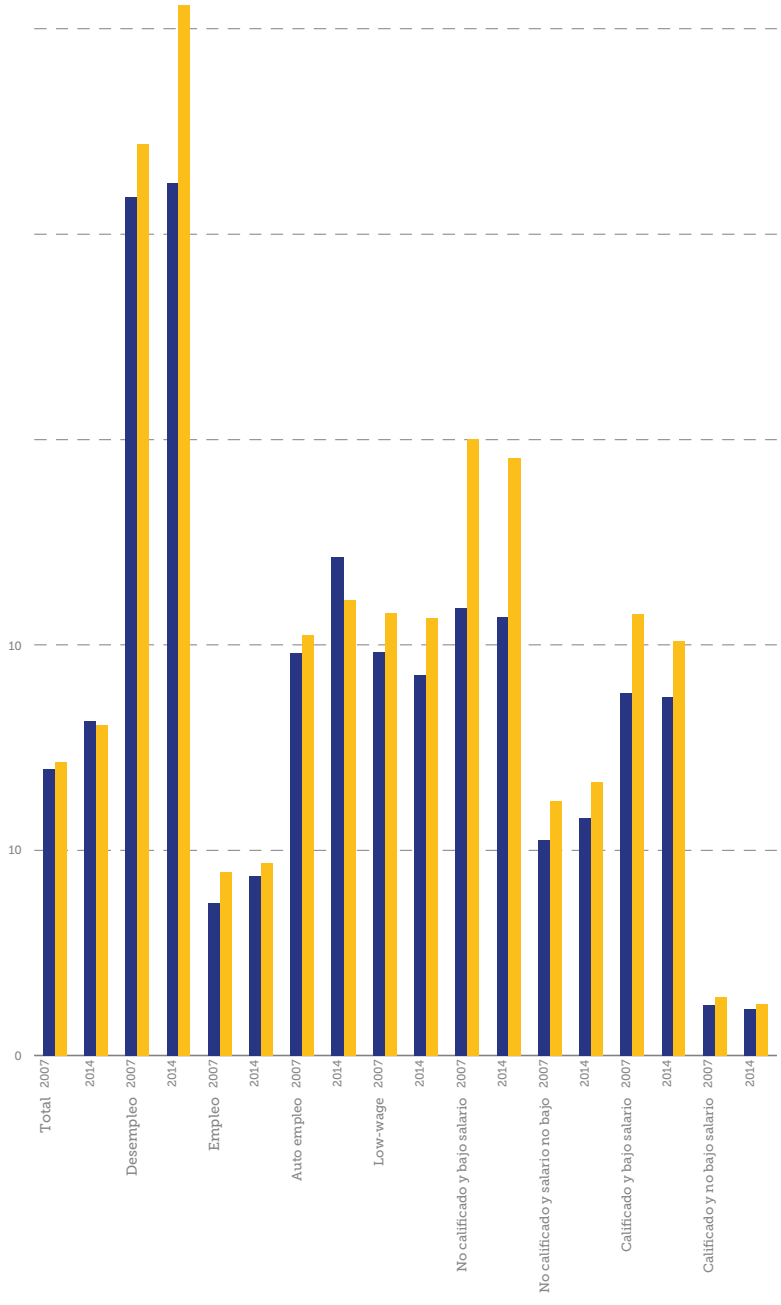
La situación de pobreza de la población ocupada está estrechamente vinculada con las características de la ocupación. En ese sentido, la ocupación a tiempo parcial es común en países de la Unión Europea. En el 2014, el 43,3% de la población joven era empleada bajo contrato laboral temporal, aumentando del 40,0% en 2005 (ILO 2015: 7).

En la región de la Unión Europea, en 2014 se consideraba que el 12,7 % de las y los jóvenes corría el riesgo de entrar en situación de pobreza (vivir con menos del 60 por ciento del ingreso medio) aunque tenían un empleo.

De acuerdo a lo que se observa en el Gráfico Nro. 7, la población joven está en mayores desventajas principalmente cuando están auto empleados comparado con la población ocupada adulta. Sin embargo, hay un elevado porcentaje de población joven que es parte de la población económicamente activa que está en situación de riesgo de caer en pobreza, principalmente cuando están desempleadas, pero también cuando se trata de trabajadores y trabajadoras con bajas y altas calificaciones, pero con bajos salarios.

Gráfico Nro. 6

Proporción de población en riesgo de caer en pobreza para cada grupo

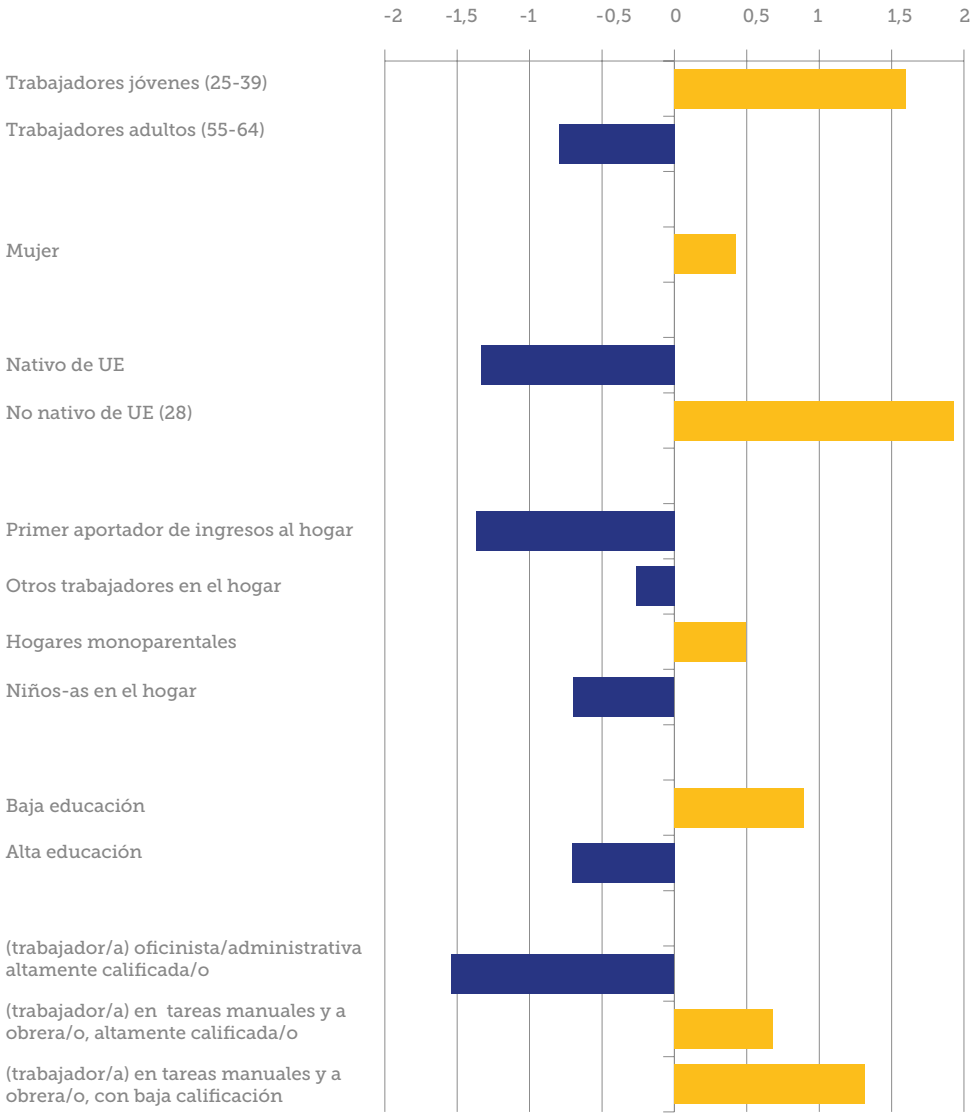


Fuente: European Comission (2017)

La Comisión Europea realizó el análisis estadístico para identificar los factores relacionados al bajo salario de la población ocupada, encontrando como factores determinantes el hecho de no ser nativo de la UE, ser joven de 25 a 39 años, ser trabajador-a (oficinista/administrativa altamente calificad/o, y trabajadores-as que ejecutan tareas manuales (obreros- obreras) altamente calificados y con baja calificación, baja educación, ser mujer y hogares monoparentales.

Gráfico Nro. 7

Factores relacionados con el bajo salario entre los trabajadores no calificados



Fuente: Eurostat.European Commission, 2017: 83

La situación de alta precariedad y vulnerabilidad de buena parte de la población trabajadora, está asociada al trabajo informal que usualmente no se refleja en las estadísticas oficiales y que afecta en gran medida a las personas jóvenes en ambas regiones y en algunos países a las mujeres. El trabajo informal conlleva implicaciones serias para la trayectoria profesional, como la falta de cobertura de protección social, el difícil acceso a servicios financieros, condiciones laborales precarias, y la incertidumbre sobre los ingresos.

A nivel mundial el empleo informal es una fuente mayor de empleo para hombres (63,0 por ciento) que para mujeres (58,1 por ciento). Pero la participación de unas y otros difieren según regiones y países. En países de ingresos bajos y medianos bajos, en el empleo informal hay una proporción mayor de mujeres que de hombres. Las mujeres de la economía informal se encuentran normalmente en situaciones más vulnerables que sus contrapartes masculinas, por ejemplo, como trabajadoras domésticas, trabajadoras a domicilio o trabajadoras familiares auxiliares (OIT, 2018:21)

En América Latina y el Caribe, desde el 2005 hasta el 2012, la tendencia ha sido de reducción del empleo informal, pero en los últimos años este sector ha venido en aumento. En el año 2016, del total de personas ocupadas, el 53,1% lo hacía en el sector informal. Siendo 54,3% para las mujeres y 52,3% para los hombres. De acuerdo al nivel educativo de las y los trabajadores, la participación en este sector desciende de 82,2% para las personas sin educación, 72,5% con primaria, 50,8% con educación secundaria y 33,5% con educación terciaria. La participación de la población joven (15 a 24 años) en este sector es el 62,4% contrastando con el 52,5% en las personas de más de 25 años. (OIT, 2018: 32,33).

Aun cuando las definiciones de los empleos en el sector informal no son equivalentes, en los países de la Unión Europea para el año 2016 se reportaba el 14,8% de la población ocupada en la categoría de auto empleo. La ocupación en el sector informal asciende a 24,7% para las y los jóvenes (15-24 años) y 13,4% para las mayores de 25 años. (OIT, 2018: 40,41)

Según datos de OIT para el año 2016, en Europa Septentrional, Meridional y Occidental, la tasa de empleo en el sector informal fue 14,3%, 13,2% para las mujeres y 15,3% para los hombres. De igual manera, aquí la participación desciende conforme los niveles educativos de las personas, siendo 32,3% sin educación, 27,6% con primaria, 15,6% secundaria y 11,3% con educación terciaria. (OIT, 2018: 40,41)

Una de las estrategias de salida del desempleo y de condiciones laborales precarias, inequitativas o informales utilizadas por la población joven es la migración. En 2015, el 20 por ciento de la población del mundo en esta franja etaria se mostraba dispuesta a mudarse permanentemente a otro país, - en América Latina y el Caribe el porcentaje respectivo fue de 38 por ciento, seguidos de cerca por los jóvenes de Europa Oriental con 37 por ciento (ILO 2017: 3). Uno de los destinos de la migración suele ser Europa; sin embargo, las cifras indican que en ese continente las personas jóvenes migrantes tienen el doble de probabilidad de permanecer en el desempleo en comparación con las personas jóvenes europeas (European Commission, 2016: 15).

La crisis económica mundial de 2008 provocó que un número elevado de la ciudadanía europea migrara a América Latina y el Caribe. La directora general adjunta de la OIM, Laura

Thompson precisa que según el informe de la OIM que mide el flujo migratorio entre ambas regiones por primera vez, en 2010, el flujo de personas europeas con destino a ALyC fue superior que el flujo migratorio desde ALyC a la UE. En 2012, se registraron alrededor de 181.000 salidas desde la UE hacia la ALyC, comparado con 119.000 de entradas desde ALyC a Europa[3]. Según la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), España ha sido el país europeo que más emigrantes ha enviado en los años recientes a ALyC, seguido de Portugal y Francia. La población migrante europea fue constituida muchas veces por personas jóvenes profesionales y universitarias que no han encontrado oportunidades laborales o bien fueron despedidos en sus países de origen (OIM, 2015).

De acuerdo a los datos de Global Migration Group (GMG) la participación de las personas jóvenes (15-24 años) en la migración ha venido reduciéndose lentamente, representando el 15% en 1990 y 12% en 2013 de un total de población migrante de 232 millones de personas. No se dispone de la información desagregada para las regiones de UE y ALyC, pero sí para grandes grupos de países según su nivel de desarrollo. En los países en desarrollo, la tasa de migración de jóvenes (15-24 años) pasó del 17% en 1990 al 14.9% en 2013, mientras en los países desarrollados de 13.6% en 1990 al 10.3% en 2013. (GMG, 2014. Chapter 1:5). Es posible que, por los problemas socioeconómicos y conflictos políticos existentes en varias regiones del mundo, estas cifras hayan aumentado en los últimos años.

De acuerdo a las estadísticas del Banco Mundial (BM), la participación de las mujeres en el total de población migrante se ha mantenido en torno del 49%, siendo 49,5% para el último año que se reporta (2015) de un total de 243.2 millones de personas migrantes. Debido al incremento de los conflictos en varias regiones del mundo, se ha visto en los últimos años en algunos países una tendencia creciente de mujeres que salen de sus países de origen.

Para Sudamérica, de los 10 millones de emigrantes, las mujeres representan 50,9% del total. (ONU Mujeres, 2017). Según GMG, del total de la población migrante entre los 15-24 años en 2013, las mujeres representan el 46,5%. (GMG, 2014. Chapter 1: 8)

Son varias las razones que motivan la migración de la población joven, de allí que es difícil arribar a conclusiones definitivas, pero existe la percepción que es motivada por las vivencias de vida de la población joven en sus países de origen. La mayoría busca una mejor forma de vida para ellas, ellos y sus familias. Algunas personas jóvenes lo hacen para escapar de la pobreza, la violencia y los elevados niveles de desempleo en sus países de origen, otros lo hacen para estudiar en el exterior, en busca de la reunificación familiar o para contraer matrimonio. (GMG, 2014. Chapter 1: 10)

El análisis de la inserción de las mujeres migrantes por rama de actividad muestra la segmentación del mercado de trabajo vinculada con el género que propicia su inserción en ramas que se vinculan con las funciones valoradas socialmente como típicamente femeninas. En efecto, los procesos de migración tradicionalmente han reforzado los roles de género. Por un lado, las mujeres que emigran se insertan en las cadenas globales de cuidado y en parte, existen situaciones en las que las migrantes dejan a otras mujeres que no emigran, la carga de sus hijos y de las tareas de cuidado de sus hogares, al tiempo que se generan nuevos ciclos económicos al enviar "remesas" a sus familias de origen.

3 TELAM (2017).

3.3. Brechas de género y empleo

Varios elementos han influido en la mayor participación de las mujeres en el mercado laboral en los últimos 20 años en el mundo (mayor acceso a la educación, cambios en los patrones de natalidad, posposición de la etapa matrimonial, pauperización de los hogares, entre otros).

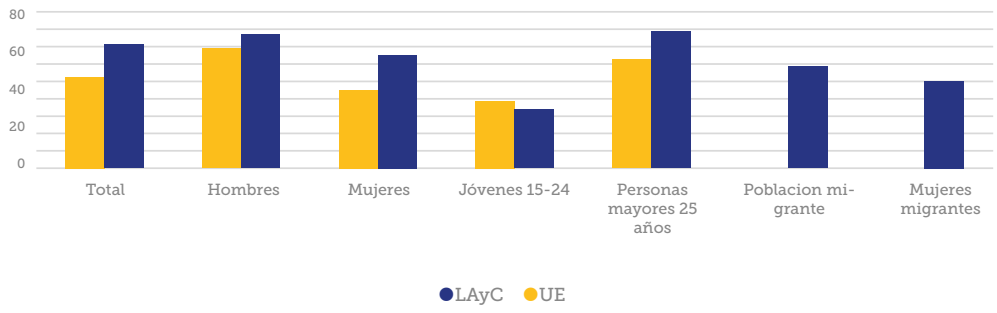
En América Latina y el Caribe, la participación de las mujeres en el mercado laboral aumentó de 48,1% en el año 2005 a 49,6% en el año 2015 y ya para el 2017 superó la barrera del 50%. A pesar de esos avances, las brechas tanto en la tasa de participación como de ocupación se mantienen en torno de 25 puntos porcentuales con respecto a los niveles de los hombres. (OIT, 2017: 39).

En los países de la Unión Europea, la participación de las mujeres pasó del 60% en 2001 al 65.3% en 2016 (98.8 millones de personas de 20 a 64 años) vs. el 77% en los hombres en ambos años, habiendo tenido un leve incremento en el año 2008[4]. La brecha de participación de las mujeres respecto a los hombres se redujo de 15,7 por ciento en 2008 al 11,2 por ciento en 2016.

Si miramos más detenidamente a los indicadores del mercado laboral, también son notables las disparidades en el empleo y en la calidad de mismo entre hombres y mujeres jóvenes, los cuales luego se traducen en desigualdades socioeconómicas en la edad adulta y en la vejez, especialmente en lo que se refiere a la protección social y el riesgo de ser afectada por situación de pobreza económica. Factores de desigualdad de género en el empleo se definen como "Los distintos elementos que producen (o reproducen) y explican las desigualdades que se dan entre mujeres y hombres a la hora de acceder, permanecer, promocionar y disfrutar de las mismas condiciones en el mercado laboral" (Cuervo et al, 2012: 10).

Gráfico Nro. 8

América Latina y el Caribe: Tasa de ocupacion por sexo (porcentajes)



Fuente: elaborado con base a datos de compendios estadísticos de OIT, 2017 y European Comission, 2017.

4 http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/images/3/39/Employment_rate_by_sex%2C_age_group_20-64%2C_1993-2016_%28%25%29.png

En América Latina y el Caribe, la tasa de desocupación de las mujeres aumentó de 9.9% en 2016 a 10,4% en 2017, incremento ligeramente mayor al reportado para los hombres que pasó de 7,2% a 7,6%. La tasa de desocupación femenina continuó siendo 1,4 veces superior a la de los hombres, manteniéndose la proporción observada desde el año 2012.

En la Unión Europea la desocupación total en el año 2016 fue de 18,7%, con contrastes fuertes entre jóvenes de 15-24 años, con 8.5% para los hombres y 17.9% en el caso de las mujeres.

Comparando las tasas de desocupación de las mujeres entre ambas regiones, se evidencia que tanto el nivel de las tasas como la brecha con relación a los hombres, es mayor en la UE, lo que podría estar indicando que las mujeres en la UE enfrentan mayores dificultades para el acceso a un empleo, aun cuando su tasa de participación es sustancialmente superior a la de las mujeres en América Latina.

A pesar de los notables avances con respecto a la superación de las brechas de género en la educación de niñas y adolescentes en las dos últimas décadas, las mujeres jóvenes - independientemente del nivel de educación alcanzado - tienen mayor dificultad de encontrar trabajo luego de concluir su ciclo de educación o formación (OIT, 2015; UN Women, 2015). Ello, a su vez, implica pérdidas de inversión en la misma educación y en ingresos no generados que no solo afectan a las mujeres personalmente sino también a las economías y las sociedades en su conjunto.

De acuerdo a información disponible de la Unión Europea, el 83,7% de jóvenes graduados que tardaban entre 1 y 3 años en encontrar un empleo en 2008, se redujo al 78.1% en el 2014. La tasa de empleo de las personas recién graduadas se incrementó alcanzando el 80% en 2016. Si bien las personas graduadas de la escuela secundaria continuaron teniendo éxitos en conseguir un empleo, el nivel fue inferior al de los y las egresadas de las universidades, aunque la diferencia no es muy significativa. Un dato interesante es el hecho que en los años 2014 y 2015 se observa que las y los jóvenes que salen de la educación secundaria con formación vocacional tienen 10 puntos porcentuales mayor de conseguir un empleo que sus pares con educación general. (European Comission, 2017: 73). Esto podría estar indicando la falta de pertinencia de los currículos educativos en las escuelas secundarias y universidades con relación a la demanda de los centros de trabajo privados o gubernamentales.

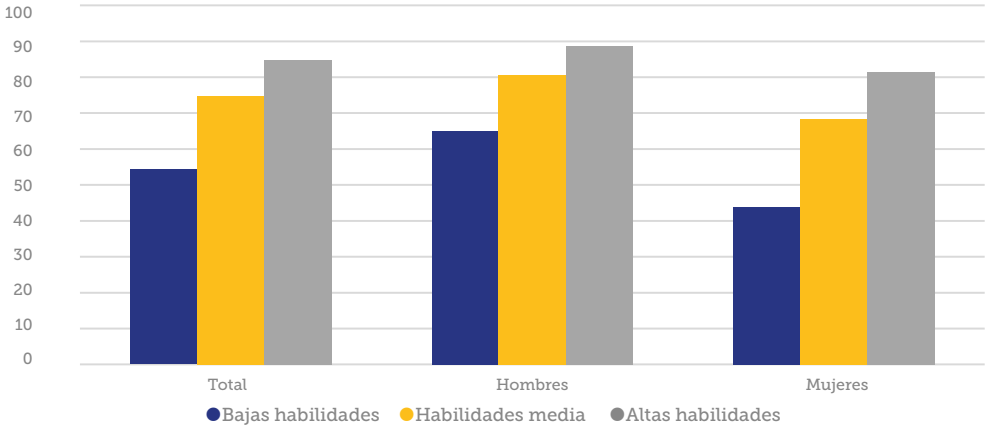
En América Latina y el Caribe, la tasa de ocupación según el nivel educativo muestra que la población ocupada mayoritariamente corresponde a aquellas personas que tienen estudios de primaria (1 a 6 años) y secundaria (7 y 12 años). Un crecimiento importante se observa en la población con más de 13 años de educación, pero su participación es poco más del 21 por ciento en el 2017. Ello refleja que el nivel educativo en general de la población trabajadora es bajo, lo que podría ser un factor que incide en las precarias condiciones laborales que caracteriza a la región.

Una situación diferente se observa en los datos de la Unión Europea para el año 2016. Dado que no se dispone de la misma información que reporta OIT, se clasifica a la población según el nivel de habilidades. En el gráfico Nro. 9 se observa que las mujeres en todos los estratos tienen una menor participación con relación a los hombres, sin embargo, dos elementos destacan: por un lado, hay una mayor participación de hombres con bajos niveles de habilidades

y en el otro extremo, con altas habilidades y destrezas, la participación de las mujeres está en un nivel muy próximo al de los hombres. Dados estos elementos, surge entonces la pregunta del por qué cuando las mujeres están en el mercado laboral ganan menos que los hombres. Sobre este punto volveremos más adelante.

Gráfico Nro. 9

Unión Europea: Tasas de ocupación según nivel de habilidades



Fuente: elaboración propia con datos del Anexo estadístico de European Comission, 2017. (pag.166)

Factores que están en la base de las brechas por razones de género en el mercado laboral

Son numerosos los factores que continúan dificultando el acceso equitativo de las mujeres jóvenes al empleo y su empoderamiento económico, los cuales, a continuación, se detallan.

a) Segregación ocupacional

Por las normas sociales y estereotipos de género prevalentes, las mujeres jóvenes tienden a escoger estudios y logran conseguir con mayor facilidad empleos en segmentos de más baja remuneración como la educación, la salud, la manufactura de objetos de poco valor, o los servicios (ej., comercio, atención al cliente, apoyo administrativo y en menor medida en la agricultura, etc.).

Según OIT los sectores económicos identificados como una fuente en expansión de empleo juvenil son: las actividades financieras; las actividades de atención de la salud humana y de asistencia social; el comercio; los hoteles y restaurantes; y el sector de transporte, almacenamiento, información y comunicaciones. La intermediación financiera está en auge en los países en desarrollo, mientras que en los países desarrollados son los servicios de salud los que están absorbiendo a más y más trabajadores jóvenes. El sector de transporte, almacenamiento, información y comunicaciones, así como el comercio y los hoteles y restaurantes absorben a trabajadores jóvenes en todo el mundo. El empleo en el sector manufacturero ha disminuido en la mayoría de las regiones. OIT (2017:3).

Para el año 2016, la Unión Europea reportó un nivel de auto empleo de los hombres de 18.5%, superior al 10.3% de las mujeres. Pero en ese mismo año, el trabajo a tiempo parcial para los hombres fue 8.8%, contrastando con el 31.9 % en las mujeres. El desempleo femenino en el 2016 fue 8.7 %, para las mujeres jóvenes de 15 a 24 años fue el 17.9 %.

En cuanto a la participación de la población trabajadora por sectores económicos, en la Unión Europea, no se observan mayores cambios en la participación de mujeres y hombres entre los años 2006 y 2014. En esta región destaca la alta participación y creciente de las mujeres en el sector de servicios, la reducción en el sector industrial y algo menos en la agricultura, donde las mujeres tienen una muy baja participación.

En América Latina y el Caribe, en la década 2005-2015, la ocupación de las mujeres como asalariadas refleja algunos cambios. El empleo en el sector privado aumentó del 56% al 61% en esos años respectivamente, el empleo en el sector público se redujo de 22.3% al 21.6% y el trabajo doméstico pasó de 21.9% al 17.5%. (OIT, 2017:78). Desde el punto de vista de las actividades económicas, no se observan cambios muy significativos en la participación de las mujeres dado que los sectores que siguen absorbiendo la mayor parte de la fuerza laboral femenina son: servicios y comercio, seguido de la manufactura y el sector agropecuario.

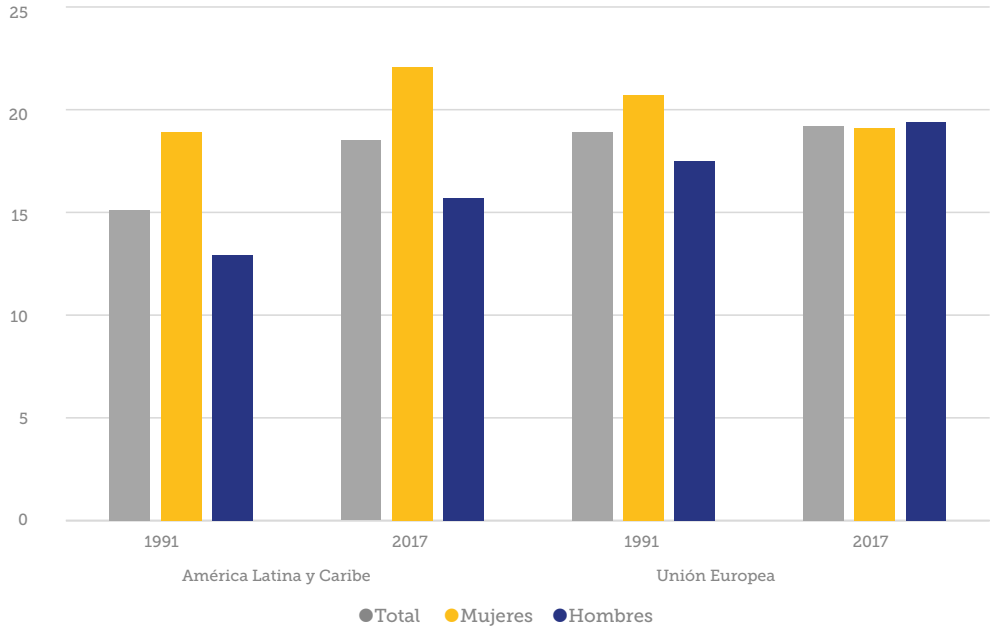
b) Transición del sistema educativo al primer puesto de trabajo

El período de transición entre el sistema educativo al mercado laboral suele ser más largo para mujeres jóvenes que para hombres jóvenes.

Para el año 2017, la participación en el mercado laboral de mujeres jóvenes (15-24 años) en América Latina y el Caribe fue de 31,3%, frente a 48,2% de hombres jóvenes en ese mismo rango de edad (Banco Mundial, 2018). En relación al desempleo, en ambas regiones las mujeres jóvenes presentan tasas de desocupación superior a la de los hombres.

Gráfico Nro. 10

Desempleo de jóvenes (15-24 años) 1991-2017 (porcentajes de la poblacion activa por sexo)



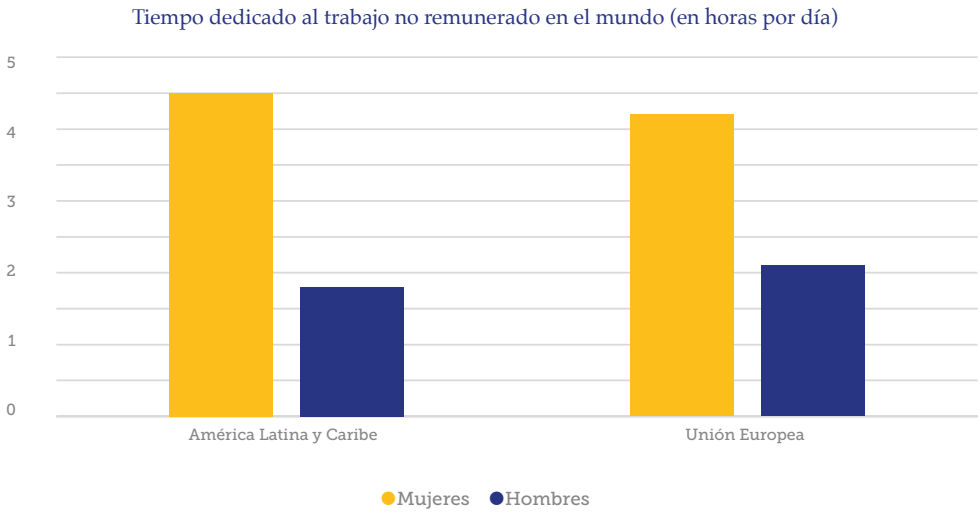
Fuente: elaboración propia con datos tomados de:
https://datos.bancomundial.org/indicador/SL.UEM.1524.ZS(total).
https://datos.bancomundial.org/indicator/SL.UEM.1524.MA.ZS (hombres)
https://datos.bancomundial.org/indicator/SL.UEM.1524.FE.NE.ZS (mujeres)

La tendencia de largo plazo (1991-2017) plantea un panorama de mayor exclusión del mercado laboral de las mujeres en América Latina y el Caribe y de la Unión Europea, y en menor medida también de los hombres jóvenes.

c) Reparto de labores de cuidado y de tareas domésticas

Las mujeres dedican más tiempo a las tareas familiares y labores domésticas no remuneradas, lo que en implica menos tiempo destinado a la educación y las oportunidades económicas, en relación a los hombres. Si se combinan los tiempos de trabajo remunerado y no remunerado, lo que se conoce como carga total de trabajo, las mujeres suelen trabajar más horas al día que los hombres.

Gráfico Nro. 11



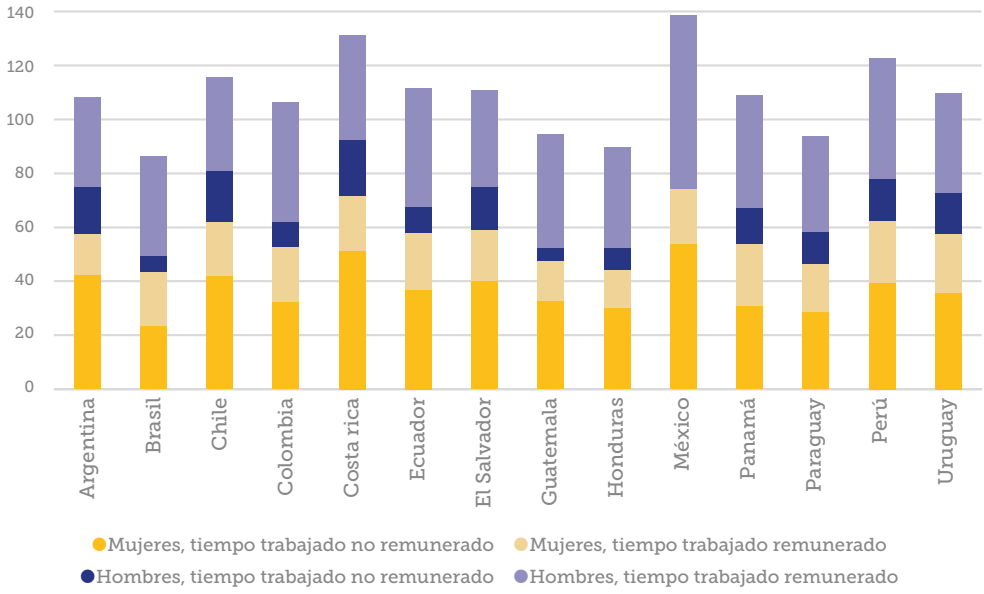
Fuente: elaborado con datos recuperado de: http://www.gloobal.net/iepala/gloobal/fichas/ficha.php?entidad=Textos&id=6668&opcion=documento

Desde la Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing (1995), los gobiernos aceptaron hacer esfuerzos para contabilizar el trabajo no remunerado que realizan las mujeres. En ese sentido, se han desarrollado instrumentos como las encuestas de uso del tiempo, instrumento por medio del cual es posible cuantificar las horas dedicadas por mujeres y hombres tanto a las actividades remuneradas como a las no remuneradas consideradas dentro de la economía del cuidado. Dado que dicho instrumento no es de aplicación y seguimiento en todos los países, no es posible dar cuenta de datos regionales.

En algunos países de América latina y el Caribe y de la Unión Europea se realizaron algunos estudios específicos. Entre los que se destacan los de la Comisión Económica para América Latina (CEPAL) que periódicamente sistematiza los datos de las encuestas realizadas por los países de la región y cuyos resultados se muestran a continuación.

Gráfico Nro. 12

América Latina (14 países): Tiempo promedio destinado al trabajo remunerado y no remunerado de la población de 15 años de edad y más, por sexo, según país, último período disponible (Promedio de horas semanales)

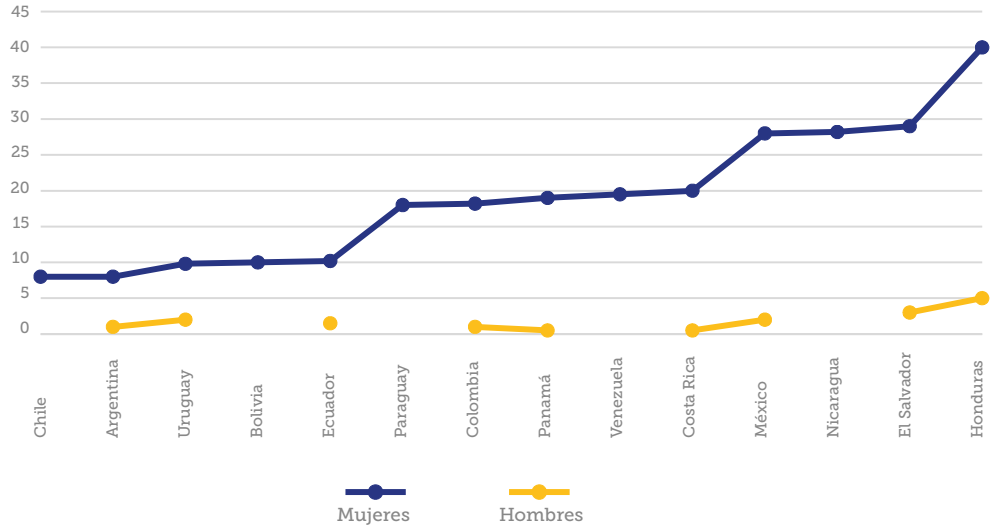


Fuente: CEPAL, 2018 Observatorio de Género.
Recuperado de: https://oig.cepal.org/es/autonomias/autonomia-económica.

La información sobre la participación de jóvenes por sexo en el trabajo no remunerado, no está actualizada como tampoco se dispone para ambas regiones. En la gráfica siguiente se presenta la información de jóvenes entre 15 y 19 años para algunos de los países de América latina. Si bien no se dispone de la información desagregada por sexo, es claro que la mayor parte de ese trabajo lo realizan las mujeres jóvenes que están en esas edades.

Gráfico Nro. 13

América Latina (14 países) condición de actividades más frecuentes de jóvenes 15-19 años.
Totales nacionales cerca de 2002 (porcentajes)



Fuente: recuperado de: http://www.gloobal.net/iepala/gloobal/fichas/ficha.php?entidad=Imagenes&id=2688

Las encuestas de uso de tiempo proveen también datos que se procesan y permiten hacer estimaciones a nivel macro de cuentas satélites del hogar, cuyos resultados se pueden relacionar al producto interno bruto de cada país. Ello permite visibilizar el valor del trabajo no remunerado y de cuidados que mayoritariamente realizan las mujeres como resultado de la división sexual del trabajo que impera en todos los países de ambas regiones. María de los Ángeles Durán H. cita que en un estudio realizado en el 2004 por Schneider y Klinglmair estimaban que el valor de la economía no contabilizada en el PIB de los países para la OCDE era del 18%. Para América Latina (17 países), 41% variando dichas estimaciones entre el 25% para Argentina, Bolivia con 67%, Panamá con 64%, Perú 60% y Chile 20%. (Durán H., 2012:58).

La importancia de conocer cuánto tiempo dedica las mujeres al trabajo no remunerado y lo que ello significa en términos económicos en el país, ayuda a comprender la importancia de considerar los elementos que condicionan a las mujeres jóvenes para tener una carrera profesional exitosa o estar en el mercado laboral sin sentimientos de culpa o limitada porque debe asumir la responsabilidad de la reproducción social.

En la medida que la sociedad en su conjunto (gobiernos nacionales y locales, el sector privado, las comunidades y las propias familias) toman conciencia de los obstáculos que enfrentan las mujeres jóvenes para poder participar en el mercado laboral en las mismas condiciones que los hombres, habrá entonces oportunidades para que se diseñen medidas y políticas que tome en cuenta los problemas que ellas enfrentan y contribuir a cambiar los estigmas y estereotipos de género sobre los roles que deben cumplir las mujeres en general y las mujeres jóvenes en particular. La participación en el mercado laboral de las mujeres con hijos-as pequeños depen-

de en gran medida de que ellas tengan acceso a servicios de cuidados infantiles, en la Unión Europea, en particular cuando las mujeres tienen hijos o hijas menores de 3 años (European Commission, 2017: 92)

La implementación de acciones afirmativas de corresponsabilidad es un medio para potenciar el desarrollo de las capacidades de las mujeres jóvenes para que tengan una mejor calidad de vida y al mismo tiempo aporten al desarrollo humano sostenible en sus países.

d) Modalidad de empleo

La escasez de oferta de empleo digno - entendido como contexto laboral en el cual se respeten los derechos fundamentales de la población trabajadora, incluyendo condiciones de trabajo seguras y saludables, el respeto a la contratación, los ascensos, la formación profesional, una limitación razonable del horario de trabajo, el derecho de crear sindicatos y a la afiliación con ellos, la seguridad social, y una remuneración que permita a los trabajadores vivir y asegurar la vida de sus familias – implica que muchas mujeres tengan que desempeñarse en empleos informales, poco seguros y de mala calidad.

El empleo informal afecta a alrededor de 130 millones de trabajadores en América Latina y el Caribe, de los cuales al menos 27 millones (21%) son jóvenes. Su incidencia varía entre los países de la región (desde 30,7% en Costa Rica al 73,6% en Guatemala), y entre sectores y grupos de población. (Word Economic Forum, 2018).

En el 2016, la ocupación en el sector informal / no asalariado (incluye cuenta propia, empleadores, trabajo doméstico, trabajo familiar auxiliar y otros) fue 27,7%, siendo 22.6% para las mujeres y 30,3% para los hombres. En ambos casos se observa una tendencia creciente, pero lenta con relación a los datos del 2011. (OIT, 2017. Anexo estadístico: 134).

Las metodologías para medir el empleo en el sector informal difieren entre la UE y LAyC. En la Unión Europea el auto empleo podría asimilarse al trabajo informal. Según los datos del anexo estadístico de la Comisión Europea 2017, en los últimos 10 años, no ha variado significativamente la estructura de la ocupación de hombres y mujeres en esta categoría de empleo. Al 2016 la tasa global de auto empleo era de 14,8%, correspondiendo 18,5% a los hombres y 10.3% a las mujeres. La proporción de auto empleo entre la población trabajadora aumenta con la edad. Mientras entre la población trabajadora con menos de 30 años el 10% estaba en el auto empleo, ese indicador se eleva a más del 40% cuando la población alcanza los 65 años. (European Comission, 2017:150)

e) Brecha salarial

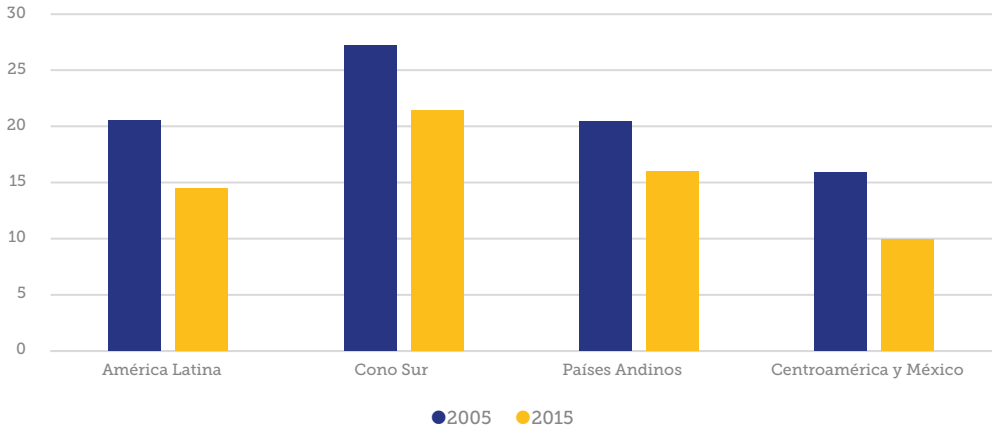
La importancia de valorar y hacer análisis sobre la brecha salarial de las mujeres con relación a los hombres a lo largo de toda la vida laboral, radica en que es uno de los factores de mayor expresión de discriminación en contra de las mujeres. En efecto, por el mismo trabajo o equivalente, los hombres tienden a recibir mayores ingresos que las mujeres. Como se mencionó anteriormente, las mujeres dedican un menor número de horas para labores remuneradas y se desempeñan en mayor grado en empleos de jornada parcial. La mayoría de cargos de liderazgo y gerencia – que implican mayores ingresos – siguen siendo ocupados por hombres.

De acuerdo a información suministrada a EFE (20/1/2018) por la directora de ONU Mujeres, Anuradha Seth, la brecha por razones de género en el mercado laboral a nivel mundial es 23%. "La brecha salarial no se puede explicar por una o dos causas, sino por la acumulación de numerosos factores que incluyen la minusvaloración del trabajo de la mujer, sus tareas sin remuneración en el hogar, su menor participación en el mercado laboral, el tipo de puestos que asumen y la discriminación" (Seth, 2018).

En América Latina, la brecha salarial por mes se redujo de alrededor del 20.5% al 14.5% entre 2005 y 2015. Para la CEPAL, la disminución de la brecha entre los salarios de mujeres y hombres entre 1990 y 2014, significa un avance hacia la igualdad salarial entre mujeres y hombres en América Latina. La disminución más alta de la brecha (19,7 puntos porcentuales) se observó en el grupo de mujeres con menor nivel educativo (con 0 a 5 años de instrucción). Esto se debe a dos factores. Primero, a los avances legislativos en los países de la región, que regulan y formalizan el trabajo doméstico remunerado estableciendo montos salariales mínimos por hora y tiempos máximos de las jornadas de trabajo. En segundo lugar, al aumento de los salarios mínimos y su utilización en varios países para homogeneizar hacia arriba los ingresos de las personas ocupadas sin calificación. En el caso de las mujeres de mayor nivel educativo (13 años y más de instrucción), la brecha disminuyó en 9,3 puntos porcentuales. La incorporación de mujeres a ámbitos como la ciencia y tecnología, las telecomunicaciones y a empresas de gran tamaño, puede estar contribuyendo a mejorar la situación, aun sin generar igualdad. Sin embargo, la brecha salarial existente entre mujeres y hombres muestra que la inversión en educación y formación profesional de las mujeres no las acerca de forma lineal a los ingresos de los hombres con la misma formación. (CEPAL, 2016)

Gráfico Nro. 14

América Latina: brecha salarial de género en salarios mensuales, según subregión 2005-2015 (porcentajes)

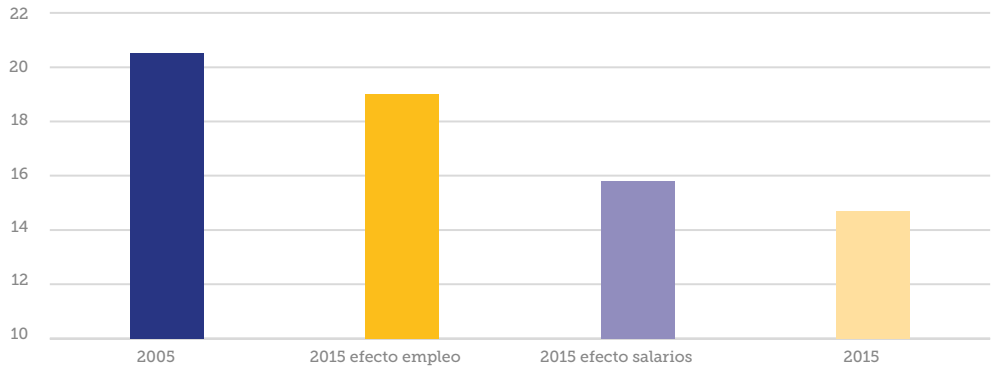


Fuente: OIT (2017: 76)

La descomposición de la brecha salarial en América Latina realizado por OIT, 2017, señala que, en promedio, una parte menor de la reducción de la brecha salarial se debe a cambios en la estructura del empleo. De la brecha de género por mes, tres cuartos de la mejora en la brecha se deben al crecimiento de los salarios y un cuarto a los cambios en la composición del empleo femenino (OIT, 2017:79), sobre todo por el aumento de las mujeres en el sector privado y su disminución en el trabajo doméstico.

Gráfico Nro. 15

América Latina: Descomposición de la brecha salarial de género en salarios por mes. 2005-2015 (porcentajes)



Fuente: OIT, 2017:79

Cabe señalar que el cálculo realizado por la OIT no toma en cuenta las características individuales que pueden contribuir a la brecha salarial como tampoco los factores que se derivan de estereotipos y estigmas de género que impone un castigo a las mujeres (menores ingresos por el mismo trabajo), lo que se suele reflejar en el techo de cristal[5] o suelo pegajoso[6].

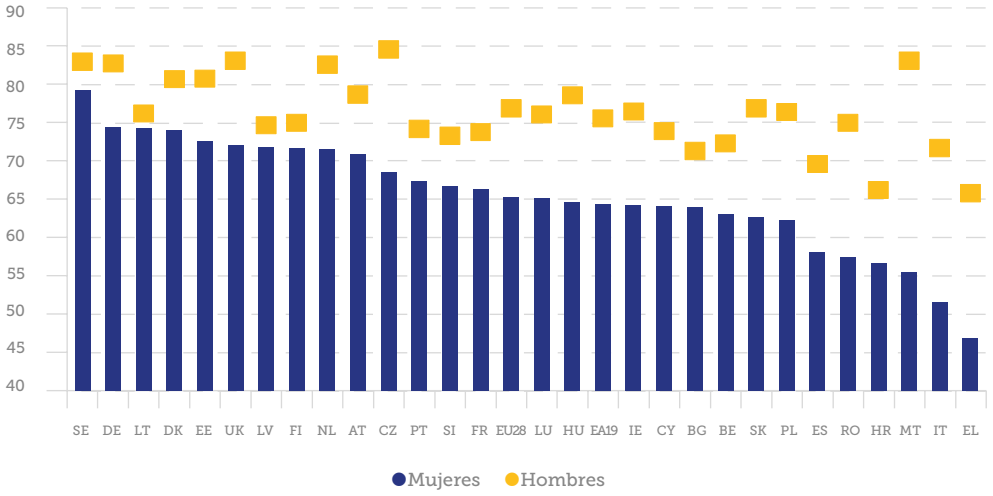
En la Unión Europea, persiste la brecha de ingresos por razones de género. El ingreso por hora promedio de los hombres ocupados superó al de las mujeres en 17.3% en el 2008 y 16.3 % en el 2015. (European Commission, 2017). La brecha varía entre los países como se puede observar en el siguiente gráfico.

5 Es una barrera invisible, difícil de traspasar, que describe un momento concreto en la carrera profesional de una mujer, en la que, en vez de crecer por su preparación y experiencia, se estanca dentro de una estructura laboral, oficio o sector. En muchas ocasiones, coincide con la etapa de su vida en la que decide ser madre. No se trata de un obstáculo legal sino de prejuicios extendidos que impide a las mujeres acceder a puestos de responsabilidad, recibir un salario y otorgar una categoría similar a la de un hombre por las mismas funciones.

6 Se refiere a las dificultades que enfrentan las mujeres para desarrollar su vida profesional debido a las tareas de cuidado y vida familiar asignadas por el patriarcado. Existe mucha presión dentro de la pareja, en la familia y en la sociedad que presenta a las mujeres como las principales responsables del cuidado, lo que muchas veces las limita para desarrollar sus actividades económicas y, por tanto, inhibe sus posibilidades de crecer profesional y económicamente. Este concepto está relacionado con el "equilibrio" de trabajo en y fuera de casa.

Gráfico Nro. 16

Brecha de género entre hombres y mujeres en los estados miembros de la UE (% de diferencia)



Fuente. European Commission. 2017:34

La diferencia de salarios entre hombres y mujeres se agrava en general con la edad, especialmente cuando las mujeres tienen hijos. Las últimas estimaciones apuntan a que, con cada nacimiento, la mujer pierde en promedio un 4 por ciento de su salario con respecto a un hombre, mientras que para el padre los ingresos aumentan alrededor de un 6 por ciento. De allí que, una buena parte del problema es el trabajo familiar no remunerado que las mujeres siguen llevando a cabo de forma desproporcionada. (Seth, 2018).

Existen algunas iniciativas en ciertos países de la Unión Europea que merecen ser rescatadas como buenas prácticas para contribuir a cerrar las brechas salariales por razones de género. En Gran Bretaña, después de 8 años de la Ley de Igualdad (Equality Act), en el mes de abril 2018 se tuvieron datos sobre la brecha de género en el sector privado y público. Esto es inédito en el mundo y pone al país como el primero en hacer pública la información de las empresas (con 250 empleados-as o más) que por ley deben reportar su brecha de ingresos de género.

Los datos revelan que el 80% de las 10,016 empresas y organismos del sector público que reportaron información, basado en la mediana de ingreso por hora, los hombres devengan ingresos superiores a los de las mujeres. (Kommenda et al, 2018)

De acuerdo a los sectores económicos, la construcción es donde se reporta la mayor brecha (25%) seguido del sector financiero (22%). Contrario a lo esperado, en el sector de educación donde predominan mujeres con educación universitaria, la brecha se ubica en (20%).

El hecho que las mujeres estén sobrecalificadas, como se comentó anteriormente, explica también las diferencias salariales con relación a los hombres. De acuerdo a los registros para los países de la UE, desde el año 1995 hasta el año 1999, las mujeres jóvenes (25 -39 años) habían

logrado mejorar su inserción laboral conforme los niveles de formación y habilidades adquiridas. En la UE, en 1995, las mujeres eran menos sobrecalificadas con relación a los hombres en los rangos de edad de 25 a 39 años, pero con un puntaje muy superior, las mujeres en el rango de edad de 40 a 64 años en la UE (15). A partir de 1999, la brecha se revirtió para las mujeres jóvenes y en 2004 para las mujeres jóvenes y las adultas también. Sin embargo, desde este último año hasta el 2016, la brecha por la sobrecalificación de las mujeres vino incrementándose, tanto para las mujeres jóvenes como adultas. en EU (28). (European Comission, 2017:75).

No fue posible tener acceso a información sobre las brechas salariales para mujeres jóvenes de ambas regiones. En América Latina, un estudio realizado en 4 países, señala que no hay un patrón común. En el caso de Costa Rica y México la brecha es negativa entre los más jóvenes y se torna positiva entre los grupos de mayor edad. En cambio, en Perú y Uruguay la brecha es positiva entre los más jóvenes, desciende entre las edades medias y vuelve a subir entre los trabajadores de más edad. Es importante remarcar que el patrón de Perú y Uruguay también se ha encontrado en países industrializados, sobre todo en el contexto de países europeos. (OIT, 2018:11).

OIT concluye que la población trabajadora más joven suele percibir una remuneración inferior al resto de la población ocupada. En gran medida, ello podría explicarse por diferencias en cuanto a experiencia y antigüedad. Del análisis comparativo de la desigualdad salarial por razón de género entre los grupos de edad sobre la base de la media ponderada de 22 países de Europa, se concluye que la brecha entre los géneros está presente desde temprana edad en la participación en el mercado de trabajo, pero que es mayor en el caso de los trabajadores a partir de la edad de 40 años. En Europa, en promedio, los asalariados de sexo masculino de 19 años o menores ganan alrededor del 10 por ciento más que las asalariadas del mismo grupo de edad. (OIT, 2017:88).

f) Protección social

En comparación con los hombres, las mujeres tienen menor cobertura de los sistemas de protección social. Ello se explica por diferentes razones: el trabajo no remunerado de las mujeres carece de la seguridad social, las mujeres ganan menos que los hombres, y porque son afectadas por las interrupciones en su carrera profesional y/o laboral debido a tiempos de maternidad y de cuidado (European Commission, 2016; ONU Mujeres, 2015; OIT, 2015). Esto también se refleja en la desigualdad existente en las pensiones entre mujeres y hombres.

A escala mundial, el porcentaje de mujeres que superan la edad de jubilación y que perciben una pensión es, en promedio, 10,6 puntos porcentuales inferior al de los hombres. Casi el 65 por ciento de las personas que superan la edad de jubilación sin recibir ninguna pensión regular son mujeres. Esto significa que 200 millones de mujeres de edad viven sin percibir ingresos regulares provenientes de la protección social (pensión de vejez o de supervivencia), en comparación con 115 millones de hombres. OIT (2016).

En la Unión Europea, el número de años promedio para que las personas se jubilen dejó de crecer recientemente. La cantidad de años en promedio para el retiro aumentó 7 años desde 1970 entre los países de la OECD. Ello es el resultado de una disminución a largo plazo de la edad efectiva de salida de la fuerza de trabajo y de la mayor longevidad de las personas.

La duración de la vida laboral ha aumentado, especialmente para las mujeres. Sin embargo, las mujeres en la UE tienen menos años acumulados con relación a los hombres (32.8 años en comparación con 37.9 años), lo que tiene un impacto negativo en los beneficios de su pensión. (European Commission, 2017: 116).

La cobertura social es un elemento importante en la efectividad de los sistemas de protección social en los países de la región europea. Estas políticas además incluyen programas especiales según las poblaciones objetivo. Así, entre las y los jóvenes, personas pobres y sin empleo, los beneficios de cobertura social individual se han incrementado a través del tiempo y se mantiene más alto entre las personas de edad avanzada. Los beneficios al desempleo son más comunes entre la población pobre y sin empleo, seguido por beneficios por discapacidad, enfermedad y educación. Como era de esperar, estos últimos tienen una mayor cobertura hacia la población joven y personas sin empleo entre los de edad avanzada. (European Comission, 2017: 89)

Al interior de la Unión Europea, la cobertura y los tipos de beneficios varían de país en país, así en los Países Nórdicos (Dinamarca, Finlandia, Suecia) y Alemania destaca que más del 60% de la población pobre y jóvenes sin empleo reciben al menos un beneficio individual. Mientras es menor al 20% en países del Mediterráneo (Grecia, Portugal, Italia y algunos de la Europa del Este). Los beneficios al desempleo son más comunes entre los países de la región. (European Comission, 2017: 89). Por otra parte, el deterioro observado en el mercado laboral tiene impactos en el empleo, en las remuneraciones y, por tanto, en los ingresos de la seguridad social. El gasto público para cubrir la seguridad social se incrementó muy levemente de 28.6% en 2010 al 29.0% en 2015. (Eurostat Newsrelease, 2017:1).

Las generaciones jóvenes, al estar insertas en el mercado laboral en condiciones de alta vulnerabilidad, no logran tener acceso a los sistemas de seguridad social. Esta situación y el hecho que las y los jóvenes tienen cada vez mayores responsabilidades económicas en sus hogares para contribuir con ingresos, incide en cambios de comportamientos en su vida, ya que posponen su independencia y la formación de hogares, prolongando la co residencia con sus padres (particularmente en los países del sur y este de Europa). (European Comission, 2017: 103).

En América Latina y el Caribe, la cobertura de seguros de salud aumentó en 2016 tanto en las áreas urbanas como rurales, aunque en menor proporción que en 2015. La cobertura en las áreas urbanas pasó de 62.7% en 2014 a 63,3% en 2015 y 63,5% en 2016. En áreas rurales, la cobertura fue de 38,4% en 2014 a 38,9% en 2015 y 39,1% en 2016. En parte, estas mejoras podrían deberse a la implementación de programas de cobertura no contributiva, en adición a los aportes vinculados directamente a la inserción laboral. (OIT, 2017:46).

En resumen, las tendencias hasta aquí observadas corroboran que los cambios experimentados en el mercado laboral están afectando más a la población joven.

En la Unión Europea las y los jóvenes tienen el doble de probabilidades de tener un trabajo temporal que los grupos de mayor edad, y esta brecha se ha ampliado desde principios de la década de 2000. Gran parte del aumento observado en el trabajo a tiempo parcial es invo-

luntario, ya que más de uno de cada tres de los trabajadores a tiempo parcial más jóvenes de hoy en día han tomado ese trabajo porque no pudieron encontrar trabajo a tiempo completo.

En América Latina y el Caribe se reporta una tasa de desocupación de la población joven (15-24 años) del 19.5%, contrastando con el 6.5% de la población de 25 años y más. En la región de la Unión Europea la tasa de desocupación total fue de 8.5% en 2016, con 18.7% en la población joven (15-24 años) y 17.9% en las mujeres.

Otros indicadores de calidad del empleo, tanto en la UE como en ALyC como el empleo no registrado, ha venido aumentando en los últimos años, lo que implica mayores niveles de desprotección social de las juventudes que están participando en el mercado laboral.

En ambas regiones la presencia de jóvenes que abandonan los estudios para incorporarse al mercado laboral en condiciones precarias, constituye un freno para el desarrollo personal y de reducción de la pobreza en sus hogares.

Desde la perspectiva de los factores que explican las desigualdades en el mercado laboral de las mujeres jóvenes destacan: más tiempo en la transición del estudio al trabajo remunerado, brechas salariales explicadas por años de experiencia, pero también por los sesgos de género que persisten en el mercado laboral. No se visualizan mayores cambios en relación a la segregación ocupacional, aunque se comienzan a visualizar mejoras en la participación de las mujeres jóvenes cuando adquieren mayores conocimientos en el dominio de la tecnología e incursionan estudios STEM.

SEGUNDA PARTE

4. BUSCANDO UN CAMINO PARA ENCONTRAR RUTAS QUE AYUDEN A ENFRENTAR LOS DESAFÍOS QUE PRESENTA EL CONTEXTO EN EU Y ALC

Se consideran buenas prácticas aquellas iniciativas exitosas que han logrado cambios efectivos y sostenidos en el estado de las cosas, y que responden a ciertos criterios o estándares establecidos e identificables. Las buenas prácticas en procesos sociales se sustentan en los cambios alcanzados en las capacidades de las propias personas o grupos sociales que han formado parte de la iniciativa en cuestión (Fundación EU-LAC y Programa EUROsociAL+, 2017:6). Este enfoque está estrechamente relacionado con lo que propone la teoría del cambio. Se entiende por teoría del cambio al "proceso de análisis de una situación que requiere modificarse a fin de alcanzar un cambio positivo. Este enfoque de comprensión e intervención en la realidad parte de una Visión de Éxito (Cambio de Largo Plazo, Imagen Objetivo, o Macro Cambio) e identifica un conjunto de resultados primarios, secundarios, terciarios, etc. (todos ellos precondiciones "unos de otros") que articuladamente permiten alcanzar el cambio de largo plazo deseado. (Ortiz A. y Rivero G. (2007:1).

Se consideran prácticas innovadoras aquellas orientadas a transformar la forma habitual de resolver situaciones mejorables, lo que conlleva nuevas formas de pensar y de actuar a la hora de resolver problemas, y logra que esas nuevas formas conduzcan a cambios con beneficios adicionales. Con el desarrollo de tecnologías de información y comunicación, se ha asociado la innovación al uso de las mismas, sin embargo, se pueden alcanzar métodos innovadores en procesos de cambio social, a partir de modificar el enfoque o las formas de pensar de los actores involucrados (Fundación EU-LAC y Programa EUROsociAL+, 2017:6).

De manera específica, los emprendimientos tienen como fin la creación de riqueza de una forma eficiente, probando nuevos métodos y prácticas de producción, y tienen su origen en la voluntad de los actores económicos de tomar riesgos con nuevas formas de actuar. Se consideran iniciativas emprendedoras aquellas que han logrado reformar un patrón de producción de un bien o servicio por medio de invenciones o innovaciones (Fundación EU-LAC y Programa EUROsociAL+, 2017:7).

Desde la perspectiva de la inclusión, las buenas prácticas impulsan acciones que apuntan a incidir sobre las causas determinantes de la desigualdad entre mujeres y hombres y en las relaciones desiguales de ejercer el poder. Se trata en definitiva de identificar los factores que generan las brechas de género y los elementos que favorecen la superación de las mismas en contextos determinados.

En ese marco, el objeto de este documento es el de presentar el proceso metodológico que se llevó a cabo para analizar 28 experiencias que respondieron al llamado de la Fundación EU-LAC y el Programa EUROsociAL+, y la identificación de 10 experiencias inspiradoras que por sus objetivos, procesos metodológicos y resultados, resultan ser referentes para que a partir de

su difusión se promuevan acciones y políticas que favorezcan la inclusión de las mujeres jóvenes de la Unión Europea y de América Latina y el Caribe en el mercado laboral en condiciones de empleo decente y permitiéndoles alcanzar mejores niveles y calidad de vida.

4.1. Proceso metodológico que se derivó del llamado de la Fundación EU-LAC Y EUROsociAL+

Para identificar prácticas e innovaciones en las iniciativas de diferente tipo (programas, proyectos y políticas) que fomentan la inclusión laboral de las mujeres jóvenes bajo un enfoque de derechos y de género, el análisis se orientó a identificar en dichas prácticas, los procesos realizados y herramientasrealizados y herramientas utilizadas por los actores ejecutores para contribuir a levantar los obstáculos que enfrentan las mujeres jóvenes y que las pone en situación de vulnerabilidad. Se consideran obstáculos a todos aquellos que impiden el tránsito efectivo de personas a la inclusión laboral con el reconocimiento de los derechos laborales, considerando particularmente las discriminaciones y desigualdades de género que inciden y limitan la incorporación de las mujeres en el mercado laboral en las mismas condiciones que los hombres, desde el inicio de su vida laboral.

En ese marco, el proceso desarrollado para el análisis de las prácticas recibidas consistió en la revisión de los pasos para la implementación de las mismas, tomando en cuenta las acciones que apoyan a las mujeres jóvenes en el desarrollo de sus capacidades de empleabilidad y a su vez, que los actores directamente involucrados en la iniciativa, y otros actores en el ámbito donde la misma se lleva a cabo, tengan una mayor conciencia y disposición para reconocer y orientar acciones hacia la igualdad de derechos de las mujeres y hombres, recociendo también los derechos de colectivos específicos.

La revisión de las prácticas se hizo en cinco fases. En la primera se realizó un análisis y resumen de la información recibida de las organizaciones que respondieron al llamado de la Fundación EU-LAC y el Programa EUROsociAL+ y otras dos prácticas adicionales, con el objetivo de disponer de una primera visión sobre los temas y su pertinencia con el llamado, al igual que la calidad de las presentaciones y la consistencia entre los objetivos y resultados alcanzados. De esa primera revisión, se identificaron vacíos de información que fueron cubiertos con documentación adicional que entregaron las organizaciones. En la parte final de esta fase, y después del análisis del universo de todas las iniciativas, se estructuró un esquema sobre los criterios clave, con su correspondiente puntuación, para la identificación de las experiencias con elementos que las hacen innovadoras y replicables.

En la segunda fase, se elaboró un documento síntesis sobre las 28 experiencias con la información recibida y retroalimentada por las organizaciones participantes. De la revisión profunda de las experiencias y del diálogo más estrecho sostenido con las organizaciones, se identificaron 10 prácticas cuya metodología de implementación respondieron a los principales criterios transversales definidos en correspondencia con el marco conceptual que se estableció en el acápite segundo de la primera parte de este documento.

En la tercera fase, se elaboró el presente documento que incluye el detalle de todas las prácticas analizadas y un acápite especial dedicado a las 10 prácticas que por su enfoque multidimensional fueron identificadas para motivar la reflexión con el fin de conocer los factores de éxito, las condiciones de replicabilidad y sostenibilidad de las mismas. Sobre estas últimas, se redactó un documento con la información más relevante que sirvió de base para la elaboración de un guion para un videoclip de cada organización. Este último y el acompañamiento a las organizaciones para la realización del videoclip fue realizado por una persona experta en comunicación social.

En la cuarta fase, se concluyeron los videos a cargo de las 10 organizaciones inspiradoras y se realizaron las gestiones pertinentes para la preparación de un encuentro entre las organizaciones participantes y convocantes a realizarse en el mes de septiembre en México.

En la quinta fase, se llevó a cabo un debate entre actores de diferente naturaleza. En la ciudad de México en los días 12 y 13 de septiembre 2018, se llevó a cabo un encuentro para generar un espacio de intercambio entre las organizaciones participantes que permita derivar lecciones aprendidas en políticas públicas o procesos que buscan generar condiciones para el ejercicio de los derechos laborales de mujeres jóvenes considerando también el trabajo de cuidados y doméstico no remunerado. Se espera también que este proceso favorezca el establecimiento de vínculos entre organizaciones e instituciones de las regiones de América Latina y el Caribe y Europa y proveer insumos a tomadores de decisión en las políticas públicas para que éstas sean más incluyentes de la población femenina joven, y atiendan diferentes dimensiones que afecta la vida de la población adolescente y joven y que las limita en su inclusión en el mercado laboral.

El análisis de las prácticas se hizo en dos etapas. En el Anexo 1 se presentan los criterios y la justificación para cada uno.

5. RESUMEN DE LAS INICIATIVAS ANALIZADAS SEGÚN ÁREAS DE CONVOCATORIA DE LA FUNDACIÓN EU-LAC Y EL PROGRAMA EUROSOCIAL+

5.1. Introducción

Como se ha señalado en la primera parte de este documento, las condiciones que rodean a la población joven de distintos estratos socioeconómicos y realidades en América Latina y el Caribe y en la Unión Europea generan trayectorias cada vez más oscilantes entre los sistemas educativos, el desempleo, el trabajo, las labores familiares, la inactividad y otras situaciones. Es decir, transiciones irregulares, donde se va y se vuelve de una condición a otra.

Del análisis del contexto en ALyC y UE en lo que respecta a la inclusión de las juventudes al mercado laboral, resaltan como principales problemas: la brecha entre la educación y el trabajo, la que es más acentuada para las mujeres debido a los estereotipos de género, lo que en muchos casos condiciona las opciones de estudios de las y los jóvenes; la volatilidad del empleo formal, del cual se entra o sale en dependencia de los ciclos económicos en cada país, pero también en el caso de las mujeres, por el curso de su ciclo de vida principalmente reproductiva; la precarización del empleo conlleva por un lado a un crecimiento más lento del empleo formal y por tanto agudiza la falta de protección social de la población trabajadora, siendo más acentuado en la población joven, mujeres, migrantes y grupos étnicos; la brecha digital intergeneracional e intrageneracional; la falta de acceso y control de activos productivos; y finalmente, la ausencia de políticas que atiendan el trabajo de cuidados y no remunerado que realizan principalmente las mujeres desde temprana edad.

Frente a esta situación, el llamado de la Fundación EU-LAC y el Programa EUROsociAL+ para presentar experiencias exitosas ""Buenas Prácticas e Innovaciones para la Inclusión de Mujeres Jóvenes al Mundo Laboral en la Unión Europea, América Latina y el Caribe"2017 identifica siete temas o áreas de intervención de las prácticas que se presentaran:

- Orientación vocacional
- Inserción laboral en zonas marginales
- Servicios específicos para mujeres jóvenes
- Promoción de emprendimiento femenino
- Procesos de formalización del trabajo informal
- Conciliación de tiempos de trabajo-tiempos familiares
- Experiencias en sectores ligados a tecnologías de comunicación

5.2. Resumen general de las prácticas

Del total de las prácticas recibidas, el 82% corresponden a países de América Latina y el 18% de Europa. De América Latina participaron organizaciones de 10 países y de Europa de 4 países.

La mayoría de las iniciativas, 19, corresponden a organismos no gubernamentales (68%), 3 iniciativas (11%) corresponden a instituciones gubernamentales, incluyendo una alcaldía. Cuatro prácticas (14%) corresponden al sector educativo. Una práctica recibida desde el sector privado (7%) y otra de un partido político (7%).

Tabla Nro. 1

Resumen de las prácticas analizadas por país, tipo de organización y nivel geográfico

Área temática	País	Nro. de iniciativas	Tipo de organización	Ámbito geográfico (Nivel)
1. Orientación vocacional	Argentina	1	ONG	barrial/comunitario
	Nicaragua	1	ONG	Municipal
	Bolivia	1	ONG	Municipal
	Colombia	2	Alcaldía ONG	Municipal y comunitario
	Venezuela	1	Académico	Comunitario
	Francia	1	ONG	Regional/nacional
	Brasil	1	Centro educativo	Nacional
	Sub total	**8**		

Área temática	País	Nro. de iniciativas	Tipo de organización	Ámbito geográfico (Nivel)
2. Inserción laboral en zonas marginales	Argentina	1	Partido Político	barrial/comunitario
	Ecuador	1	ONG (Asociación de Artesanos)	Comunitario/zona rural
	Guatemala	1	ONG (Asociación de Amigos de Paz)	Comunitario
	Italia	1	ONG	Municipal
	Sub total	**4**		
3. Promoción de emprendimientos femeninos	México	1	ONG	Nacional y Estatal
	Colombia	2	ONG Institución educativa	Departamental. Comunitario
	Nicaragua	1	ONG	Comunitario
	Bolivia	1	ONG	Comunitario y municipal
	Brasil	1	Gubernamental	Municipal
	Sub total	**6**		

Área temática	País	Nro. de iniciativas	Tipo de organización	Ámbito geográfico (Nivel)
4. Procesos de formalización del trabajo informal	México	1	ONG	Municipal
	Colombia	1	Sector privado	Departamental
	Ecuador	1	Institución Educativa	Departamental
	Sub total	**3**		
5. Experiencias en sectores ligados a tecnologías	México	1	Gubernamental/ente descentralizado	Nacional
	Francia	1	ONG	Nacional y regional
	España	1	ONG (Federación)	Nacional
	Alemania	1	ONG	Municipal
	Sub total	**4**		
6. Servicios específicos para mujeres jóvenes y conciliación tiempos de trabajo-tiempos familiares	México	1	ONG (Red Nacional)	Estatal/municipal
	Uruguay	1	ONG	Municipal
	Brasil	1	ONG	Comunitario
	Sub total	**3**		
Total		**28**		

Cabe señalar que, de la revisión de la documentación enviada y complementada por las organizaciones, en la mayoría de los casos se hace difícil clasificar la práctica en una sola área temática. Dado que la problemática relacionada a la inclusión de mujeres jóvenes al mercado laboral tiene causas multidimensionales, para su abordaje se utilizan diferentes herramientas que apuntan a diferentes áreas. Por lo tanto, la clasificación que se presenta a continuación se hace con base en la interpretación de acuerdo a los énfasis de las actividades de las iniciativas, programas o proyectos, según sea el caso.

Del total de iniciativas analizadas, ocho (28%) se enfocan en el tema de orientación vocacional, generalmente asociados a la formación de habilidades técnicas para la producción de bienes y en sectores que tradicionalmente han sido ocupados por hombres para la inserción al empleo de mujeres en general y algunas específicamente de mujeres jóvenes. Destacan también algunas prácticas de apoyo al acceso de personas jóvenes a la educación superior, así como prácticas que promueven el vínculo entre la demanda y oferta de empleos en condiciones decentes.

Un total de 10 prácticas (36%), están referidas a la creación y desarrollo de capacidades de mujeres para su inclusión en el mercado laboral en comunidades con altos niveles de pobreza (4) y el desarrollo de emprendimientos (6). Principalmente son iniciativas que se localizan en zonas rurales o barrios urbanos en condiciones de elevada pobreza. Estas iniciativas ofrecen diferentes tipos de servicios para que las mujeres logren desarrollar negocios y con el tiempo alcanzar mejores condiciones de vida.

En el área de formalización del trabajo, se identifican 3 prácticas (11%) que motivan la inclusión de mujeres en el mercado laboral en condiciones dignas, destacando una investigación que promueve el ejercicio de los derechos laborales de un sector de trabajadoras que generalmente no tienen acceso a los mismos como es el de las mujeres trabajadoras en servicios domésticos remunerados. Otras prácticas promueven la inclusión de mujeres y de mujeres con discapacidad en el sector empresarial formal utilizando metodologías de responsabilidad social empresarial.

En el área de experiencias en sectores ligados a tecnologías de comunicación, se encuentran 4 prácticas (14%), cuya motivación es la de impulsar la inclusión de mujeres al mundo de las tecnologías para que desarrollen capacidades y habilidades no solo para el manejo, sino también para el uso de las tecnologías en el desempeño de sus vidas.

En el área de servicios específicos para mujeres jóvenes y conciliación de tiempos de trabajo-tiempos familiares**,** se identifican 3 prácticas (11%). Las prácticas identificadas están orientadas a fomentar el acceso a recursos para mujeres en zonas de muy bajo desarrollo económico, mujeres víctimas de violencia de género, educación financiera, planes de vida y economía doméstica.

A continuación, se presenta un breve resumen de las iniciativas organizadas en las áreas de convocatoria de la Fundación EU y el Programa EUROsociAL+.

5.2.1. Orientación vocacional

La transición del sistema educativo al primer empleo de la población joven y en particular de las mujeres, está influenciado por una serie de factores. Las normas sociales y estereotipos de género prevalentes en la mayor parte de los países de la Unión Europea y América Latina y el Caribe influyen en los imaginarios sociales y por ende, de manera específica, en los contenidos educativos y en la orientación vocacional. En ese sentido, los contenidos de los planes de estudio, formación profesional y capacitaciones, pero también en muchos casos en las opciones que toman las mujeres, están permeados por dichos factores.
En consecuencia, la segregación ocupacional es un efecto de esos estereotipos, ubicando a las mujeres en actividades laborales que pueden y deben realizar siguiendo el orden establecido por las normas sociales que también están presentes en el mercado laboral, ocupando segmentos de baja remuneración, en servicios sociales (salud y educación principalmente), comercio y en procesos de producción de bajo valor agregado.

Por otra parte, la formación con sesgo de género recibida por la población joven, los roles sociales atribuidos a las mujeres en la reproducción social y las habilidades que requieren los circuitos dinámicos del mercado laboral y mejor remunerados, suelen ser barreras objetivas que dificultan la transición del sistema educativo al primer empleo de la población joven y particularmente de las mujeres jóvenes.

Tabla Nro. 2

Resumen de las prácticas relacionadas al tema de orientación vocacional

País	Organización	Título	Nivel de intervención	Período de ejecución
Argentina	Asociación Civil Mujeres 2000	1.1 Programas de Becas para la Educación superior e Inserción Universitaria "Acceder estudiando"	Barrial 10 en los Partidos de Tigre y San Fernando. Provincia de Buenos Aires.	Desde 2010
Nicaragua	Asociación de Mujeres Constructoras de Condega	1.2 Escuela de formación Técnica de Mujeres- en oficios no tradicionales, como la construcción.	Municipio de Condega y sus comunidades y en menor proporción se reciben estudiantes de otros municipios de Estelí.	Desde 2012

País	Organización	Título	Nivel de intervención	Período de ejecución
Bolivia	ASOMUC Red HABITAT	1.3 Mujeres Constructoras – Hacia su Empoderamiento Político y Económico	Municipios de La Paz y El Alto.	Primera Fase: junio/2010 – diciembre/2014. Segunda Fase: marzo 2016-febrero 2019
Brasil	Escola de Você – Tu Escuela	1.4 Escola de Você – Tu Escuela Empoderamiento y autoestima para acceder al mercado laboral y emprendimientos.	Nacional. Desde diferentes ciudades en plataformas virtual es y presencial.	Desde 2015
Colombia	Secretaría de Bienestar Social de la Alcaldía de Cali	1.5 Programa de formación para mujeres en transformación de polímeros por inyección	Municipio de Santiago de Cali.	Desde 2017
Colombia	Fundación Amanecer	1.6 Formación como Técnicos laborales en Servicio de Alojamiento a mujeres en situación de pobreza y vulnerabilidad de la ciudad de Cartagena	Barrios periféricos de Cartagena.	2013 y 2017
Venezuela	Prometeo Académico C.A.	1.7 Desarrollo de Capacidades para el Emprendimiento de Madres Jóvenes	Comunidad 6 de agosto de la Villa del Rosario, localidad del Municipio Rosario de Perija del Estado Zulia	marzo-diciembre 2018

País	Organización	Título	Nivel de intervención	Período de ejecución
Francia	Centro de Información sobre los Derechos de las Mujeres y de las Familias del Bas-Rhin (CIDFF67).	1.8 Red de Embajadoras/es para la Diversidad de Género en el Mundo Laboral y Profesional	Nacional (Francia). En Colegios para influir carreras no tradicionales de género	Desde 2015

Las prácticas analizadas, en su gran mayoría, buscan romper con dichas dinámicas, impulsando procesos de formación técnica de corta duración, adquisición de nuevas habilidades y en algunos casos promoviendo la formación para remover los estigmas en relación a las ocupaciones considerados como femeninas o masculinas para ampliar sus oportunidades de inserción en el mercado laboral en segmentos mejor remunerados y valorados.

5.2.2. Inserción laboral en zonas marginales

La precarización del mercado laboral experimentada en la última década en países de ambas regiones, así como las elevadas tasas de desempleo y subempleo de la población joven, son elementos característicos de los espacios donde los niveles de pobreza y marginalidad social son más elevados. La situación socioeconómica de la población condiciona su acceso a otras oportunidades, como es la nutrición, la salud, la educación y por tanto se constituye en un elemento inhabilitante de la población que vive en territorios con altas carencias, lo que influye en un bajo nivel de tejido social comunitario, elevados niveles de violencia, poco o nulo dinamismo económico, todo lo que impide romper con el círculo vicioso de la pobreza.

Las prácticas analizadas apuntan a incidir en las causas estructurales que están en la base de los elevados niveles de pobreza contribuyendo al acceso de la población de algunos territorios a las necesidades básicas, pero también apuntando a proveer a las mujeres en condiciones de elevados niveles de pobreza, en su gran mayoría de zonas rurales, herramientas que les permita generar ingresos y comenzar a transitar la ruta de su autonomía. En particular, destaca una iniciativa orientada a apuntalar capacidades de mujeres migrantes para que dejen de ser un grupo excluido de las oportunidades que ofrece el medio donde residen.

Tabla Nro. 3

Resumen de las prácticas relacionadas al tema de inserción laboral en zonas marginales

País	Organización	Título	Nivel de intervención	Período de ejecución
Argentina	Partido de la Participación Ciudadana de Misiones (PPC)	2.1 Programa de apoyo a la terminalidad educativa e inclusión laboral de Jóvenes y Madres de Barrios vulnerables de los Municipios de Posadas y Garupá (Misiones, Argentina)	Barrios Santa Clara II y Prosol I, cordón marginal periférico de los Municipios de Posadas y Garupá, Provincia de Misiones.	Desde 2009
Ecuador	Asociación de Desarrollo Social de Artesano "TEXAL"	2.2 Programa de inserción laboral para las artesanas de la Asociación de desarrollo social de Artesanas en Salinas. Ecuador	Regional. 3 Parroquias rurales del Cantón Guaranda, Providencia Bolívar.	Desde 2017
Guatemala	Asociación de amigos de Paz	2.3 Ahorro Comunitario con Mujeres, Jóvenes, Niñas y Niños	Local. 11 comunidades rurales del municipio de San Pedro Carcha Alta Verapaz. Guatemala.	Diciembre 2015 a julio de 2016
Italia	Associazione alma tierra-centro interculturale alma mater; Ejecutor Gruppo accoglienza	2.4 Orientación y acompañamiento a la autonomía económica de las mujeres migrantes	Piemonte- Italia	1993-2018

5.2.3. Promoción de emprendimientos femeninos

Las mujeres cuando participan en el mercado laboral, tienen una elevada presencia en el sector informal y en negocios de poco dinamismo económico o de sobrevivencia, aunque su actividad sea vital para su familia y no se pueda despreciar su aporte monetario y no monetario.

Las prácticas analizadas aportan elementos para generar condiciones y capacidades en las mujeres que les ayude por un lado a escalar el tipo y nivel de negocio que emprenden, pero más importante aun desarrollando una conciencia de género de manera individual y grupal lo que contribuye al inicio de su proceso de empoderamiento para la toma de decisiones de manera independiente y constituirse en actoras de su propio proyecto de vida y del desarrollo de sus comunidades.

Tabla Nro. 4

Resumen de las prácticas relacionadas al tema de emprendimientos femeninos

País	Organización	Título	Nivel de intervención	Período de ejecución
México	CREA Comunidades de Emprendedores Sociales A.C.	3.1 Creando habilidades, construyendo emprendedoras: Una capacitación empresarial integral para mujeres emprendedoras.	Nacional: 11 estados de México: Aguascalientes. Ciudad de México, Toluca, Tlanepantla, Pachuca, Puebla, Morelos, Querétaro, San Jana del Rio. Acapulco y Chilpancingo, Mérida, Torreón y Guanajuato	Primera fase 2008, después de evaluación en2013 se reformula el programa
Colombia	Corporación para el Desarrollo Social Comunitario – CORSOC – ONG	3.2 Uniendo voces tejiendo esperanzas.	Tres departamentos – 9 municipios. Departamento de Córdoba (Montería, Tierralta, Valencia, Montelibano), Departamento del Atlántico (Barranquilla, Soledad), Departamento de Bolívar (El Carmen de Bolívar, San Jacinto, San Juan Nepomuceno).	2016 -2018

País	Organización	Título	Nivel de intervención	Período de ejecución
Colombia	Institución Etnoeducativa Técnico Agroambiental Campoalegre	3.3 Fortalecimiento de las prácticas agropecuarias y ambientales en la creación de microempresas para el sostenimiento económico del estudiante	Resguardo indígena de Huellas Caloto y 33 veredas aledañas.	2008-2018
Nicaragua	Fundación Entre Mujeres – FEM	3.4 Inclusión al mercado laboral de jóvenes campesinas feministas en el departamento de Estelí, Nicaragua.	Territorial :12 comunidades rurales de 4 municipios del departamento de Estelí: Pueblo Nuevo, Condega, Estelí y San Juan de Limay.	2008 al 2017
Bolivia	Levántate Mujer ONG	3.5 Inclusión económica de las mujeres en Oruro, Sucre y El Alto desde la Fundación Levántate Mujer	Local: Oruro, Municipio de Machacamarca, Municipio de Toledo, Sucre y El Alto.	Julio del 2015 – junio 2018
Brasil	Gobierno del Distrito Federal Secretaría estatal de trabajo, desarrollo social y política para la mujer, la igualdad racial y los derechos humanos; Subsecretario de igualdad racial	3.6 Programa afro-emprendedor.	Local: Áreas con alta prevalencia de personas negras y/o bajo Índice de Desarrollo Humano (IDH) Área metropolitana de Brasilia.	Desde 2015

5.2.4. Procesos de formalización del trabajo informal

En respuesta a la elevada presencia de las mujeres en el sector informal y con el fin de promover su acceso al mercado laboral en condiciones de empleo decente, concepto acuñado por OIT, tiene cuatro elementos: el empleo, la protección social, los derechos de los trabajadores y el diálogo social. (Dharam GHAI, 2003:1)[7], las prácticas analizadas apuntan a la incorporación de mujeres en el sector empresarial como trabajadoras con la garantía de todos los derechos laborales, apoyando acciones bajo la lógica de la responsabilidad social empresarial.

Tabla Nro. 5

Resumen de las prácticas relacionadas al tema de formalización del trabajo informal

País	Organización	Título	Nivel de intervención	Período de ejecución
México	Fundación Inclúyeme	4.1 Experiencias de Fundación Inclúyeme, I.A.P. en la inclusión de mujeres con discapacidad.	Local. Ciudad de México y Nuevo León	Desde 2012
Colombia	Cámara de Comercio Hispano Colombiana	4.2 Buenas prácticas de la gestión en igualdad de género en Colombia en entornos empresariales y organizacionales.	60 empresas de Comacoes en 32 departamentos	2017-2018
Ecuador	Institución Educativa de Investigación	4.3 Inclusión laboral de empleadas domésticas y el cumplimiento de la afiliación a la seguridad social.	Departamental/Guayaquil	2014

7 El empleo abarca todas las clases de trabajo y tiene facetas cuantitativas y cualitativas. Así pues, la idea de «trabajo decente» es válida tanto para los trabajadores de la economía regular como para los trabajadores asalariados de la economía informal, los trabajadores autónomos (independientes) y los que trabajan a domicilio. La idea incluye la existencia de empleos suficientes (posibilidades de trabajar), la remuneración (en metálico y en especie), la seguridad en el trabajo y las condiciones laborales salubres. La seguridad social y la seguridad de ingresos también son elementos esenciales, aun cuando dependan de la capacidad y del nivel de desarrollo de cada sociedad. Los otros dos componentes tienen por objeto reforzar las relaciones sociales de los trabajadores: los derechos fundamentales del trabajo (libertad de sindicación y erradicación de la discriminación laboral, del trabajo forzoso y del trabajo infantil) y el diálogo social, en el que los trabajadores ejercen el derecho a exponer sus opiniones, defender sus intereses y entablar negociaciones con los empleadores y con las autoridades sobre los asuntos relacionados con la actividad laboral.

5.2.5. Experiencias en sectores ligados a tecnologías de comunicación

El avance tecnológico y los desafíos que plantea la globalización son factores que han impulsado cada vez más al uso de Internet en la sociedad. La población joven entre 16 y 24 años no presenta mayores diferencias en el acceso entre mujeres y hombres, con excepción en las zonas rurales o comunidades aisladas de América Latina y el Caribe, pero a medida que aumenta la edad de las personas se produce una brecha intergeneracional.

Las mujeres aprovechan cada vez más las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) en todas las esferas de la vida, pero al mismo tiempo, se produce "una brecha digital de género" la que se refleja no tanto en el menor número de mujeres usuarias de las TIC, sino en una diferencia de contenidos y motivos del uso de internet y en la menor profesionalización de las habilidades tecnológicas en las mujeres jóvenes. Cecilia Castaño señala que la brecha de género está relacionada con la escasa proporción de mujeres que trabajan como profesionales de la informática, "*lo más grave es que estas diferencias de género en las profesiones informáticas no parece que tiendan a reducirse en el futuro, ya que son más agudas entre los más jóvenes (menos de 40 años)*" (Cecilia Castaño, 2014:221).

El estudio realizado por investigadores de la Universidad de Melbourne (Australia) señala que "la brecha de género para las mujeres que investigan y trabajan en las llamadas disciplinas STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas por sus siglas en inglés), particularmente cirugía, informática, física y matemáticas, no se cerrará este siglo si persiste el lento ritmo actual de mejora y no se llevan a cabo reformas" (El Nuevo Diario, 2018)

Las prácticas gubernamentales y de organizaciones civiles analizadas apuntan de manera explícita a la promoción e incorporación de mujeres (niñas y jóvenes) en procesos educativos que les provean herramientas de computación básica e informáticas y el dominio de carreras científicas e ingenierías para fomentar su inclusión en ámbitos laborales que requieren del uso de sistemas informáticos en algunos casos de alta sofisticación. Destacan de manera particular políticas públicas promoviendo la inclusión de mujeres que han roto con los paradigmas antes mencionados en cuanto a su formación en STEM por sus siglas en inglés, y se promueve su inclusión en puestos adecuados a sus conocimientos y el inicio de su carrera profesional.

Tabla Nro. 6

Resumen de las prácticas relacionadas al tema de tecnologías de información

País	Organización	Título	Nivel de intervención	Período de ejecución
México	Instituto Federal de Telecomunicaciones. Sistema de Servicio Profesional	5.1 Semillero de Talento del Instituto Federal de Telecomunicaciones.	Nacional	Desde 2015

País	Organización	Título	Nivel de intervención	Período de ejecución
Francia	BECOMTECH (anteriormente Wifilles)	5.2 Programa JUMP IN TECH de Introducción a las Profesiones Técnicas de la Informática para Mujeres Adolescentes.	Nacional y regional: región parisiense, Rhône-Alpes, Marsella.	2014-2017
España	Federación Mujeres Jóvenes	5.3 Programa para la Inserción Sociolaboral de las Mujeres Jóvenes: Formación en "Competencias Digitales para Mujeres Jóvenes"	Nacional para mujeres jóvenes residentes en el Estado Español. – casi todo virtual.	2014 a diciembre 2018
Alemania	FrauenComputerZentrumBerlin e.V. (FCZB)	5.4 El saber de las tecnologías de la información para mujeres que regresan al trabajo después de la excedencia por cuidado de hijos) – FCZB.	Ciudad de Berlín.	2016-2018

5.2.6. Servicios específicos para mujeres jóvenes y conciliación de tiempos de trabajo-tiempos familiares

Existe un amplio reconocimiento a nivel mundial que los roles de género asignados socialmente a las mujeres, las responsabiliza por el trabajo doméstico no remunerado y de cuidados, lo cual implica una sobre carga de trabajo que se traduce en desgaste físico y mental exponiéndolas a situaciones de estrés, cansancio y bajas energías. Por otro lado, la tolerancia social hacia la violencia contra las mujeres y niñas es un mecanismo que apunta a mantener esta división del trabajo y las afecta doblemente. Tanto la sobrecarga de trabajo no remunerado como las violencias en el ámbito privado y laboral, se convierten en obstáculos para que las mujeres avancen en sus carreras profesionales y se inserten en el mercado laboral en cargos con responsabilidades de acuerdo a sus capacidades. Por otra parte, como las instituciones y los dueños de los medios de producción (empresarios), no toman en cuenta los obstáculos que enfrentan las mujeres, se dificulta aún más que las mujeres logren superar los obstáculos que les impide entrar en un proceso de movilidad social.

Algunas de las prácticas apuntan a generar en las mujeres jóvenes y adultas conciencia de género, lo que constituye un elemento clave para que las mujeres tomen la rienda de sus propias vidas (empoderamiento).

Lo innovador de dichas iniciativas es que también actúan en ejes de trabajo concretos que les permita a las mujeres receptoras (población beneficiaria) de sus servicios, ser generadoras de sus propios ingresos para alcanzar en primera instancia su autonomía económica, elemento que en muchos casos favorece para que las mujeres pongan freno al ciclo de la violencia.

Tabla Nro. 7

Resumen de las prácticas relacionadas al tema de acceso a servicios específicos para mujeres jóvenes

País	Organización	Título	Nivel de intervención	Período de ejecución
México	Red Nacional de Refugios (ONG)	6.1 Alas de Mariposas: Red de Mujeres promotoras del empoderamiento y autogestión económica a través del ejercicio pleno de sus derechos.	Estatal/ Municipal: Aguascalientes, Baja California Coahuila, Chipas, Chihuahua, Distrito Federal Hidalgo, Michoacán, Morelos Nayarit, Sinaloa, Quintana Roo y Tlaxcala.	2016-2017
Uruguay	Centro de Promoción por la Dignidad Humana (CEPRODEIH	6.2 Centro de Desarrollo Integral para el Empleo.	Local: Montevideo. Otros departamentos (Canelones, San José, Maldonado, Paysandú)	1998 - 2017
Brasil	Asociación Cristiana de Jóvenes de Rio Grande do Sul	6.3 Educación financiera, planificación de la vida y formación vocacional.	Local: Porto Alegre. Comunidades que están en riesgo y/o vulnerabilidad social en Oporto Alegre/RS.	Desde 2016

5.3. Hallazgos sobre todas las prácticas analizadas

A continuación, se destacan los principales hallazgos relacionados a los enfoques y estrategias comunes y las particularidades de las prácticas analizadas en relación a temas: integralidad de las acciones y la perspectiva de género, enfoque territorial, rupturas en las formas tradicio-

nales que se da la orientación vocacional, habilidades tecnológicas, mujeres jóvenes migrantes, violencia que sufren las mujeres, inclusión de grupos étnicos y con discapacidad, alianzas y estrategias de trabajo conjuntos con el sector privado.

· La integralidad de acciones y la perspectiva de género que promueven el desarrollo de habilidades y capacidades técnicas de las mujeres considerando los factores sociales y personales, constituye una estrategia de trabajo que contribuye a la autonomía y empoderamiento de las mujeres. El enfoque de género busca identificar los factores que inhiben a las mujeres tener condiciones equitativas con los hombres en el mercado laboral.

En este sentido, algunas de las prácticas se destacan por su visión y trabajo a largo plazo, como: el "Programa de Becas para la Educación Superior de Mujeres 2000" en Argentina, que apoya a mujeres jóvenes que viven en situación de pobreza para que accedan a estudios universitarios como un medio para superar los elementos que actúan de freno en su desarrollo como personas, elevando el autoestima y empoderamiento de jóvenes y facilitando la entrada al mercado laboral en condiciones de empleo decente.

El programa "Inclusión al mercado laboral de jóvenes campesinas feministas en el departamento de Estelí" implementado por la FEM en Nicaragua, enfatiza en la construcción de una organización autónoma, en la que las mujeres no son consideradas beneficiarias, sino que lideran las diferentes etapas y estrategias impulsadas por la FEM. La estrategia educativa de la organización se destaca por combinar la educación formal, alfabetización, post alfabetización, primaria, educación popular, formación técnica con la educación de género. El desarrollo de su metodología altamente participativa, vivencial, impulsa capacitaciones en diferentes temas (violencia de género, salud sexual y reproductiva, organización y el liderazgo) que al partir del análisis de las problemáticas concretas de las mujeres contribuye a la búsqueda de posibles soluciones. Promueve espacios de reflexión entre mujeres y el fortalecimiento del liderazgo organizativo de las mujeres jóvenes en los diferentes espacios de toma de decisión.

El programa de Alas de Mariposas, impulsado en México por la Red Nacional de Refugios (RNR), desarrolla un abordaje multidimensional para contrarrestar la situación de violencias que viven las mujeres en ese país. La combinación de técnicas de capacitación, contribuye en el avance de las mujeres, dado que en muchos casos la falta de ingresos propios, hace a las mujeres dependientes económicamente de sus parejas a costa de su subordinación. La práctica desarrollada durante varios años, ha permitido tener incidencia en políticas públicas a partir del diseño de modelos y protocolos de intervención para garantizar la atención y prestación de servicios desde el enfoque de género y derechos humanos.

En Colombia, el programa impulsado por la Institución Etnoeducativa Técnico Agroambiental Campo Alegre, destaca por la inclusión del enfoque de género en todo el diseño curricular e institucional, dando respuesta a las necesidades de las mujeres indígenas Por otra parte, los contenidos de la formación están en correspondencia con las características productivas y de mercado del territorio.

La práctica de Bolivia "Mujeres constructoras – hacia su empoderamiento político y económico", promueve el desarrollo de capacidades de manera integral, orientadas a la capacitación técnica y la construcción de ciudanía activa, promueve el empoderamiento económico y

político, la asociatividad y en definitiva una cultura económica basada en la solidaridad y la organización gremial para levantar las voces de la exigibilidad de sus derechos en el sector de construcción.

La Escola de Você en Brasil, aplica un modelo de aprendizaje y empoderamiento de las mujeres que hace uso de las plataformas virtuales para poder llegar a una cantidad grande de mujeres en muchos lugares del país. El proyecto, conceptual y organizativamente se centra en el empoderamiento de las mujeres como clave para ser emprendedoras. El liderazgo de periodistas de renombre nacional ha hecho factible lograr la asociación y cooperación entre diferentes actores: gobierno local, gobierno nacional, sociedad civil, academia y organizaciones internacionales. La Escuela desarrolló nuevas metodologías y contenidos con el fin de cruzar los límites en términos de disciplinas, culturas, teoría y práctica, a fin de apoyar a las mujeres jóvenes a disponer de ingresos propios a través del emprendimiento y el compromiso social.

Aun cuando el programa de Red de Embajadoras de Francia, aun considerando que el universo de mujeres atendidas no es grande, el universo de mujeres atendidas no es grande, destaca por ser una iniciativa basada en el voluntariado, fomenta el intercambio horizontal entre mujeres para romper con estigmas. La experiencia es vivencial y parte del convencimiento que conocer a una persona que transgreda las normas patriarcales de género y sexualidad y escuchar su testimonio puede ser detonante de cambios importantes en actitudes, comportamientos y visiones.

El saber de las tecnologías de la información para mujeres que regresan al trabajo después de la exedencia por cuidado de hijos – de FCZB en Alemania impulsa la capacitación tomando en cuenta las particularidades del grupo objetivo, que son mujeres con familiares dependientes (niños o ancianos), para lo cual se desarrollan herramientas de aprendizaje en línea y tiempos de trabajo flexibles, combinando técnicas de aprendizaje electrónico con consultas sobre problemas de aprendizaje y otros. Otra característica del programa es que aplica el enfoque intercultural, fortalece / mejora las competencias clave de las personas participantes e incluye los pasos iniciales para pasar de un enfoque integrador a uno inclusivo.

· El enfoque territorial de las iniciativas contribuye al logro de impactos efectivos, en el entendido que las iniciativas cuanto están más cerca de la gente pueden responder de manera más eficaz a sus necesidades específicas. En este ámbito destacan aquellas iniciativas que promueven acciones a nivel local desarrollando habilidades técnicas que contribuyan al crecimiento económico de las comunidades poniendo en el centro a las mujeres fomentando su inclusión en el mercado laboral.

El programa de Mujeres 2000 en Argentina desarrolla sus acciones con el propio personal de los barrios donde realiza su trabajo, promoviendo la capacitación del personal para proporcionar orientación y acompañamiento continuo a las jóvenes que se comprometen ante la organización para realizar sus estudios universitarios. Promueve una adecuada inserción laboral de jóvenes formados y con el tiempo incide en la movilidad social de sus hogares. El programa también contribuye en la intermediación laboral al poner a las becarias en contacto con instituciones públicas y privadas facilitando que las jóvenes logren tener su primer empleo en oficios o responsabilidades afines a sus conocimientos y constituir el inicio de su carrera profesional.

En Argentina el "Programa de Apoyo a la Terminalidad Educativa e Inclusión Laboral de Jóvenes y Madres de Barrios Vulnerables de los Municipios de Posadas y Garupá, Misiones", es una práctica que otorga un papel protagónico a las propias comunidades involucradas, quienes además de beneficiarse por las acciones del programa, aportan trabajo y recursos (de diferente tipo) para que el Centro de Apoyo creado por el programa, sea un referente de encuentro, intercambios y desarrollo de los jóvenes.

El programa "Creando habilidades, construyendo emprendedoras: Una capacitación empresarial integral para mujeres emprendedoras en México", promueve la conformación de redes de emprendedoras para impulsar la participación de las comunidades y el desarrollo económico local a través del apoyo al empoderamiento de mujeres emprendedoras, pero también ha sido un instrumento valioso que ha permitido en algunos casos la salida de ciclos de violencia y doméstica de las mujeres (autonomía económica), contribuyendo por tanto también a la seguridad ciudadana en los territorios.

El Programa de "Inserción laboral para las artesanas de la Asociación de Desarrollo Social de Artesanas (Texal)" en Ecuador, parte de una necesidad concreta de mujeres de una comunidad muy pobre que no tenían recursos propios, pero contaban con ciertas habilidades manuales para la producción de textiles que tenían poca demanda en el mercado local y regional. Destaca el enfoque de cadena de valor en la metodología de trabajo implementada, ya que esta práctica ha permitido en muy corto plazo (2017), que las mujeres no solo desarrollen habilidades productivas sino también de comercialización de su producción. Texal fue un puente entre la oferta y la demanda de productos textiles (alianza de actores públicos y privados), acercando a las instituciones gubernamentales como el Servicio Nacional de Contratación Pública (SERCOP) que ofrece un mercado cautivo para la producción de las mujeres artesanas y asegurar la sostenibilidad de sus ingresos con el tiempo.

En Colombia destacan dos iniciativas: la impulsada por la Institución Etnoeducativa Técnico Agroambiental Campo Alegre, promueve que la población estudiantil realice prácticas agropecuarias y ambientales con el involucramiento de las familias de estudiantes, alianzas con empresarios cafeteros (federación de cafeteros) para la venta del producto de las microempresas. La otra práctica es la referida a la formación titulada pertinente bajo la modalidad Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano como técnicos laborales en Alojamiento a mujeres en situación de pobreza y vulnerabilidad de la ciudad de Cartagena, que implementa procesos de formación que toman en cuenta no solo el hacer sino el ser, dando una gran importancia a la formación humana, para que las jóvenes se sientan capaces de realizar diferentes tareas, reforzando su autoestima, su capacidad de resiliencia, de liderazgo, y en lo técnico porque es una formación pertinente con las necesidades que existen en la ciudad.

La iniciativa "Ahorro comunitario con mujeres, jóvenes, niñas y niños" en un Municipio de Alta Verapaz de Guatemala, impulsa la metodología de ahorro comunitario desarrollada por OXFAM AMERICA. Adopta un enfoque de superación de la práctica de subvenciones. A partir de un aporte de capital semilla para actividades económicas por parte de las instituciones ejecutoras, se convirtió en una iniciativa autosostenible a nivel comunitario. Un elemento clave para el éxito de la iniciativa fue que su desarrollo se diera en y con la comunidad donde viven las mujeres.

· Rupturas en las formas tradicionales que se da la orientación vocacional. Muchas de las prácticas intentan incidir en cambios en la orientación vocacional que se imparte en los centros técnicos y escuelas secundarias, que estigmatizan y refuerzan la división sexual del trabajo y se expresa en la segregación laboral de hombres y mujeres, promoviendo la formación y capacitación de mujeres jóvenes en oficios no tradicionales.

La escuela de formación técnica de mujeres impulsada por la Asociación de Mujeres Constructoras de Condega en Nicaragua, es un referente pedagógico a nivel territorial, desarrolla tutorías, pasantías, fortalecimiento de capacidades, reforzamiento de materias básicas para estudiantes de secundaria y universitarios. Apoya a las mujeres jóvenes con cursos técnicos básicos de educación integral con formación complementaria que incluye género. La escuela y los contenidos del plan de formación, son reconocidos por el Tecnológico Nacional (INATEC). Desarrolla acciones sobre los derechos sexuales y reproductivos. Las mujeres jóvenes que son parte de la organización, han conformado un grupo denominado "Nací para Volar" realizando trabajos particularmente en las zonas rurales del municipio de Condega. Ellas con mayor autonomía y liderazgo, han incorporado nuevas iniciativas y otras dinámicas de trabajo en la coordinación y organización de distintas actividades, proyectándose como una organización juvenil.

La práctica de Mujeres Constructoras "Hacia su Empoderamiento Político y Económico" desarrollada en Bolivia, brinda oportunidades de inserción en el mercado laboral masculinizado. La conformación de alianzas con otros actores, ha permitido que el trabajo realizado por RED HABITAT y sus socios, a través de acciones coordinadas tuvieran los impactos sobre las mujeres y la sostenibilidad de los mismos.

La Escola de Você de Brasil, a través de los cursos en línea ofrece una oportunidad a las mujeres jóvenes en la diversificación de su formación, lo que puede ser el inicio de un proceso de cambio de paradigma sobre el mundo laboral en el que ellas incursionarán cuando los cursos terminen.

En Colombia, la práctica "Programa de formación para mujeres en transformación de polímeros por inyección" promovida por la Alcaldía de Cali, está transformando la orientación vocacional y la elección de los estudios superiores en pro de romper con los estereotipos de género en las carreras técnicas profesionales. Desde la Alcaldía se proyecta de manera transversal crear vínculos que generen oportunidades y que a su vez disminuyan las brechas de desigualdad e inequidad existentes. Para ello, se promueve el fortalecimiento del equipo de trabajo de la propia Alcaldía para mejorar sus servicios a la población, lo que los ha convertido en un referente para otras alcaldías, pues adelantan procesos de empleabilidad al apoyar desde la elaboración de la hoja de vida, una valoración ocupacional y a su vez una etapa de formación. Por otra parte, está el fortalecimiento de unidades productivas que tienen como propósito transformar la vida de las mujeres y promover la autonomía económica como vehículo para la disminución de violencias basadas en género.

En Alemania, el proyecto "IT-Know-How para el reingreso" ofrece a mujeres desempleadas y mujeres con antecedentes migratorios o refugiadas una posibilidad modular y flexible de volver a ingresar al mercado laboral alemán, promoviendo su inserción en nuevos oficios y su independencia económica.

· Inclusión en sectores ligados a tecnologías de comunicación. Un conjunto de prácticas de ALyC y de la UE destacan por su interés en ayudar a las mujeres jóvenes a incursionar en el mercado laboral con habilidades tecnológicas que les permita aprovechar oportunidades de empleos de alta calidad debido al avance de los procesos tecnológicos y cambios experimentados en el mundo laboral.

El programa "Semillero de Talento del Instituto Federal de Telecomunicaciones (IFT) de México", tiene una visión estratégica de la institución al impulsar su renovación y profundizar su profesionalización contratando a jóvenes (mujeres y hombres) e impulsando acciones afirmativas para incluir a mujeres y personas indígenas, sectores que tradicionalmente han sido excluidos en este sector de la economía. Las Alianzas con universidades e instituciones de educación superior, facilita a las y los jóvenes el tránsito de la fase de estudios al primer empleo en condiciones dignas y ofreciendo perspectivas de movilidad social y, por tanto, contribuyendo a superar no solo las limitaciones económicas sino también las condiciones y decisiones sobre su vida personal y familiar. La práctica aporta una ruta para el fortalecimiento institucional de cualquier institución, dado que, al promover la incorporación de talentos jóvenes, con las competencias necesarias, contribuye a la consolidación de organizaciones públicas incluyentes, que incentivan la competencia por mérito, así como el cumplimiento de las funciones para las cuales fueron creadas, con eficacia y eficiencia. En la medida que la práctica se aplicara por otras instituciones en diferentes ramos profesionales, se ampliarían las oportunidades de mujeres y hombres jóvenes para iniciar el proceso de sus carreras profesionales y la trayectoria de sus vidas.

Becomtech de Francia, ofrece una serie de materiales y recursos (Kit didáctico) que pueden ser adaptados a otros contextos. La problemática que busca mejorar está generalizada en muchas partes del mundo. Ya han recibido solicitudes de otras partes de Francia y de otros países (Portugal, España, Benín y Burkina Faso) pero aún no han podido establecer las alianzas adecuadas. Actualmente se está teniendo conversaciones con el Secretariado del Estado para Asuntos Digitales para logar apoyo financiero, a través de la Agencia Francia para el Desarrollo (AFD).

La Federación de Mujeres Jóvenes (FMJ) de España, a través del Programa para la Inserción Sociolaboral de las Mujeres Jóvenes - Curso en línea de Formación en "Competencias Digitales para Mujeres Jóvenes", ofrece la formación de jóvenes de manera virtual, a bajo costo. Se desarrolló bajo un proceso integral y lógico con sus fases: propuesta metodológica, contenidos definidos, propuesta de seguimiento y evaluación. Los conocimientos y destrezas adquiridos en el curso son válidos para que las mujeres jóvenes logren tener un trabajo en el sector "digital" sino para aumentar su empleabilidad y mejorar su desempeño en otros sectores laborales. El reconocimiento al programa por parte del Ministerio de Sanidad Servicios Sociales e Igualdad, se expresa en la subvención que ofrece anualmente desde 2013.

FCZB de Alemania impulsa diferentes curso de de capacitación los que incluyen desarrollo de competencias relacionadas con el trabajo en TI y medios. A través del e-learning y la transferencia de conocimiento sobre nuevas tecnologías se prepara a las mujeres para el aprendizaje permanente y procesos de trabajo flexibles. Los procesos de formación promueven el equilibrio y el desarrollo de potenciales y competencias a nivel inidividual y grupal.

· Mujeres jóvenes migrantes: Dentro de las prácticas analizadas hay dos que se desarrollan en la UE orientadas a atender a mujeres jóvenes migrantes.

El proyecto de "Orientación y acompañamiento a la autonomía económica de las mujeres migrantes", Associazione Alma Terra-Centro Interculturale Alma Mater en Italia, ofrece una estrategia que da respuesta a muchos de los cuestionamientos de las personas que ven a la migración como una amenaza, logrando una integración positiva de las mujeres migrantes. Desarrolla en la práctica el tema de la interculturalidad, democratizando y enriqueciendo la cultura del país de acogida. La participación comprometida de la Región aliada a la iniciativa de un organismo de la sociedad civil puede garantizar la replicabilidad de la experiencia.

El programa "El saber de las tecnologías de la información para mujeres que regresan al trabajo después de la excedencia por cuidado de hijos", desarrollada por FCZB en Alemania, intenta ofrecer oportunidades a mujeres jóvenes migrantes que después de tener hijos o hijas si desean incorporarse al mercado laboral necesitan disponer de habilidades técnicas para lograrlo. La práctica ofrece respuestas concretas a las necesidades de las mujeres migrantes en esta situación, se caracteriza por la flexibilidad en los contenidos de sus capacitaciones, adecuándolas a las situaciones de las mujeres migrantes con hijos-as, así como en el sistema de seguimiento de las mujeres atendidas.

· Desarrollo de habilidades empresariales/ o el desarrollo de emprendimientos femeninos. Dadas las restricciones que ofrece el mercado laboral para la inclusión de las mujeres jóvenes, varios programas e iniciativas se orientan el tema con el objeto de facilitar el acceso a recursos productivos y la estabilidad de los ingresos de las mujeres que no tienen un empleo como asalariadas.

El programa "Fortalecimiento de las prácticas agropecuarias y ambientales en la creación de microempresas en Cauca", Colombia. Esta práctica aplica el enfoque de género de manera transversal en todo el proceso de formación e integrado en sus planes de estudio. La propuesta responde a las necesidades de la población meta. Focaliza la formación de acuerdo a las características productivas y de mercado del territorio lo que permite que a mediano plazo las mujeres y hombres que han recibido la formación desarrollen un trabajo de concientización en sus propias comunidades para facilitar así la inserción de mujeres jóvenes en el desarrollo económico local.

En México, el programa impulsado por CREA, es el de mayor impacto en el desarrollo de capacidades empresariales de mujeres en México. Esta práctica destaca por implementar un sistema de seguimiento e información muy completo y riguroso (CREA 2.2), dando seguimiento y reportando periódicamente información sobre el número de beneficiarias atendidas en sus diferentes procesos de formación, incluyendo información cualitativa que permite medir el impacto de las capacitaciones en términos de desempeño empresarial pero también en relación a la autonomía económica. El programa tiene metas y muestra resultados a corto, mediano y largo plazo, lo que permite desarrollar y dejar capacidades tanto en la población objetivo (mujeres emprendedoras o empresarias) como en los centros desde donde se imparten las capacitaciones. CREA ha desarrollado una amplia red de socios de diferentes sectores de la sociedad mexicana, lo que facilita la consecución de recursos y es un medio para ampliar la cobertura del programa hacia otros estados del país. Dispone de una estrategia de comu-

nicación social por medio de la cual difunden y dan a conocer los casos de éxito y buenas prácticas en emprendimiento femenino.

· Enfrentando las violencias que sufren las mujeres. Considerando que la respuesta a la inclusión de las mujeres jóvenes al mercado laboral debe darse desde una mirada integral que tome en cuenta los elementos de subordinación que las limita en su autonomía económica para lograr la autonomía física, algunas iniciativas están orientadas a atender el tema de las violencias que sufren las mujeres.

La experiencia de "Uniendo Voces, Tejiendo Esperanzas", Corsoc[8]. en Colombia, atiende a las mujeres que sufren violencia en el país como resultado del conflicto armado. El programa se destaca porque pone a las personas, en este caso las mujeres víctimas de violencia, en el centro de los procesos de "pacificación". De acuerdo a los datos suministrados por la organización, las mujeres reflejan apropiación de los conocimientos impartidos en cuanto sus negocios han tenido mejores desempeños y ellas tienen mejores habilidades para el manejo de recursos, la conducción de sus unidades productivas y propenden por la inclusión de otros segmentos de mujeres.

El programa "Alas de Mariposa de la RNR" en México, destaca por varios elementos que la hacen exitosa y efectiva para que las mujeres rompan con el círculo vicioso de las violencias a las que están expuestas por razones de género. La metodología adopta el enfoque sistémico en todo el ciclo de (atención y formación de mujeres violentadas, formación de redes y fortalecimiento de centros de atención) que promueve la identificación de las causas que originan la situación de violencia en contra de las mujeres en sus respectivos contextos de vida, proporcionándoles herramientas para que asuman su propio desarrollo y decisiones sobre sus vidas. La aplicación de técnicas altamente participativas y la conformación de alianzas han sido importantes para la sostenibilidad de la práctica y el empoderamiento de las propias mujeres beneficiarias. El fortalecimiento institucional a través de la maximización de estándares de profesionalización y calidad del personal de Refugios y Centros de atención Externa por parte de la RNR, permite garantizar un efectivo trabajo de atención a las mujeres violentadas y ayudarles a que ellas sean protagonistas en la ruptura de los circuitos de las violencias.

· Inclusión de grupos específicos. La discriminación en el mercado laboral es mayor cuando además de ser mujer, la persona tiene otras características personales como pertenecer a una raza diferente a la blanca, o pertenecer a algún pueblo indígena o tener algún tipo de discapacidad. Algunas iniciativas focalizan sus acciones en la inclusión de estos grupos sociales.

Aunque varios estados brasileños implementan programas de afro-emprendimiento, el "Programa Afro-Emprendedor" desarrollado en Brasil impulsado por el Subsecretario de Igualdad Racial de la Secretaría Estatal de Trabajo, Desarrollo Social y Política para la Mujer, la Igualdad Racial y los Derechos Humanos, destaca por ser parte de una política pública del Gobierno del Distrito Federal de Brasil. El enfoque de trabajo se caracteriza por la articulación dentro del gobierno local y con el gobierno nacional, sociedad civil, academia y organizaciones internacionales, que contribuye a la continuidad de la política. Combina diferentes líneas de trabajo: La promoción de ferias temáticas que fomenta la articulación con el foro

8 Corporación Para el Desarrollo Social Comunitario.

de mujeres campesinas, el foro de economía solidaria e iniciativas empresariales de Brasilia, para generar oportunidades para mujeres negras, gitanas e indígenas; la implementación de incubadoras afro-empresariales para fomentar emprendimientos a nivel territorial; la promoción de acceso a líneas de crédito a través de PROSPERA-DF, un programa estatal de crédito dirigido a emprendedores/as urbanos/as del sector informal, micro o pequeñas empresas, artesanos/as, cooperativas de trabajo y producción individual.

En México, el programa de la Fundación Inclúyeme, busca influir en cambios en los imaginarios que excluye a las personas con discapacidad (PcD). La práctica promueve alianzas con el sector privado empresarial, apoyando la intermediación laboral y la inclusión de PcD en empleos de calidad con la garantía de los derechos laborales y en el establecimiento de normativas que promueven la inclusión y la diversidad. El desarrollo de capacidades es un eje transversal, aplicado a la población objetivo (PcD) para influir en la autoestima y el reconocimiento de sus familiares y comunidades. También se fortalecen las capacidades del personal de las empresas e instituciones (instancias de dirección y de recursos humanos) apoyadas por la Fundación.

En Colombia, el programa desarrollado por la Institución Etnoeducativa Técnico Agroambiental Campo Alegre, en un contexto de pobreza y marginalidad de la población por su pertenencia étnica y particularmente de las mujeres, tiene como propósito incidir en transformar las condiciones de las mujeres indígenas proyectándolas como sujetos de procesos económicos productivos de cara a sus comunidades y a sus familias, aliviando significativamente las condiciones de pobreza de la zona en que opera.

· Alianzas y estrategias de trabajo conjunto con el sector privado. Este es un componente importante para la inclusión de las mujeres jóvenes al mercado laboral y en particular en empleos donde las personas pueden ejercer sus derechos laborales. Entre las prácticas analizadas destacan:

En Colombia, "Buenas prácticas de la gestión en igualdad de género en entornos empresariales y organizacionales", impulsada por la Cámara de Comercio Hispano-Colombiana, promueve la inclusión de mujeres en el sector empresarial a través de acciones de sensibilización y difusión de las experiencias colombianas de gestión de igualdad de género, en empresas y organizaciones. Abona también al intercambio de experiencias empíricas entre las empresas que han implementado acciones de gestión de Igualdad de género para incidir en la réplica de la iniciativa en otras empresas y así transformar el mercado laboral colombiano en materia de género.

El programa Inclúyeme en México, realiza su labor principalmente con el sector empresarial e instituciones públicas, para que éstos cuenten con políticas y culturas incluyentes para las personas con discapacidad, buscando que estas acciones se vayan constituyendo en políticas institucionales y como parte de proceso natural en su accionar a través de la incorporación de ajustes en la administración de recursos humanos y fortaleciendo las capacidades de las personas con discapacidad y de las empresas e instituciones involucradas.

El Centro de Desarrollo Integral para el Empleo de Uruguay, incorpora el modelo de negocios inclusivos en el que participan tanto empresas como organismos del Estado que vincula a la

micro y pequeña empresa como suministradora de la gran empresa, con impactos en las oportunidades de empleo, especialmente de madres jóvenes. Enfoca su trabajo bajo el concepto de complementariedad, actuando en áreas o sectores donde el Estado todavía no tiene respuesta, siendo uno de ellos el de las mujeres jóvenes embarazadas o con niños pequeños. La organización trabaja con un enfoque de diversificación de sus fuentes de financiamiento, lo que le permite la sostenibilidad de sus programas en apoyo a la inclusión laboral de mujeres jóvenes.

El programa de "Inclusión laboral de empleadas domésticas y el cumplimiento de la afiliación a la Seguridad Social del Ecuador" tuvo como propósito disponer de la opinión de las mujeres trabajadoras domésticas remuneradas en el hogar en Guayaquil sobre las problemáticas que enfrentan en relación a la afiliación a la seguridad social y poder identificar el nivel de cumplimiento por parte de los y las empleadoras sobre los derechos laborales (salarios mínimos, vacaciones, horas de trabajo, salarios extras) y los niveles de satisfacción cuando los tuvieran. El estudio realizado por una investigadora de CEAP-ESPAE en 2014 identifica lecciones para hacedores de política para el proceso de formalización del trabajo informal de las trabajadora domésticas remunerada en los hogares (TDRH). Las campañas publicitarias y de difusión realizado por el Gobierno de Ecuador para identificar el nivel de cumplimiento, crearon conciencia en empleadas y empleadores-as sobre la importancia de cumplir con este derecho. Esto último se vio reflejado en la investigación a través de la opinión de las mujeres trabajadoras sobre los beneficios que trae el estar afiliadas a la seguridad social, destacando entre esos beneficios el acceso a servicios de salud, el pagado de salarios mínimos por parte de los empleadores, entre otros.

TERCERA PARTE

6. APORTES SOBRE 10 PRÁCTICAS INSPIRADORAS PARA MEJORAR LAS POLITICAS PUBLICAS DE INSERCION LABORAL DE MUJERES JOVENES EN EUROPA Y AMERICA LATINA

A continuación, se presenta el análisis de las 10 iniciativas que por sus enfoques y metodologías de intervención destacan por su contribución a la promoción de la autonomía y empoderamiento de las mujeres jóvenes a través de su inclusión en el mercado laboral en países de UE y ALyC.

Se resaltan los énfasis de las prácticas de acuerdo a seis ámbitos o componentes de una política pública coherente, con perspectiva de género, para promover la inserción laboral en condiciones dignas de las mujeres jóvenes y que podrían representar fuentes de inspiración y recomendaciones en estos campos.

Si bien las 10 iniciativas se caracterizan por desarrollar sus acciones considerando en conjunto los 6 ámbitos mencionados, algunas muestran acciones o resultados que están más relacionados con determinados criterios. El análisis que sigue hace referencia al criterio con las prácticas y sus principales características los que pueden inspirar el desarrollo de políticas públicas integrales.

6.1. El análisis del contexto: base para la pertinencia de las iniciativas

Se mencionan aquellas iniciativas que han realizado un riguroso análisis del contexto y lo han tomado como base para la definición de sus intervenciones para alcanzar objetivos específicos que contribuyen a remover los obstáculos que las mujeres enfrentan para su inclusión en el mercado laboral.

Mujeres constructoras: hacia su empoderamiento político y económico – RED HABITAT. Bolivia, ha mostrado cómo las mujeres, en los últimos años, han irrumpido en mercados de trabajo tradicionalmente monopolizados por los hombres. Las mujeres, en general, enfrentan múltiples discriminaciones por ser pobres, con baja escolaridad, madres solteras, jefas de hogar o/e indígenas. La información, conocimiento y ejercicio de sus derechos es limitada, y la mayoría sufre violencia intrafamiliar, acoso laboral y sexual generando una condición de alta vulnerabilidad.

A partir de lo anterior, y con base en el monitoreo de prensa y la revisión permanente de documentos y estudios realizados por instancias públicas, privadas y los que el propio proyecto realiza, RED HABITAT, en coordinación con la Asociación de Mujeres Constructoras (ASOMUC), focalizaron sus acciones en el empoderamiento político y económico de las mujeres que se dedican al rubro de la construcción como estrategia de generación de ingresos. Forta-

leciendo las capacidades de liderazgo y formación política para que éstas se beneficiasen del boom inmobiliario y las inversiones en infraestructura urbana realizadas por los gobiernos locales. Lo hicieron proporcionando asistencia técnica especializada para actividades de incidencia política, en la normativa y/o política pública local y nacional, en favor de sus derechos laborales, de seguridad social y ocupacional y la progresiva eliminación de las desigualdades existentes en la remuneración a su trabajo (aún subsiste una diferencia de un 20% por igual trabajo).

La institución Etnoeducativa Técnico Agroambiental Campo Alegre, Cauca. Colombia, en su fortalecimiento de las prácticas agropecuarias y ambientales en la creación de microempresas para el sostenimiento económico del estudiante, parte del reconocimiento que los escasos programas oficiales de formación técnica han estado descontextualizados de la realidad indígena, por lo tanto, surge un apoyo decidido para fortalecer sistemas de producción alternativos agroecológicos acordes con las realidades de la comunidad, sus ecosistemas y el uso respetuoso de la madre tierra. Esta iniciativa nace de la cultura propia del Resguardo Indígena Huellas Caloto, con su visión de vida y del universo, sus creencias, resguardada en las cartillas pedagógicas con su aprendizaje y planes de estudio, evaluación de desempeño y juegos didácticos autóctonos.

Comunidades de Emprendedores Sociales (CREA) de México, de los resultados del análisis de la cadena causal que enfrentan las mujeres mexicanas, (auto empleadas, con una idea de negocio y con poco conocimiento de las tecnologías de información, habilidades empresariales, gerenciales y financieras), para lograr su inclusión laboral en condiciones dignas, diseñó un conjunto de herramientas prácticas para fomentar la creatividad y capacidades de las mujeres en el campo de la empresarialidad. En la medida que CREA puso en el centro de sus preocupaciones los intereses de las mujeres y conforme los resultados de la implementación del programa en los primeros años, se fueron introduciendo áreas de conocimiento y capacitación para que las mujeres a la par que iban mejorando sus condiciones de productividad, también fueran internalizando cambios que les permitieran ejercer una mayor autonomía y empoderamiento.

La Red Nacional de Refugios (RNR) de México, partió del diagnóstico de las necesidades de las mujeres que viven en condiciones de violencia para concebir sur programa Alas de Mariposas: Red de Mujeres promotoras del empoderamiento y autogestión economía a través del ejercicio pleno de sus derechos. Las investigaciones realizadas y aprendizajes de los centros de refugios para mujeres que sufren violencia en México desde el año 2000, fueron las bases del plan estratégico de la RNR que tiene un amplio número de operadores en todo el país.

El Centro de Desarrollo Integral para el Empleo de Uruguay, ha incluido en su diagnóstico inicial, no solamente el desempleo, sino también la violencia doméstica y los embarazos precoces que viven algunas mujeres jóvenes y en situación de alto riesgo social.

La Fundación Entre Mujeres (FEM) de Nicaragua, diseñó la iniciativa a partir de un diagnóstico realizado en las diferentes comunidades rurales donde las mujeres enfrentan una grave situación de vulnerabilidad económica, social, política y pobreza estructural, evidenciadas en grandes brechas por razones de género, en particular en el acceso a recursos productivos,

a la salud sexual y reproductiva y la persistencia de la violencia machista que perpetúa la subordinación de las mujeres y constituye una de las más graves violaciones a sus derechos.

El Programa para la Inserción Socio-laboral de las Mujeres Jóvenes - Curso en línea de Formación en "Competencias Digitales para Mujeres Jóvenes". Impulsado por la Federación de Mujeres Jóvenes (FMJ) de España, parte del análisis contextual de los altos niveles de desempleo juvenil en España que afectan particularmente a las mujeres jóvenes, y de la existencia de una "brecha digital de género" que las pone en una posición de desventaja de cara a su inserción en el mundo laboral y, de manera particular, a su incorporación en el sector de las nuevas tecnologías digitales.

El Programa JUMP IN TECH de Introducción a las Profesiones Técnicas de la Informática para Mujeres Adolescentes. Impulsado por BECOMTECH de Francia, surge a partir de la identificación y reconocimiento de una muy marcada *brecha de género* en las materias de ciencia, tecnología, estadísticas y matemáticas (STEM por sus siglas en inglés), determinadas por la persistencia de estereotipos de género que operan en la escuela, la familia y el mundo del trabajo, y que tienen una fuerte influencia en las opciones de orientación vocacional de las/os estudiantes, así como también otros factores relacionados con la socialización de género tales como la motivación y la autoestima. Según BECOMTECH, estudios sobre la representación de ocupaciones laborales demuestran que las percepciones estereotipadas de género de cara al mundo profesional persisten en la socialización de niñas y niños. A partir de la edad de quince años, en un período muy importante de orientación vocacional y de opciones profesionales, las adolescentes empiezan a dudar de sus habilidades y experimentar una mayor incertidumbre, en cuanto a la elección de su profesión y el cuidado de su cumplimiento de las normas sociales de género. Esto es un factor clave que conduce a la existencia de la brecha digital de género.

6.2. La Integralidad en la implementación de las iniciativas de formación y capacitación laborales

La inclusión laboral de las mujeres no sólo requiere de acceso y control de activos productivos sino también de cambios estructurales en el contexto donde opera la iniciativa para facilitar a las mujeres, en particular jóvenes, el acceso a más y mejores oportunidades de inclusión laboral, así como condiciones para mejorar su calidad de vida. Por lo tanto, se considera si la práctica implementa diferentes tipos de acciones que atiendan las necesidades prácticas de las mujeres y también necesidades estratégicas. El desarrollo de acciones combinadas para atender ambos tipos de necesidades de las mujeres contribuye al empoderamiento de las mismas: se trata por lo tanto de atender las brechas que se derivan de elementos "objetivos" (habilidades técnicas, años de experiencia laboral, nivel educativo, niveles de ingresos o de financiación, entre otros), como también, elementos subjetivos o habilidades "blandas" como la autoestima, la auto valoración, el reconocimiento de las relaciones desiguales de poder, imaginarios sociales, entre otros.

Escola de Você – "Tu Escuela"- Brasil - una escuela gratuita en línea para el empoderamiento de las mujeres de Brasil, utiliza metodologías y materiales didácticos que facilitan a que

las mujeres reflexionen críticamente sobre sus actitudes valores, hábitos, y comportamientos, para ir creciendo y fortaleciéndose, para lograr cambios personales e ir abriendo nuevas posibilidades laborales y de emprendimiento.

Creando habilidades, construyendo emprendedoras: Una capacitación empresarial integral para mujeres emprendedoras de México conjuga, por un lado, la autonomía y empoderamiento de las mujeres emprendedoras y en algunos casos una ruta para que algunas mujeres logren salir de ciclos de violencia doméstica.

Inclusión al mercado laboral de jóvenes campesinas feministas en el departamento de Estelí de la Fundación Entre Mujeres (FEM) de Nicaragua, se basa en procesos de educación formal, que inician con alfabetización, hasta llevarlas a alcanzar niveles superiores (nivel técnico o profesional). De manera complementaria, se desarrolla un programa de educación a través de la red de promotoras educativas que alfabetizan, son educadoras de nivel primario, hacen reforzamiento escolar en adolescentes; promueven la educación formal en las mujeres campesinas, apoyándolas en la gestión de becas y transmiten valores feministas.

El programa Orientación y acompañamiento a la autonomía económica de las mujeres migrantes, impulsada por la ASSOCIAZIONE ALMA TERRA-CENTRO INTERCULTURALE ALMA MATER; Ejecutor Gruppo Accoglienza, Piemonte de Italia, incorpora además de la formación técnica el apoyo psicológico, se construyen estrategias individuales de inserción a la realidad, se desarrollan procesos interculturales, se ofrece información sobre posibilidades de inserción en el mercado laboral con la construcción de proyectos y recorridos individuales de acuerdo a las necesidades y características de cada una de las mujeres.

El Curso en línea de Formación en "Competencias Digitales para Mujeres Jóvenes" de España, se centra en los conocimientos técnicos y el desarrollo de las destrezas y habilidades necesarias para ser competentes en las TIC. La metodología utilizada también integra la participación interactiva y reflexiva para lograr la interiorización de nuevos hábitos y actitudes y llegar a realizar cambios, desde las jóvenes mismas, que potencian su empoderamiento y aumentan sus expectativas de trabajo e inserción en el mundo laboral digital.

6.3. El enfoque de género

Este ámbito de política está muy articulado al anterior. Trata de identificar si la iniciativa contempla explícitamente la promoción de la igualdad de derechos entre mujeres y hombres e incorpora el enfoque de género en todo el proceso de gestión y monitoreo de la iniciativa. Por un lado, dando capacitaciones técnicas y soporte para romper la asignación de roles de las mujeres en la sociedad, así como en relación a los oficios y las profesionales tradicionalmente masculinas.

El Centro de Desarrollo Integral para el Empleo de Uruguay, además de dotar de herramientas técnicas específicas para el desarrollo empresarial, proporciona apoyo psicosocial a las mujeres durante todo el proceso que son atendidas. En ese marco, se realizan talleres de autoestima, crecimiento personal, y maternidad y se dan apoyos puntuales (soluciones habita-

cionales, alimentación, transporte, asesoramiento legal, entre otros). Destaca el hecho que la organización también provee servicios complementarios tomando en cuenta el trabajo de cuidados de las mujeres y que muchas veces las excluye de otras oportunidades. En ese sentido, ofrece un "espacio infantil" para el cuidado del o los niños/as menores de 4 años mientras la madre se capacita y/o comienza a trabajar.

Mujeres Constructoras – Hacia su Empoderamiento Político y Económico – RED HABITAT de Bolivia, desarrolla capacitación combinada la formación técnica, con el curso en derechos, formación política y emprendedurismo, en donde las mujeres encuentran un espacio de afirmación de sus capacidades como mujeres dedicadas a rubros de la construcción en base a la autoconfianza, autovaloración y a reconocerse como mujeres capaces de impulsar cambios para mejorar su situación laboral a partir de la exigibilidad de condiciones más equitativas en relación con sus homólogos hombres. Estos cambios se expresan en que ellas han aumentado o recuperado su autoestima, lo cual implica que se sienten más valorizadas, más fortalecidas, más seguras de sí mismas, con mayores conocimientos, con más fuerza para seguir adelante, con mayor preparación teórica y práctica para enfrentar el desafío de su oficio, más orgullosas de su trabajo y con menos timidez e inseguridad para expresarse. Esta autoestima crece al sentirse con la capacidad de aportar a la economía familiar generando ingresos adicionales a través de realizar trabajos bajo pequeños contratos los fines de semana. Pero también de forma indirecta, ahorrando gastos, como sucedió en muchos casos donde las mujeres aplicaron sus conocimientos para realizar mejoras en sus propias viviendas.

La Fundación Entre Mujeres (FEM) de Nicaragua, ha partido del desarrollo de procesos ideológicos de toma de conciencia de las mujeres sobre su condición de género, sus derechos sexuales y reproductivos, la violencia, derecho a la alimentación sana, la identidad campesina, la conciencia de vivir en armonía con los otros seres vivos y toma como base el pensamiento feminista. Adicionalmente, ha incorporado a las jóvenes en las estructuras formales de la organización como una opción para que se desarrollen a plenitud de acuerdo con el enfoque integral de empoderamiento de las mujeres, defensoras de sus derechos y promover el recambio generacional de la organización.

La ASSOCIAZIONE ALMA TERRA de Italia atiende desde su constitución en 1990, las desigualdades por razones de género, como el eje de trabajo y de encuentro de un grupo de la Casa de las Mujeres de Torino y un grupo de mujeres migrantes quienes se posicionaron como sujeto activo de esta iniciativa.

El Curso en línea de Formación en "Competencias Digitales para Mujeres Jóvenes" de España, parte del análisis feminista de las desigualdades y violencias que sufren las mujeres jóvenes por el simple hecho de ser mujeres, y de la necesidad de contar con herramientas de lucha para la protección y la defensa de los derechos de las mujeres jóvenes, que contribuyen, a la vez, al logro de iguales oportunidades e igualdad en el mundo laboral. En el centro de su análisis de género está la brecha digital de género" que resulta en la marginación de las mujeres de un sector sustancial del mundo laboral dominado por los hombres.

BECOMTECH de Francia, busca mediante la participación activa e interacción entre las participantes elevar su autoestima, autoimagen y confianza, permitiéndoles ser mentoras para otras adolescentes, crear sus propias herramientas de comunicación (sitios web, videos, etc.),

realizar presentaciones en conferencia y hablar en público sobre su experiencia en la materia digital. Contempla, a la vez, acciones de sensibilización con las familias de las participantes en el curso sobre la igualdad de género y oportunidades de orientación en el sector digital, así como también con la comunidad escolar.

Alas de Mariposas de la Red Nacional de Refugios (RNR) en México, fundamenta sus estrategias de trabajo en los marcos referenciales de derechos humanos con perspectiva de género e interculturalidad, abordando diferentes tipos de violencias contra las mujeres y promoviendo los derechos sexuales y reproductivos. El enfoque sistémico utilizado (atención y formación de mujeres violentadas, conformación de redes de promotoras y el fortalecimiento institucional de los refugios y centros de atención) se traduce no solo en proveer a las mujeres que sufren violencia, servicios y acceso a recursos, sino también ayudarles a identificar las causas que las subordinan, proveyendo herramientas para que asuman su propio desarrollo y decisiones sobre sus vidas. El abordaje multidimensional contribuye al avance de las mujeres, dado que en muchos casos la falta de ingresos propios, las hace dependientes económicamente de sus parejas a costa de su subordinación.

6.4. Participación de las personas beneficiadas / y alianzas institucionales

El involucramiento activo de las personas que están directamente vinculadas a la iniciativa en todas las fases de definición, implementación y seguimiento de la práctica analizada contribuye a la apropiación de los objetivos de la práctica en el accionar de esos actores. Las estrategias implementadas por el organismo ejecutor pueden también promover la participación de otros actores con los cuales se impulsan alianzas para contribuir a la sostenibilidad de las prácticas, y a las políticas públicas en favor de la inclusión de las mujeres en el mercado laboral en el contexto donde se desarrollan.

RED HABITAT de Bolivia, cuenta por ejemplo con un enfoque comunicacional de exposición de los avances y aprendizajes generados desde el 2010 a la fecha. Comparte las experiencias y resultado de todos los procesos publicándolos en la página web de la organización, pero también a través de la publicación en físico de los materiales o a través de espacios de articulación donde participan institucionalmente. Asimismo, trabaja articuladamente con varias instancias públicas y privadas respaldadas en convenios y cartas de intenciones que garantizan resultados concretos de esfuerzos asociativos en favor de las mujeres constructoras. También se realizan otras articulaciones que suman capacidades institucionales solidarias al logro del empoderamiento político de las mujeres con varias organizaciones como: Comité Impulsor de la Agenda Legislativa y Política de las Mujeres, Mesa de Trabajo y Seguridad Social.

CREA de México tiene una línea de acción para ampliar la red de socios de diferentes sectores de la sociedad mexicana, lo que facilita la consecución de recursos, pero también como un medio para ampliar la cobertura del programa hacia otros Estados del país. La implementación de una estrategia de comunicación social permite asegurar la difusión y presencia en los medios (redes sociales, página web CREA, medios masivos de comunicación) con información del trabajo de CREA y lo relativo a casos de éxito y buenas prácticas en emprendimiento femenino, siendo un medio o mecanismo multiplicador de la iniciativa.

La Fundación Entre Mujeres (FEM) de Nicaragua promueve la conformación de Cooperativas de Servicios Múltiples, estructuras que se han establecido y desarrollado en las comunidades y alrededor de las cuales las mujeres se organizan para desarrollar sus actividades productivas y económicas y una Central de Cooperativas que aglutina a siete cooperativas. Esta última cuenta con local propio donde se desarrollan procesos productivos y se comercializa todo lo procesado. La FEM ha desarrollado alianzas con otras organizaciones de la sociedad civil que conforman la Red Local de Mujeres Contra la Violencia de Estelí. A nivel comunitario la organización trabaja el tema de masculinidades no hegemónicas con la Asociación de hombres jóvenes rurales (MIYOTL), conformada por 39 hombres jóvenes rurales que se han organizado para la construcción de masculinidades alternativas y la prevención de la violencia de género. Asimismo, ha formado la Red de Jóvenes Comunicadoras, las que tienen un programa en la radio local. Estas alianzas se han logrado sostener mediante los grupos de mujeres defensoras procedentes de las mismas comunidades y otras redes de mujeres jóvenes que la FEM ha venido conformando.

La ASSOCIAZIONE ALMA TERRA de Italia cuenta con el apoyo de la municipalidad de Torino y de la Comisión Regional en Pro de Pares Oportunidades de la VI Circoscrizione, así como de muchas asociaciones femeninas y algunas mujeres de las organizaciones gremiales y del Centro Alma Mater. Durante su desarrollo ha venido alargando su red de alianzas, en redes y en colaboraciones con otros organismos e instituciones[9].

La Institución Etnoeducativa Técnico Agroambiental Campo Alegre de Colombia, fomenta la posibilidad que las estudiantes y sus familias tengan una participación activa durante todo el proceso y se ubiquen como los actores principales del mismo. Se han construido relaciones orgánicas con la Federación de Cafeteros de Colombia, en tanto que ellos compran el producto que sale de las fincas de estudiantes actuales y egresados y brindan subsidios a quienes tienen cédula cafetera.

En el Programa JUMP IN TECH de Francia, para clausurar cada curso, las participantes organizan el 'Girls Camp' (campamento de mujeres adolescentes) que consiste en la presentación de sus proyectos digitales, elaborados en el curso, a los socios del proyecto, la comunidad educativa y los/as padres/madres. Asimismo, la Asociación BECOMTECH apoya a las egresadas con orientación vocacional, aprendizajes técnicos (pasantías), talleres intensivos sobre lenguajes de programación y, en algunos casos, la inserción profesional. Existe una red de embajadoras de 80 mujeres adolescentes que lideran diferentes tipos de proyectos e iniciativas emprendedoras y participan en eventos, conferencias y colegios dando charlas introductorias sobre el tema de la brecha de género en las materias STEM.

La Red Nacional de Refugios (RNR) de México, fomenta la creación de Redes de Mujeres promotoras en las comunidades cubiertas por el proyecto. Estas redes son colectivos de mujeres que dan acompañamiento y formación sobre autogestión, las que a su vez replican los talleres hacia otros grupos de mujeres. Estas actividades promueven el empoderamiento y a su vez,

9 Donn@work- Centri Interculturali del Piemonte; Collettivo Civico delle Donne; Forum del 3° Settore; Libera Piemonte; Tavolo Asilo To; Coordinamento Donne contro la Violenza; Casa dei Popoli Settimo; AFRI-TO -Assistenti famigliari Provincia di Torino;Rete Europea Buone Pratiche per l'Integrazione; Archivio delle Donne in Piemonte; CPIA Via Bologna; TFIEY; YEPP; UNAR ; FABENE; TAMPEP; Acli Colf; API colf ; Amici di Lazzaro.

facilitan el establecimiento de vínculos con diversas organizaciones e instituciones afines en favor de una vida digna con justicia e igualdad de género.

CEPRODIH de Uruguay, ha desarrollado alianzas interinstitucionales que le han permitido la articulación de recursos públicos y privados: alianzas con el sector empresarial, proyectos con organizaciones nacionales e internacionales, participación de voluntarios nacionales y del exterior. El modelo ha despertado el interés de la academia, a través de acuerdos con varias universidades por ejemplo en temas de comunicación, emprendedurismo y diseño. También ha tenido articulación de recursos con universidades, organizaciones sociales, empresas con Responsabilidad Social Empresarial (RSE). Y participan en redes: Red de apoyo a futuros empresarios, Portal Emprendedor, Punto de Atención al Emprendedor. Algunas empresas amigas colaboran con asesoramiento, donaciones, trabajo voluntario etc.

6.5. El monitoreo continuo / gestión por resultados

Se considera un elemento clave para dar seguimiento a las acciones de la iniciativa y los resultados que se van alcanzando. Un buen sistema de seguimiento y monitoreo se valora de acuerdo al tipo de instrumentos que se utilizan para el seguimiento de la misma y si los resultados que se derivan de la medición se toman en cuenta para retroalimentar mejoras en la implementación durante la vida de la práctica.

Se valora también si los mecanismos utilizados por las organizaciones ejecutoras se orientan a la rendición de cuentas para que los actores involucrados conozcan los resultados alcanzados, reflexionen sobre los cambios que se requieren. Pero también frente a actores indirectos para promover el conocimiento de la experiencia y la ampliación del número de organizaciones que implementan acciones para la inclusión de las mujeres jóvenes al mercado laboral tomando en cuenta los factores que inciden en su baja participación. En este sentido, el diseño e implementación de estrategias de comunicación y su difusión son factores coadyuvantes.

La RED HABITAT de Bolivia, ha construido una línea de base y la sistematización de un proyecto precedente denominado "Fortalecimiento y Empoderamiento de la Oficina de Empoderamiento Económico de la Mujer y Comunidad (OEMC) del Hábitat". A partir de dicha experiencia, RED HABITAT realiza una sistematización continua y permanente de forma que le permite contar con información actualizada del curso del proyecto, los aprendizajes, riesgos que se enfrentan y las estrategias de contingencia que deben emplear. Los resultados de este proceso se publican y difunden en la página web de RED HABITAT y en otros espacios de articulación donde participan.

Escola de Você – 'Tu Escuela' de Brasil, dispone de un sistema continuo de monitoreo y evaluación en línea, en el cual las mujeres participantes en la *Escola de Você* responden a un cuestionario una vez a la semana antes de poder pasar a nuevos temas. Dicho cuestionario se enfoca en la medición de la autoestima y el bienestar, y es llenado también por un grupo control. Las participantes también registran sus reflexiones y avances en un diario e intercambian experiencias a través de las redes sociales y reuniones presenciales que son espacios de apoyo mutuo y herramientas para medir los impactos de *Escola de Você*.

El Instituto Etnoeducativo Técnico Agroambiental Campo Alegre, Cauca de Colombia, monitorea la capacitación y aplicación de los conocimientos adquiridos de manera continua por los maestros-as de la institución, cuyos registros se llevan de acuerdo al sistema establecido por la misma. En cada visita realizada por el personal docente entrega una nota cuantitativa y cualitativa del trabajo del o la estudiante

CREA de México, ha diseñado un sistema de seguimiento e información riguroso que permite una constante rendición de cuentas hacia los socios y hacia las mujeres atendidas. Se recogen datos cuantitativos y cualitativos, los que permiten medir el impacto de las capacitaciones en términos de desempeño empresarial pero también en relación a la autonomía económica de las mujeres emprendedoras.

La Fundación Entre Mujeres (FEM) de Nicaragua, ha incluido el seguimiento en su estrategia institucional para el empoderamiento de las mujeres campesinas que incluye la atención a las jóvenes. Esta estrategia se concreta en planes institucionales y proyectos lo que orienta y facilita el trabajo de las mujeres campesinas la ejecución ordenada de las actividades con los grupos de mujeres y varones jóvenes.

La ASSOCIAZIONE ALMA TERRA de Italia, realiza un monitoreo continuo que le permite revisar constantemente la estrategia impulsada adecuándola a los cambios de la realidad y los resultados de la iniciativa. El equipo que realiza el monitoreo, está conformado por una psicóloga, una experta en derecho laboral y cuatro mediadoras culturales, es un equipo mixto de nativas (italianas) y migrantes. Cada año se evalúan cambios y/o ajustes debidos al contexto económico, demanda y oferta y se planean los talleres según los resultados del análisis estratégica inicial.

La Federación de Mujeres Jóvenes de España, para garantizar el monitoreo y seguimiento al curso, cuenta con equipos técnicos y de voluntariado que realizan las gestiones y coordinaciones necesarias para brindar el soporte técnico, administrativo y contable, y asegurar el desarrollo de contenidos, materiales formativos y de sensibilización e incidencia necesarios para el desarrollo eficaz y eficiente del curso. El monitoreo y evaluación de las participantes se realiza de manera continua, a través de su participación en la plataforma de formación online, a través del seguimiento de entradas a la misma, horas de dedicación, su participación en los foros y la realización de las actividades de cada módulo; mediante las entrevistas individuales de la fase de orientación y, por último, en su asistencia al examen presencial y los resultados obtenidos en el mismo.

BECOMTECH de Francia, cuenta con un conjunto de herramientas de monitoreo y evaluación que permiten dar seguimiento a la evolución de los conocimientos básicos, competencias y habilidades de las participantes en materia digital, y abrir un espacio crítico y constructivo del proceso de formación. Se hace difusión de los productos digitales (sitios web, videos etc.), creados por las adolescentes en el curso, los cuales también se presentan en público.

La RNR de México, monitorea el desarrollo de las capacidades y aplicaciones de los contenidos aprendidos a través del uso de las habilidades desde las propias mujeres capacitadas. Se da seguimiento al desarrollo, cumplimiento y óptimo desempeño de cada una de las metas y actividades del proyecto de manera semanal, quincenal y mensual. Incluye indicadores cuan-

titativos y con información cualitativa, entre ellas, el porcentaje de mujeres que se formaron como agentes de cambio. Para la difusión y rendición de cuentas sobre el quehacer de la RNR, se realizan sistematizaciones de la experiencia y videos testimoniales que se difunden por medios digitales e impresos.

6.6. Desarrollo de capacidades organizacionales, modelos y estrategia de incidencia en políticas públicas

Es un factor clave para asegurar que los actores involucrados alcancen un alto nivel de apropiación y compromiso en el seguimiento de la iniciativa a mediano y largo plazo. El fortalecimiento de las capacidades debe promoverse con las mujeres que requieren de capacitaciones técnicas y blandas, sino también buscando su organización como gremio para defender sus intereses prácticos y estratégicos. Pero también fomentando el fortalecimiento de las capacidades institucionales de las organizaciones ejecutoras de las prácticas. Esto último tiene como fin mejorar su experticia en los temas que requiere la inclusión de las mujeres jóvenes al mercado laboral, elevando la calidad de los servicios que prestan, ampliar su mirada hacia las necesidades y aportes que hacen las propias mujeres para superar sus problemas y en definitiva, ser más asertivas, eficaces y eficientes en sus acciones. Esto último es un factor de suma importancia en una estrategia de incidencia en políticas públicas.

Las capacidades técnicas y tecnológicas de Escola de Você han sido fortalecidas mediante el apoyo que ha recibido de distintas instituciones académicas y desarrollistas, lo que se debe al importante énfasis que se ha puesto en la construcción de alianzas. Dicho enfoque les ha permitido lanzar un programa de televisión y, como parte de su fortalecimiento y sostenibilidad, Escola de Você está en el proceso de crear una plataforma Premium además de los cursos gratuitos.

CREA de México, apunta no solo a fortalecer las habilidades tanto en la población objetivo (mujeres emprendedoras o empresarias) sino también en los centros desde donde se imparten las capacitaciones.

La FEM de Nicaragua, que promueve la participación directa de las mujeres, desarrollando su autonomía y la sostenibilidad de los procesos impulsados, ha incorporado líneas estratégicas para consolidar los diferentes espacios organizados, trasladando recursos y conocimientos a las mujeres participantes. Los talleres técnicos metodológicos para educadoras son un espacio permanente para que las que han asumido este rol puedan actualizarse con nuevas herramientas metodológicas, formas de evaluación y a la vez propiciar un espacio de reflexión que facilite su crecimiento personal y colectivo. En cada una de las 156 comunidades donde la FEM de Nicaragua tiene presencia, se han organizado Comités Locales, donde participan de 10 a 20 mujeres jóvenes y adultas que asumen responsabilidades en los diferentes programas (producción agroecológica, salud sexual y salud reproductiva, educación desde una perspectiva de género con adultas y jóvenes rurales y defensoría contra la violencia hacia las mujeres). Nueve de estas comunidades tiene casa sede donde funcionan los programas implementados por la FEM.

BECOMTECH de Francia, desde 2017, el programa/curso originalmente conocido como Wifilles, ha vivido un proceso de fortalecimiento y consolidación para convertirse en la ONG BECOMTECH. Esto le permite la posibilidad de ampliar sus posibles fuentes de financiamiento, tanto públicas como privadas, y plantear pasar de 1 a 4 promociones/curso al año. La transición contempla la contratación de un/a director/a pedagógico/a para garantizar la calidad del programa en las diferentes regiones del país y la posible apertura de programas similares en otros países. Asimismo, BECOMTECH cuenta con un voluntariado que consiste en una red de embajadoras (egresadas de los cursos) quienes son modelos a seguir para otras muchachas de su edad. Algunas de las egresadas mayores han pedido formar parte de la Junta Directiva de BECOMTECH, y otras quieren crear una red de antiguas alumnas como una incubadora de principiantes que ayudará a las mujeres a crear su propio negocio.

El fortalecimiento institucional es un eje central de la RNR de México, promueve la especialización del personal vinculado a los Refugios y Centros de Atención Externa en prevención, atención, y eliminación de las violencias contra las mujeres, niñas y niños. Adicionalmente, fomenta la apropiación de los conocimientos y habilidades aprendidas y empoderamiento de las mujeres con acceso y control de recursos y en la toma de decisión sobre sus vidas. Un resultado altamente relevante de esta práctica ha sido la incidencia en políticas públicas a partir del diseño de modelos y protocolos de intervención para garantizar la atención y prestación de servicios desde el enfoque de género y derechos humanos.

7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.1. Conclusiones

Frente a las tendencias macro en ambas regiones (ALyC y UE), las experiencias que se han presentado al llamado de la Fundación EU-LAC y el Programa EUROsociAL+, aportan argumentos y metodologías para abordar en forma creativa los desafíos que enfrentan las mujeres jóvenes, con su doble rol en la economía productiva y reproductiva. De la revisión del universo de iniciativas, proyectos, programas se concluye que existe una gama amplia de aportes en el diseño, metodologías y enfoques conceptuales para abordar la problemática de las mujeres en general y/o para las jóvenes en particular en su inclusión al mercado laboral.

A manera de resumen podemos decir que existe un conjunto de elementos clave para el éxito de las iniciativas, destacando los siguientes:

· La realización de un buen diagnóstico de contexto sobre el mercado laboral y las condiciones socio económicas y culturales en el que viven las mujeres, es de importancia central para que el diseño de las intervenciones sea pertinente a las necesidades específicas de las mujeres jóvenes y contribuyan en la superación de las brechas identificadas.

· La aplicación de técnicas de formación y capacitación integrales, donde a la par que se desarrollan capacidades y habilidades técnicas, se dan elementos y conocimientos sobre la construcción social de género que contribuye al cambio en los imaginarios sociales que están presentes en el mercado laboral. En este sentido, la gran mayoría de las prácticas tienen un claro enfoque transformativo de la perspectiva de género, promoviendo cambios en la división sexual del trabajo, desarrollando acciones que ayuden a las mujeres a romper con la violencia por razones de género y atención a la salud sexual y reproductiva. Estos ejes de trabajo son de suma importancia para lograr cambios en la población joven que está en la etapa de maternidad, formación de familia, situaciones que en muchos casos las frenan o las excluyen del mercado laboral.

· El fortalecimiento de la participación de la población receptora de los servicios es una estrategia de trabajo importante para que las mujeres se constituyan en sujeto económico a nivel local y nacional y superar la visión de beneficiarias pasivas de los proyectos o programas.

· La construcción de alianzas institucionales con intereses comunes y ejes de trabajo complementarios, es otro elemento que ha influido en las prácticas analizadas en el sostenimiento de los procesos y empoderamiento de los actores a mediano plazo.

· El monitoreo permanente de la ejecución de las iniciativas para dar seguimiento a las metas y resultados previstos, tomando en cuenta la opinión de las mujeres atendidas y la rendición de cuentas que favorece también la auditoría social, son elementos que contribuyeron a mejorar la implementación de las prácticas, así como el apalancamiento de recursos para la ejecución de las mismas y ampliar el número de socios ejecutores.

· El fortalecimiento institucional de las entidades ejecutoras permite mejorar la calidad de los servicios que prestan, así como la transversalización del enfoque de género y desarrollo de capacidades en el diseño e implementación de sus políticas, teniendo como correlato el logro de cambios concretos en la situación de vida de las mujeres jóvenes, promoviendo su empoderamiento.

A continuación, se resaltan algunos desafíos que pueden dar pauta para estudios posteriores.

En relación a la cobertura, la mayoría de las prácticas son principalmente urbanas y limitadas con relación al número de personas receptoras de sus servicios, con algunas excepciones como es el caso de CREA en México, FEM en Nicaragua, RED Habitat en Bolivia y CEPRODIH en Uruguay, Campo Alegre en Colombia. Considerando que aun en América Latina y el Caribe, un porcentaje importante de población es rural, donde las mujeres jóvenes sufren múltiples discriminaciones, debieran ser foco de atención en el futuro.

La mayoría de las prácticas incorporan acciones en el área de capacitación orientada al desarrollo de habilidades técnicas para una mejor inserción laboral desde la perspectiva de género. Pero son pocas las experiencias cuya formación se articula a las instituciones educativas públicas y técnicas, lo que de alguna manera frena el potencial de incorporar los aprendizajes que desarrollan las organizaciones en los currículos oficiales de los sistemas de educación formal. La implementación de los cursos de formación en la mayoría de los casos está integrada a la actividad propia de las organizaciones, pero en algunos casos éstas desarrollan manuales que son trasladados a otros actores que los replican como es el caso de: CREA, la Red Nacional de Refugios y la Fundación Inclúyeme en México, la Cámara de Comercio en Colombia, FMJ en España y BECOMTECH en Francia. Este es un mecanismo que podría llevar a impactar positivamente en un mayor número de mujeres con acceso a estos servicios y al mismo tiempo, ayudaría a reducir costos para su implementación.

En cuanto a la población objetivo, dentro del universo de prácticas analizadas fueron pocas organizaciones cuyas acciones se dirigen de manera exclusiva a mujeres jóvenes (15-29 años), posiblemente ello se explique al hecho de que la discriminación en el mercado laboral por razones de género es un tema muy generalizado y por tanto los programas o proyectos se orientan a cubrir acciones que otros actores no realizan para que las mujeres en general, logren mejorar sus condiciones de empleabilidad para poder entrar y permanecer en el mercado laboral. Entre las prácticas analizadas, destacan aquellas que se orientan a facilitar los estudios superiores de mujeres jóvenes en carreras que históricamente han sido campos masculinizados, para romper la "discriminación horizontal" facilitando a su vez la inserción laboral en sectores económicos donde su participación siempre ha sido minoritaria como la construcción, actividades productivas en el sector rural, pero también en los sectores nuevos, como el de las tecnologías de punta, que nacen fuertemente masculinos.

Siempre en el ámbito de la población objetivo de las prácticas analizadas, la mayor parte de las mujeres atendidas en los programas que se presentaron provienen de estratos socioeconómicos bajos, son mujeres con niveles educativos en promedio se ubican en un rango de educación primaria y media. Esto abre el debate sobre el vínculo de estas experiencias con programas de lucha contra la pobreza. Algunos programas: Partido de la Participación Ciudadana de Misiones (PPC) en Argentina y Prometeo Académico C.A. en Venezuela, Ahorro Co-

munitario con Mujeres, Jóvenes, Niñas y Niños en un Municipio de Alta Verapaz, Guatemala, han articulado el trabajo en la dimensión laboral con otras intervenciones, logrando tener algunos impactos significativos para saldar las deficiencias en el acceso a derechos básicos (alimentación, salud, educación y en habilidades para el trabajo)

Las fuentes de financiamiento de la mayor parte de las iniciativas analizadas provienen de diferentes actores. Esta estrategia se valora positiva porque contribuye a la estabilidad de las acciones y a la previsibilidad de los recursos. Para este análisis, el financiamiento se clasifica en 5 tipos de fuentes: fondos del sector público (instituciones del gobierno central y de alcaldías), del sector privado (incluye recursos de empresas, aportes individuales y del sector financiero), organismos de la sociedad civil, organismos internacionales y universidades. De acuerdo a esa clasificación, 1 práctica, CEPRODIH de Uruguay, reporta recibir apoyos financieros de alguna de las 5 fuentes, 9 iniciativas reportan apoyos de 3 tipos de fuentes, 10 iniciativas reportan recibir aportes de 2 tipos de fuentes y 8 iniciativas reportan recibir apoyos de una de las fuentes.

Según esta clasificación, 19 iniciativas (68%) reciben fondos de organismos del sector público estatal y municipal, 14 prácticas (50%) reciben fondos del sector privado, incluyendo el sector financiero (bancos privados), 14 prácticas (50%) se financian con fondos propios u otros movilizados con organizaciones de la sociedad civil, 10 prácticas (36%) reciben fondos de organismos de cooperación internacional y 2 practicas (7%) se apoyan en sus actividades con universidades.

Entre las prácticas que reciben fondos del sector público destacan: el IFT, RNR y CREA en México, la Alcaldía de Cali en Colombia, Escola de Voce y el Programa Desarrollo Social y Política para la Mujer, la Igualdad Racial y los Derechos Humanos en Brasil, FMJ en España y CEPRODIH en Uruguay, Becomtech y la Red de Embajadoras en Francia, las prácticas sobre migrantes en Alemania e Italia.

Algunas iniciativas ofrecen servicios de intermediación laboral, mediante los cuales los programas vinculan a las y los jóvenes a empresas con vacantes permanentes o, en algunos casos, a empresas interesadas en recibir temporalmente a jóvenes por medio de un esquema de pasantías. Entre estas destacan: Mujeres 2000 en Argentina, IFT, Fundación Inclúyeme y CREA en México, CEPRODEIH en Uruguay, BECOMTECH en Francia y la Asociación de Mujeres Constructoras de Condega en Nicaragua. Este esquema, además de incrementar las capacidades de las y los pasantes y las habilidades productivas, contribuyen a mejorar la empleabilidad de la población joven a mediano y largo plazo, aun si no fuera posible vincularlos inmediatamente con un empleo. Por otro lado, este mecanismo ayuda a reducir los costos tanto para las empresas en la búsqueda de información acerca de los potenciales empleados-as, como de las propias personas en su búsqueda de empleo. También puede ser particularmente relevante en situaciones en que los y las jóvenes enfrentan estigmas o barreras a la entrada basadas en aspectos observables, como el barrio en el que viven o la existencia de antecedentes penales, como lo muestra la práctica de Mujeres 2000 en Argentina o la Fundación Inclúyeme de México que promueve la inclusión de personas con discapacidad.

Finalmente, consideramos importante señalar que solamente una de las prácticas analizadas incorpora el trabajo sobre y con hombres, con el objetivo de generar en ellos un cambio de

roles hacia una nueva masculinidad no hegemónica o no dominante. Mas allá de la importancia que tiene que las mujeres sean el foco de atención de las prácticas para que superen las brechas que tienen en el mercado laboral con los hombres, también se requieren de esfuerzos para sensibilizar a la sociedad en general y a los hombres jóvenes en particular sobre la responsabilidad compartida en el trabajo doméstico, dado que este es un factor clave para que sus compañeras logren tener las mismas condiciones y oportunidades que ellos, y hacia tomadores de decisión sobre otros niveles de representaciones y discriminaciones más globales.

7.2. Recomendaciones

7.2.1. En materia de políticas

Las tendencias observadas en el mercado laboral de ambas regiones a las que hicimos referencia en la primera parte de este documento, constatan que el empleo de las y los jóvenes es particularmente sensible al ciclo económico. Ellos y ellas son generalmente los primeros en perder sus puestos de trabajo en tiempos de contracción económica y los últimos en obtener un empleo cuando la economía se recupera. Según análisis de OIT, "*la experiencia de crisis de empleo pasadas demuestra que se necesita más tiempo para que los jóvenes puedan aprovechar de los beneficios de la recuperación económica y del crecimiento del empleo, este tiempo puede ser aún más largo para los jóvenes desfavorecidos. Además, los jóvenes que experimentaron déficit de trabajo decente durante la crisis estarán compitiendo por puestos de trabajo con millones de nuevos jóvenes que* ingresarán al mercado de trabajo en los próximos años" (OIT, s.f.)

De acuerdo a los escenarios prospectivos, no se prevé que a corto plazo tengan solución los problemas de falta de inclusión de la población joven en el mercado laboral y de la calidad del empleo, dado que en el comportamiento del mercado laboral no solo influyen los ciclos económicos, sino también los cambios estructurales que han generado formas nuevas de empleo, pero también mercados laborales con mayores y nuevos requisitos de habilidades.

Para enfrentar los desafíos del empleo juvenil se requiere, por tanto, de acciones concertadas entre las instituciones del sector público y los interlocutores sociales (gremios, sindicatos y organizaciones sociales de mujeres o de la sociedad civil) para identificar opciones de políticas públicas viables en los países que pueden mejorar los resultados de empleo juvenil.

Para que estas políticas públicas sean inclusivas deben de desarrollarse en un marco integrado de políticas que promuevan la actividad económica, fomentar la creación del empleo, mejorar las condiciones de empleabilidad de las y los jóvenes. Para alcanzar resultados a mediano plazo en la inclusión de jóvenes al mercado laboral, es importante que las políticas incorporen sistemas más integrales de formación continua basados en competencias laborales que aseguren la calidad y la pertinencia de la formación y que permitan a las y los jóvenes seguir formándose durante su vida. También se requieren de acciones que incorporen aspectos de la promoción de nuevas masculinidades pro igualdad entre mujeres y hombres y un mayor balance entre lo privado y público.

De acuerdo a las condiciones y tendencias del mercado laboral observadas en ambas regiones, así como a las diferentes experiencias y factores que inciden en las desigualdades que dependen de características individuales (edad, sexo, nacionalidad, estatus migratorio, nivel socioeconómico, nivel educativo, entre otros), se puede afirmar que no existe una receta o solución única para dar respuestas al problema del empleo juvenil. Pero lo que sí podemos afirmar es que para que las políticas sean efectivas deben atender prioritariamente aquellos elementos que frenan la participación de la población joven y en particular de las mujeres jóvenes en el mercado laboral.

A la luz del contexto descrito en la primera parte y de los hallazgos referidos a las 28 prácticas analizadas en la segunda parte de este documento, se desprende la necesidad de mayores esfuerzos y recursos en políticas públicas que contribuyan a generar las condiciones institucionales para promover fuentes de empleo de calidad.

Considerando que "el acceso a un empleo de buena calidad y remunerado fuera del hogar es quizá el factor que más contribuye al empoderamiento económico de las mujeres" (ONU Mujeres 2015: 70), los países de la UE y ALyC se encuentran ante el reto de incrementar sus esfuerzos y encontrar soluciones viables, pertinentes y creativas – en cooperación con aliados del sector público y privado - para cumplir sus compromisos asumidos en los capítulos 5 (Educación y Empleo) y 7 (Género) del Plan de Acción UE-CELAC 2015-2017.

A la luz de las brechas identificadas para alcanzar una adecuada inclusión de las mujeres, y en particular de las mujeres jóvenes al mercado laboral, se requieren de determinadas acciones que contribuyan a superar los obstáculos identificados.

En ese sentido, la Agenda 2030 plantea rutas para que los países bajo el principio de "no dejar a nadie atrás" transiten hacia el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), y de manera particular plantea metas para promover la inclusión de la población joven.

> - Meta 4.4.: aumentar sustancialmente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento;

Ello plantea la necesidad de hacer la revisión de programas de formación en escuelas, centros técnicos y universidades para dotar de conocimientos, herramientas a los y las jóvenes para una mejor y más adecuada inserción laboral. Esto facilitaría el ingreso al primer empleo y la transición del sector informal (desprotegido) hacia un empleo donde se ejerciten los derechos laborales.

Para que esto último sea real, se requiere también del vínculo e interacción de los sistemas educativos con el sector privado, el que, a su vez, debería adoptar medidas de acción positiva para generar más empleo para la población joven y en particular para las mujeres jóvenes.

Las habilidades demandadas están cambiando, con un creciente interés por trabajadores de alta cualificación y un menor interés por trabajadores semi-cualificados. Esta tendencia hacia la polarización del empleo podría verse acentuada por las nuevas tecnologías y puede potencialmente exacerbar las desigualdades existentes. En ese sentido, se requiere de mayores

esfuerzos en políticas de Investigación y Desarrollo, así como la promoción de la innovación constante promoviendo e incentivando la incursión de las mujeres jóvenes a estudios en áreas de la ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas con dominio en el uso de las nuevas tecnologías para actividades económicas, pero también para la toma de decisiones en sus vidas.

- Meta 5.1.: Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo;

Ello requeriría actualizar y profundizar los programas de capacitación y formación de los y las jóvenes, incluyendo los aspectos de género y nuevas masculinidades para que no solo se acceda a un empleo en condiciones de trabajo decente, sino también para incidir en los estereotipos de género e imaginarios sociales que discriminan a las mujeres jóvenes. Esto permitiría superar algunos obstáculos que enfrentan las mujeres jóvenes como es la maternidad temprana, situaciones de violencia, el trabajo reproductivo en sus hogares, y la segregación ocupacional, entre otros.

- Meta 8.5.: lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor;

Para ello, mientras las organizaciones públicas y privadas contribuyen en el mejoramiento de la habilidades y conocimientos técnicos de la población joven. Se requiere que el sector privado adopte medidas de acción positiva para generar más empleo para las mujeres jóvenes, incluyendo acciones que favorezca a los grupos poblacionales que son discriminados. Y al mismo tiempo se pongan en práctica instrumentos que permitan medir y dar cuenta sobre la reducción de las brechas identificadas en el mercado laboral por razones de género, generacional, por discapacidad, étnicas.

- Meta 8.6.: reducir sustancialmente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.

Para ello, deberían realizarse estimaciones cuantitativas y cualitativas sobre lo que pierden los países en crecimiento y desarrollo económico cuando su población joven queda excluida de la educación y del trabajo remunerado. Ello contribuiría a promover políticas públicas integrales para asegurar que haya programas que respondan el ciclo de vida de la población y en esa medida orientar los recursos públicos (políticas fiscales), poniendo en la agenda, acciones y programas de corresponsabilidad para el trabajo no remunerado que realizan las mujeres, y así, garantizar las condiciones más equitativas en la población para contribuir mejor al desarrollo humano sostenible en sus países.

Tomando en cuenta la alta sensibilidad que tiene la población joven de estar o no ocupada según los ciclos económicos y a los elementos que están en la base de la discriminación de las mujeres jóvenes, una política pública de alta prioridad es la de la protección social. Esta política pública debería diseñarse de acuerdo a las condiciones y posibilidades de los países y al perfil de la población joven en condiciones de vulnerabilidad frente al mercado laboral.

7.2.2. Algunas recomendaciones sobre las prácticas analizadas

De la revisión de todas las prácticas se desprenden lecciones aprendidas y también se identifican algunos desafíos, los cuales se mencionan a continuación de acuerdo a temas que se consideran relevantes para la inclusión de mujeres jóvenes al mercado laboral.

Metodologías integrales. Las prácticas analizadas proveen argumentos teóricos y resultados empíricos que justifican las intervenciones orientadas a proveer habilidades blandas o socioemocionales a la par de las habilidades técnicas. Sin embargo, del análisis realizado algunas prácticas han señalado que un desafío que tienen los programas de capacitación es el responder a necesidades específicas de cada grupo de jóvenes tomando en cuenta su diversidad etaria, de género, étnica, condición de migración u otras. De allí la importancia y necesidad de incluir de manera expresa en los procesos de formación, temas relacionados a fomentar cambios en los roles estereotipados de género, dado que es un tema que no todas las prácticas analizadas abordan de lleno.

En relación con el sector privado, son pocas las prácticas relacionadas al tema. Sin embargo, del análisis de ellas, destaca que un factor importante para la sostenibilidad de las prácticas, es el aporte que hace el mismo sector privado a través de sus empresas. Para ampliar la cobertura y mostrar resultados sobre la inclusión de mujeres jóvenes en el sector formal de la economía, se requiere realizar mayores esfuerzos y compromisos de parte de las empresas para que otorguen incentivos para contratar a las y los pasantes y/o para invertir en su formación de manera sistemática, así como el diseño e implementación de sistemas de información que muestre los avances en la formalización del trabajo de las mujeres jóvenes y sirva como mecanismo de auditoría social para que las mujeres aporten soluciones a los problemas que se siguen enfrentando en los centros de trabajo. A la luz de prácticas como la de CEPRODIH en Uruguay, es importante fortalecer las alianzas con el sector privado, trabajando modelos de negocios inclusivos con triple impacto, en las dimensiones económica, social y ambiental que además es un canal de generación de empleo en condiciones decentes.

Intermediación laboral: En países que no cuentan con una bolsa de empleo pública desarrollada, los programas deben buscar buenas fuentes de información sobre la demanda laboral, estableciendo, por ejemplo, convenios con asociaciones gremiales, con agencias de colocación privadas o con páginas web de alta utilización. En este sentido, la práctica del Instituto Federal de Comunicaciones (IFT) que tiene vínculos institucionales con universidades en México, o la legalización de la RED HABITAT de Bolivia que promueve su reconocimiento gremial, abonan en ese sentido.

A la luz de lo anterior, los principales ejes que las organizaciones deben enfatizar para superar los obstáculos que enfrentan las y los jóvenes para su inclusión en el mercado laboral, pero principalmente las mujeres jóvenes son los siguientes:

Profundizar la formación y dotar a las mujeres jóvenes de competencias y habilidades que les permitan abrir su camino hacia el primer empleo y la formación para la vida y para la empleabilidad. En este sentido, es vital que la formación incorpore la dimensión de género, generacional y étnica para incidir en los cambios de comportamientos y actitudes de los gru-

pos sociales que son parte de las iniciativas, pero también incidiendo en el entorno institucional y social donde residen. Esto contribuye al logro de resultados concretos en materia de autonomía, empoderamiento y ejercicio de derechos de la población joven. Dentro del campo de la formación deberían incorporarse temas relacionados a las nuevas masculinidades pro igualdad entre mujeres y hombres con grupos juveniles, en las empresas privadas, instituciones educativas/técnicas, en las relaciones de pareja, entre otros. Esto permite incidir gradualmente en las actitudes y conductas patriarcales de la sociedad y para ello sería beneficioso la conformación de alianzas con organizaciones en cada país que ya trabajan el tema de género y nuevas masculinidades.

La creación de nuevas habilidades en la población joven para mejorar las condiciones de empleabilidad que se requiere en el sector privado y público en la generación de empleo. En ese sentido, el desarrollo de capacidades en el uso de la tecnología, se convierte en un factor clave de inclusión. El desafío en este tema consiste en incrementar el número de prácticas con estrategias que permitan ampliar el número de mujeres jóvenes con habilidades tecnológicas para sus actividades económicas que realicen por cuenta propia o mejoren las condiciones de su empleabilidad en el mercado de trabajo formal.

7.2.3. Para la reflexión final

Como se ha dicho a lo largo de este documento, ni los problemas que enfrenta la población joven en América Latina y el Caribe y en la Unión Europea son homogéneos, como tampoco hay soluciones únicas. Las prácticas analizadas, con enfoques y estrategias comunes, pero con algunas diferencias en la implementación, pueden arrojar luces o pistas sobre cómo mejorar el trabajo con mujeres jóvenes.

La inclusión de las y los jóvenes al mercado laboral está condicionada por los ciclos económicos (auge y depresión económica), pero también por otros factores que generalmente no se derivan de las estadísticas del mercado laboral, sino de los estereotipos de género. De allí, que sigue pendiente identificar los obstáculos que enfrentas las mujeres jóvenes para conseguir un empleo de calidad que reditúe en mejores condiciones de vida.

Las siguientes preguntas van orientadas a motivar una reflexión que ayude a identificar posibles rutas para el diseño de políticas públicas, pero también para orientar mejor el trabajo de las organizaciones de la sociedad civil interesadas en la promoción e inclusión del empleo de mujeres jóvenes la Unión Europea y América Latina y el Caribe.

· ¿Cuánto ha influido el mejoramiento socio-económico de algunos países en la ampliación de oportunidades laborales de las mujeres jóvenes? ¿Por qué ellas no pueden aprovechar los ciclos de crecimiento económico?

· ¿Cuáles son los factores determinantes sobre los cuales se debiera trabajar para alcanzar cambios en los condicionamientos sociales de las trayectorias laborales para el caso de las mujeres jóvenes en toda su diversidad?

· ¿Qué lecciones dejan las innovaciones o prácticas analizadas que pueden ayudar a enfrentar los problemas de empleo de las mujeres jóvenes en ALC y UE?

· ¿Cuáles son las políticas públicas que pueden tener mayor impacto en los próximos años en la inclusión de mujeres jóvenes en el mercado laboral y en particular en los circuitos económicos más dinámicos y empleos mejor remunerados según el contexto de las regiones?

BIBLIOGRAFÍA

Banco Mundial (2018). Relación entre empleo y población, entre 15 y 24 años, mujeres (%) (estimación nacional). Datos recuperados de: https://datos.bancomundial.org/indicator/SL.EMP.1524.SP.FE.NE.ZS?locations=BD

Banco Mundial (2018). Datos de migración mundial, recuperado de: https://datos.bancomundial.org/indicator/SP.POP.TOTL.FE.ZS?view=chart

Banco Mundial (2018). Relación entre empleo y población, entre 15 y 24 años, varones (%) (estimación nacional). Datos recuperados de: https://datos.bancomundial.org/indicator/SL.EMP.1524.SP.MA.NE.ZS?locations=BD

Borregales Chinea Leonardo J. (2016). Análisis del mercado laboral juvenil. Una comparación entre España e Italia. Tutorizado por Carlos Bethencourt Marrero y Manuel Navarro Ibáñez. Universidad de La Laguna. Facultad de Derecho. Área de conocimiento: Fundamentos del Análisis Económico.

Calderón, Cunha y De Giorgi.(2013) "Business Literacy and Development: Evidence from Randomized Controlled Trial in Rural Mexico". Diciembre 2013. Barcelona GSE Working Paper Series Working Paper nº 742.

Cecilia Castaño C. (2014). La segunda brecha digital y las mujeres jóvenes. Universidad Complutense de Madrid. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/28316554_La_segunda_brecha_digital_y_las_mujeres_jovenes

CEPAL (2015) Juventud: realidades y retos para un desarrollo con igualdad. Desarrollo social. Impreso en Naciones Unidas, Santiago. Chile

CEPAL (2016). Autonomía de las Mujeres e Igualdad en la Agenda de Desarrollo Sostenible y XIII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina. Montevideo, Uruguay (25 al 28 de octubre 2016). Santiago. Chile.

CEPAL (2016). Observatorio de la igualdad de género. Autonomía económica. Nota para la igualdad N 18 8 de marzo de 2016, Recuperado de: https://www.cepal.org/sites/default/files/news/files/nota_18_brechas_salarios.pdf

CEPAL (2018). Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. Definición tomada de: https://oig.cepal.org/es/autonomias/autonomia-economica

CEPAL/OIJ/IMJUVE (2014). La juventud en Iberoamérica Tendencias y urgencias Modelo. Santiago de Chile. Chile.

Cuervo et al (2012). Los Factores de desigualdad de género en el empleo. La transferencia de buenas prácticas para la igualdad de género en el empleo. EQUAL. Unión Europea Fondo Social Europeo. Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales.

Dharam GHAI (2003). Trabajo decente. Concepto e indicadores. Revista Internacional del Trabajo, vol. 122 (2003), núm. 2. Recuperado de: http://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/ghai.pdf

Durán H. (2012). El trabajo no remunerado en la economía global. Bilbao. España. Primera Edición. Fundación BBVA. 2012.

El Nuevo Diario (19-4-18): citando el artículo de la Universidad de Melbourne publicado en la revista especializada Plos Biology. Recuperado de: https://www.elnuevodiario.com.ni/actualidad/461593-brecha-genero-fisica-cirugia-o-informatica-no-se-c/

El Universo (2017). El desempleo ha acelerado la migración en América Latina, Ecuador

European Commission (2017). "2017 Review of Employment and Social Developments in Europe". Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. Luxembourg. Publications Office of the European Union, 2017

Eurostat Newsrelease (December 2016). Education, employment, both or neither? What are young people doing in the EU. Recuperado de:http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7590616/3-11082016-AP-EN.pdf/c0393ef3-2ea1-455a-ab64-2271c41fd9d4

Eurostat Newsrelease (December 2017). Social protection in 2015 Almost one-third of EU GDP spent on social protection. Recuperado de: http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/8510280/3-08122017-AP-EN.pdf/d4c48fca-834b-4b08-bdec-47aaa226a343

Fundación EU-LAC, Programa EUROsociAL+ (2017). Llamado a Presentación de Experiencias Exitosas "Buenas Prácticas e Innovaciones para la Inclusión de Mujeres Jóvenes al Mundo Laboral en la Unión Europea, América Latina y el Caribe"

Global Migration Group (2014) Publication on Migration and Youth: Challenges and Opportunities. United Nations Children's Fund. Recuperado de: http://www.globalmigrationgroup.org/migrationandyouth. Chapter 1. Figures and Facts. Recuperado de http://www.globalmigrationgroup.org/system/files/4._Chapter_1.pdf

Kommenda,N. Barr C. and Holder J. (5 de abril 2018). Gender pay gap: what we learned and how to fix it. The Guardian. Recuperado de: https://www.theguardian.com/news/ng-interactive/2018/apr/05/women-are-paid-less-than-men-heres-how-to-fix-it

Martinez P. (2007), Feminización de las migraciones en América Latina: discusiones y significados para políticas, San Salvador, El Salvador.

Naciones Unidas (2015). Objetivos de Desarrollo del Milenio Informe de 2015. Nueva York. Estados Unidos de América.

OIT (s.f.:1). Resumen de políticas. Políticas de empleo juvenil durante la recuperación económica. Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ed_emp_msu/documents/publication/wcms_151462.pdf

OIT (2012). Panorama Laboral 2012. Situación del trabajo doméstico remunerado en América Latina. Artículo fue elaborado por María Elena Valenzuela, OIT para el Cono Sur de América Latina Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/article/wcms_195947.pdf

OIT (2016). Las mujeres en el trabajo Tendencias de 2016. Resumen Ejecutivo. Ginebra. 2016.

OIT (2017). Panorama Laboral 2017. Primera edición. Lima. Perú. OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe.

OIT (2017). Tendencias mundiales del empleo juvenil. Caminos hacia un mejor futuro laboral. Resumen Ejecutivo. Ginebra. Noviembre 2017.

OIT (2017). Informe Mundial sobre Salarios 2016/2017. La desigualdad salarial en el lugar de trabajo. Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2017

OIT (2018). Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Avance global sobre las tendencias del empleo femenino 2018 Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2018.

OIT (2018). Mujeres y Hombres en la Economía Informal: un panorama estadístico. 3ra. Edición. OIT, Ginebra. 2018. Recuperado de : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_635149.pdf

OIT (2018). La brecha salarial en América Latina. Estimaciones para cuatro países (Costa Rica, México, Perú y Uruguay). Oficina Regional para América Latina y el Caribe. 2018. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_616175.pdf

ONU (2017). Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2017 Nueva York. EEUU. Recuperado de: https://unstats.un.org/sdgs/files/report/2017/TheSustainableDevelopmentGoalsReport2017_Spanish.pdf

ONU Mujeres (2017). América Latina y el Caribe. La migración en América Latina y el Caribe tiene rostro de mujer. Recuerado de: http://lac.unwomen.org/es/noticias-y-eventos/articulos/2017/06/la-migracion-en-america-latina-y-el-caribe-tiene-rostro-de-mujer

OIM (2015). Informe sobre las migraciones en el mundo 201. Los migrantes y las ciudades: Nuevas colaboraciones para gestionar la movilidad. Publicado por la Organización Internacional para las Migraciones. Ginebra. Suiza.

Ortiz A. y Rivero G. (2007). Desmitificando la Teoría del Cambio. Building Capacity Worldwide. Pact. Recuperado de: http://www.rootchange.org/about_us/resources/publications/DemistificandolaTeoriadeCambio.pdf

Perocco (2017), Precarización del trabajo y nuevas desigualdades: el papel de la inmigración. Recuperado de http://www.scielo.br/pdf/remhu/v25n49/1980-8585-REMHU-25-49-079.pdf

Seth (2018) Recuperado de: http://www.eltiempo.com/mundo/europa/brecha-salarial-entre-hombres-y-mujeres-173160.

SITEAL, et al (2013). ¿Por qué los adolescentes dejan la escuela? Dato Destacado 28. Descargado de: http://www.siteal.iipe.unesco.org/sites/default/files/siteal_2013_03_13_dd_28_0.pdf

TELAM (2017), MIGRACIONES, 05-06-2015, Agencia Nacional de Noticias, Argentina, 2017

Word Economic Forum (2018). La economía informal de América Latina supera por primera vez la de África Subsahariana. Recuperado de: https://es.weforum.org/agenda/2017/05/la-economia-informal-de-africa-esta-retrocediendo-mas-rapido-que-la-economia-latinoamericana/

Bibliografía complementaria consultada:

USAID, ACDI.VOCA, Fundación Andi, Fundación Corona (2016). 15 iniciativas exitosas en materia de inclusión laboral para población vulnerable.

World Bank (2017). Report No: AUS9542 United Mexican States. Impact Evaluation of a Large Scale Female Entrepreneurship Pilot in Mexico. June 20, 2017. GTC04. Latin America and Caribbean.

Sendotu, Fundación Peñascal, Sartu. Europar Batasuna Unión Europea (s.f.) Tendencias y Buenas Prácticas en materia de empleo e inclusión social en la UE.

Primer Foro Mundial sobre Políticas para la Juventud (2014) (FGFYP). Azerbaiyán del 28 - 30 de octubre 2014.

ANEXOS

ANEXO 1: CRITERIOS UTILIZADOS PARA EL ANÁLISIS DE LAS PRÁCTICAS

1.Primer filtro para la selección de las prácticas inspiradoras

Criterio	Justificación
Ámbito de interés según la convocatoria y Calidad de la presentación de las iniciativas enviadas en términos de consistencia y claridad.	Correspondencia de la iniciativa presentada por cada organización con las áreas definidas por la convocatoria de la Fundación EU-LAC y EUROsociAL+. Varias prácticas abordan de manera simultánea diferentes áreas de interés por lo que su ubicación se hará en el tema de mayor énfasis de la práctica.
	Se valora la buena práctica con base en la información disponible tomando en cuenta la consistencia y claridad de la presentación con relación a la guía del llamado de las organizaciones convocantes. Esto es: identificación de los actores directos en la ejecución de la práctica, población objetivo especificando los grupos específicos (por sexo, etnia, edad u otros) a los cuales van dirigidas las acciones de la misma.
Principal problema identificado: objetivo de la iniciativa	En qué medida el problema que pretende abordar la iniciativa está explicitado en la documentación presentada a partir del análisis del contexto.
	Se trata de visualizar el nivel de relación que tiene el abordaje del problema y la definición de los objetivos general y específicos de la práctica para abordarlo.
Periodo de ejecución de la buena práctica	Se tomó en cuenta principalmente las experiencias que hayan tenido un plazo razonable de ejecución como para evidenciar los logros alcanzados en los resultados propuestos en la misma.

Criterio	Justificación
Cobertura	Dimensiona el ámbito de intervención directa de la iniciativa, si la acción tiene alcance nacional, territorial, comunitario, provincial, u otro. La relevancia de esta información radica en que puede dar elementos para valorar hasta dónde la misma tiene un impacto en el contexto en el que opera.
Metodología/ estrategia para la ejecución de la buena práctica	Se valoran los instrumentos y procesos que se han llevado a cabo para la implementación de la iniciativa para alcanzar sus objetivos. Se identifica el conjunto de acciones implementadas tomando en cuenta, por un lado, lo operativo referido a los arreglos institucionales y actores internos que implementan las actividades de la iniciativa. Por el otro lado, las alianzas institucionales que se derivan de arreglos interinstitucionales que la misma iniciativa promueve y gestiona para involucrar a varios actores del sector público, privado, organizaciones civiles, comunidades, entre otros, con el objetivo de agregar valor a las acciones, aunar esfuerzos en la implementación de la práctica y el logro de sus objetivos. La identificación de las alianzas con otros actores, busca conocer hasta dónde éstos han contribuido a la sostenibilidad e integralidad de la intervención y si las mismas se sustentan en acuerdos a los que se les da seguimiento. Se analizaron las herramientas, formatos y plataformas que se utilizan para la ejecución de la iniciativa evidenciando las acciones o líneas de trabajo que contribuyen a aumentar la capacidad institucional y de los actores para levantar las barreras u obstáculos que enfrentan, particularmente las mujeres jóvenes, para la inserción laboral en condiciones de empleo decente como lo define OIT.
Orientación a resultados y aprendizajes	Se valora la iniciativa con base en los sistemas de seguimiento y monitoreo en la ejecución de la misma, incluso en qué medida los actores directos han estado involucrados en la recopilación de la información cuantitativa y cualitativa.
Lecciones aprendidas	Se trata de saber si la práctica puntualiza cuáles son las condiciones que se presentaron antes y durante la ejecución de la iniciativa que deben ser tomados en cuenta para el éxito en experiencias similares.

Criterio	Justificación
Sostenibilidad	Se valora la sostenibilidad financiera para dar continuidad de la iniciativa desde el punto de vista de los recursos requeridos para la realización de sus principales líneas de acción, así como la sostenibilidad de los resultados alcanzados, reflejado en el nivel de empoderamiento y apropiación de los actores, desarrollo de capacidades individuales e institucionales y la consolidación de alianzas para hacer viable la iniciativa a futuro.
Capacidad institucional	Está relacionado al tipo de procesos internos de la o las instituciones u organizaciones ejecutoras de la iniciativa y del desarrollo de habilidades de la población objetivo y de la gestión de otros actores indirectos relacionados con la iniciativa.

2.Segunda fase para la selección de las prácticas inspiradoras

Esta selección se hizo bajo el criterio de la replicabilidad de las prácticas. Además de los elementos que proveyeron las organizaciones participantes en el llamado de la Fundación EULAC y el Programa EUROsociAL+, se realizó un análisis sobre los temas transversales que contribuyen al éxito de las iniciativas orientadas a apoyar el empoderamiento de las mujeres jóvenes de América Latina y Europa y que pudieran ser replicadas en otros sectores o contextos y alimentar un diálogo horizontal entre instituciones y organizaciones de ambas regiones para la incidencia en políticas públicas.

Temas transversales	Justificación
Análisis del contexto	Identifica si la práctica responde a un análisis explícito del contexto donde desarrollaron sus intervenciones y si los objetivos respondieron de manera coherente al mismo.
Integralidad en la implementación de la iniciativa	Se refiere al análisis de la iniciativa desde diferentes frentes de acción dado que la inclusión laboral de las mujeres no sólo requiere de acceso y control de activos productivos. También se necesita de cambios estructurales en el contexto donde opera para facilitar a las mujeres, en particular jóvenes, el acceso a más y mejores oportunidades de inclusión laboral, así como en su calidad de vida. Por lo tanto, se trata de identificar si la propia práctica analizada implementa acciones de diferentes tipos como por ejemplo capacitaciones duras (técnicas) y blandas (de género, autoestima, inclusión u otros) que contribuyen al empoderamiento de la población objetivo. Se trata de conocer si la iniciativa contribuye a levantar las barreras que enfrentan las mujeres jóvenes para la inclusión laboral en condiciones dignas.
Participación de los actores/ Alianzas	Se toma en cuenta el involucramiento activo de los actores directamente vinculados a la iniciativa en todas las fases de definición, implementación y seguimiento de la práctica analizada. Así como acuerdos interinstitucionales para maximizar los resultados.
Enfoque de género	Identifica si la iniciativa tiene como objetivo explícito una mayor la igualdad de derechos entre mujeres y hombres e incorpora el enfoque de género en todo el proceso de gestión y monitoreo de la misma. Este abordaje transversal se complementa con el de integralidad.

Temas transversales	Justificación
Monitoreo continuo/Gestión por resultados	Valora el tipo e instrumentos que se utilizan para el seguimiento de las iniciativas que se utilizan para retroalimentar mejoras en la implementación durante la vida de la iniciativa. Así como los mecanismos utilizados por las organizaciones para la rendición de cuentas para que los actores involucrados conozcan los resultados alcanzados, reflexionen sobre los cambios que se requieren, pero también frente a actores indirectos para promover el conocimiento de la experiencia y se amplíe el número de organizaciones que implementen acciones para la inclusión de las mujeres jóvenes al mercado laboral tomando en cuenta los factores que inciden en su baja participación.
Desarrollo de capacidades	Incluye el desarrollo de capacidades tanto de la población objetivo de las iniciativas como el reforzamiento y calificación de los ejecutores de la misma. Este eje de trabajo se considera clave para asegurar que los actores involucrados alcancen un alto nivel de apropiación y compromiso en el seguimiento de la iniciativa a mediano y largo plazo.

ANEXO 2: DESCRIPCIÓN DE LAS PRÁCTICAS POR TEMAS

A continuación, se presenta un resumen de todas las prácticas recibidas en la convocatoria que hicieran la Fundación EU-LAC y el Programa EUROsociAL+ en enero 2018. Las mismas se presentan bajo un esquema homogéneo y han sido revisadas por cada una de las organizaciones involucradas a quienes agradecemos la información complementaria entregada al equipo consultor, así como la revisión de la síntesis de las mismas.

1. ORIENTACIÓN VOCACIONAL: DEL ESTUDIO AL TRABAJO

1.1 Programas de Becas para la Educación superior e Inserción Universitaria "Acceder estudiando". Argentina.

El programa es impulsado por la Asociación Civil Mujeres 2000, ONG integrada por profesionales y universitarios mayoritariamente voluntarios. Desde el año 2000 trabaja con grupos vulnerables en barrios del Gran Buenos Aires, impulsando iniciativas propias de mujeres, jóvenes y familias que favorezcan el desarrollo de su potencial.

El programa de Becas para la Educación superior e Inserción Universitaria "Acceder estudiando "se viene implementando desde el año 2010.

Población objetivo: Jóvenes de 17-25 años de contextos socioeconómicos desfavorables dentro de los barrios donde trabaja la asociación Mujeres 2000.

Problema identificado y objetivo de la iniciativa

A partir de diagnósticos realizados en el Gran Buenos Aires, se identificó que las familias con mucho esfuerzo lograron que sus hijos e hijas cursaran estudios primarios y secundarios, pero no tienen la capacidad económica para que sigan estudios universitarios. Si bien en Argentina la educación universitaria es gratuita, existen barreras que dificultan o imposibilitan el acceso a esos niveles de educación. Entre los factores que actúan como inhibidores para continuar los estudios a nivel superior destacan: el trabajo precario para colaborar con el sustento del hogar; el entorno de estas comunidades que generalmente no favorece estimular un plan de estudios a largo plazo; las dificultades que enfrentan las y los jóvenes cuando no se dispone de redes sociales fuera de las propias comunidades para conseguir empleos de calidad; la ausencia de capacitación en cuestiones prácticas tales como redactar un curriculum vitae, presentarse en una entrevista, etc.

Frente a esa situación, el Programa se propuso incidir en el cambio del escenario a través de la ampliación de habilidades de empleabilidad de jóvenes, apoyándoles a que logren cursar estudios universitarios para ubicarse en empleos decentes y ser un referente en sus comunidades.

Otro objetivo del Programa es el fortalecer la capacidad en Mujeres 2000 a través de capacitaciones, desarrollo de manuales de procedimientos y el apoyo a la construcción de redes que promuevan la sostenibilidad del programa.

Estrategia y metodología implementadas

El programa inició con una experiencia piloto en el año 2010. Se complementa el apoyo financiero con la transferencia de habilidades y de herramientas concretas hacia jóvenes becarios y posteriormente a sus estudios, un acompañamiento a los mismos en el proceso y planificación de búsqueda de su primer empleo.

El Programa ofrece 5 servicios básicos: **1. Asistencia Financiera:** una suma de dinero por mes durante 12 meses para gastos de estudio y transporte para evitar que los jóvenes trabajen mientras estudian. La beca es renovable por un periodo correspondiente al 60% del plan de estudio del becario. **2. Tutoría**: académico con reuniones quincenales, orienta a la persona becada en el plano académico y profesional durante toda la carrera. **3. Capacitaciones extracurriculares**: se ofrecen diferentes capacitaciones como técnicas de estudio, expresión oral y escrita, redacción de CV, presentación en entrevistas, etc. **4. Clases de apoyo**: en las materias que tienen más dificultades los becarios como matemática, química, física, economía. Este servicio se da los sábados y las clases son dictadas por voluntarios. **5. Inserción laboral**: durante los meses de verano, el becario realiza alguna actividad laboral en una empresa, organización o entidad en un área relevante a su área de estudio gestionado por el programa.

Tipos de acciones que las caracteriza

Esta práctica concentra sus **acciones de manera directa sobre población objetivo**: Las candidatas seleccionadas inician un proceso de orientación a la vida universitaria. Se las acompaña en el proceso de toma de decisión de estudiar y qué estudiar de manera responsable y consciente de su elección. Se realizan tests orientativos para explorar potencialidades, recursos y limitaciones de la persona y que las tome en cuenta al momento de comenzar a estudiar.

El programa tiene también **incidencia territorial a nivel comunitario,** dado que es parte de un trabajo más amplio de Mujeres 2000, de lo que se sugiere que hay un conocimiento de la comunidad de los resultados del Programa y, por otro lado, los jóvenes se convierten en actores activos y promotores del mismo, en tanto sus experiencias sirven de ejemplo para otros jóvenes sobre la posibilidad de acceder a estudios terciarios o universitarios para obtener empleos de calidad.

La difusión del Programa la realizan los mismos jóvenes a través de redes y charlas testimoniales explicando su experiencia. Mujeres 2000 también lo hace a través de la participación en redes de organizaciones educativas donde se comparte la metodología y experiencia del programa a través de Facebook, Twitter, Vimeo, LinkeldIn, Youtube, Instagram y página institucional.

Monitoreo y Resultados

Mujeres 2000 ha desarrollado un sistema de seguimiento del Programa que incluye diferentes instrumentos para el monitoreo de la población atendida[10]. (Mujeres 2000, 2018 mimeo)

Cada etapa del proceso de acompañamiento al becario tiene resultados concretos esperados: 1. Autonomía en la toma de decisiones en el ámbito de estudio. 2. Uso de herramientas para planificar de manera autónoma, organizar su tiempo y comenzar la búsqueda de empleo. 3. Permanencia en el programa con compromisos y sentimiento de pertenencia.

Resultados cuantitativos

De acuerdo a los datos suministrados por Mujeres 2000 hasta la fecha han tenido una cobertura de 71 personas, 52 mujeres (73%) y 19 hombres (27%). Al mes de abril 2018 existen 41 becarias activas (58%). Cinco personas graduadas (7%). La mayoría de becarias (62 personas) están en universidades públicas y 9 en universidades privadas.

Aun cuando el Programa no cuenta con una política o estrategia de género, los resultados han sido favorables para la reducción de brechas. De cinco egresados, todas son mujeres y la mayoría de los ingresantes de cada año son mujeres.

Resultados cualitativos

Las encuestas realizadas a becarios abordan diferentes dimensiones y en la parte final se hacen recomendaciones. De acuerdo a información compartida por Mujeres 2000, se observa que hay mucha aceptación del programa y la utilidad del mismo. (ver más abajo ejemplo de Vanesa Romero). Algunas personas becadas, una vez que finalizan sus estudios, se convierten en voluntarios del Programa.

Sostenibilidad

El programa se ha sostenido por la estrategia de financiamiento promovida por Mujeres 2000 y ha contado con el apoyo financiero de: CitiBank, Accenture, HSBC, Prudential Seguros, Tea Connection, Johnson & Johnson, Banco Mundial, Fundación Banco Provincia, Comisión Nacional de Microcréditos, Dow, Total Foundation, Google, Banco Galicia, entre otros.

---

10 El Modelo Informe OVU, destaca las cualidades de la persona que solicita la beca y formula sus recomendaciones para el personal que la acompañará en el programa. Este reporte es clave para la decisión de otorgar y renovar la beca.
Tablero de Comando (formato Excel): miden los avances de cada becario en cada etapa, el registro cuantitativo de logros, evaluación del nivel de cumplimiento, para la renovación o no de beca. El monitoreo de cada persona becada, se lleva hasta el momento que logra la inserción laboral.
Modelo de Reporte de Tutores: da el seguimiento de los avances trimestrales por becario-a, incluyendo varias dimensiones: datos generales del becario-a; datos generales del tutor; objetivos académicos; periodo de reporte; comentario sobre los encuentros quincenales de donde se abordan temas emocionales, afectivas, familiar y social, aspectos académicos y adaptación al ámbito universitario, participación en actividades de Mujeres 2000, entro otros.
El Manual de uso analítico: registro individual de cada becaria-o.
El Manual de uso seguimiento general: seguimiento al trabajo de las diferentes áreas del programa con actualización mensual.

Del total de los recursos que aportan las diferentes fuentes, el 60% se destina para cubrir el Plan de Estudios del 100% de cada uno de los y las becarias del Programa y el resto (40%) se destina para gastos operativos de Mujeres 2000. La estructura actual de los recursos del Programa es: 34% de donantes individuales; 32% de empresas (Banco de Galicia); 34% de otras organizaciones.

La consecución de recursos del Programa se respalda con Acuerdos Institucionales entre Mujeres 2000 y los organismos financiadores. Entre estos acuerdos destacan: desde 2015 con Orientación para la Joven (OPJ), una ONG que tiene como objetivos brindar contención, potenciar habilidades y acercar oportunidades a jóvenes en situación de vulnerabilidad. Actualmente bajo este acuerdo se beca a 10 estudiantes. Desde 2016 con Banco Galicia (Potenciamos tu Talento), se financia la totalidad de la carrera de 4 estudiantes (6 años).

La sostenibilidad financiera a futuro del Programa, según Mujeres 2000, se garantizará enfocando el trabajo en la ampliación de la base de donantes individuales.

Desafíos que enfrenta la organización para la continuidad de la práctica

La situación de vulnerabilidad de las comunidades donde opera Mujeres 2000 y los relativos pocos recursos para impulsar programas cuyos resultados se ven a mediano plazo (entre 4 y 5 años tiempo que duran las carreras) constituye una de las limitaciones más importantes. Dado que la previsibilidad de recursos es un elemento clave para la sostenibilidad del Programa, Mujeres 2000 ha diseñado una planificación estratégica 2020 para ampliar el número de personas becadas sin perder la calidad, ampliar la inserción laboral y en particular para que los y las becarias tengan un mejor acceso a puestos relacionados con sus carreras.

En lo que respecta a la propia organización, se plantea como necesidad la adecuación y desarrollo de nuevas herramientas para mejorar (acortar) los tiempos de graduación.

¿Por qué es una buena práctica?

Entre los factores de éxito destacan: el proceso de selección, orientación vocacional y el seguimiento personalizado hasta que las y los jóvenes logran culminar su carrera profesional para la inserción laboral, el autoconocimiento de las personas becarias con apoyo de psicólogas y psicopedagogas; la participación activa de las personas becadas en todo el proceso del Programa de Becas y el que asuman compromisos con Mujeres 2000 que garantizan la efectividad del apoyo de Mujeres 2000.

Los organismos que han otorgado reconocimientos a Mujeres 2000 destacan como elementos de buena práctica: que es una organización que presta servicios integrales fomentando el desarrollo comunitario; el esquema de tutorías y seguimiento continuo a lo largo de la carrera, facilitando la inserción laboral en condiciones decentes.

1.2 Escuela de formación Técnica de Mujeres- Asociación de Mujeres Constructoras de Condega. Nicaragua.

El programa es impulsado por la Asociación de Mujeres Constructoras de Condega, (AMCC), organización civil sin fines de lucro, que promueve procesos de empoderamiento económico, político e ideológico que posibiliten las condiciones básicas para el ejercicio de la ciudadanía plena de las mujeres jóvenes del norte de Nicaragua como medio para su crecimiento personal y formación profesional, así como el fortalecimiento de su participación e incidencia ciudadana en la vida de sus comunidades.

Población objetivo: Mujeres jóvenes entre 13 y 29 años.

Problema identificado y objetivo de la iniciativa

Limitado acceso y baja calidad de la educación. La falta de una política que favorezca la inserción de las mujeres a oficios técnicos no tradicionales y la baja calidad de la educación básica, sumado a la condición de pobreza de las familias, limita la participación de las mujeres en la formación técnica. El **objetivo** de la práctica es promover el desarrollo de un programa de formación propio, resultado de un proceso de construcción colectiva, adecuado a la realidad y a las necesidades de formación de las mujeres de los grupos meta.

Estrategia y metodología implementadas

La AMCC desarrolló un programa de formación propio, resultado de un proceso de construcción colectiva, adecuado a la realidad y a las necesidades de formación de las mujeres de los grupos meta.

La preparación de la Escuela de Formación Técnica de Mujeres, desde 2001, inició con la incorporación del cuerpo docente, conformado con recursos humanos calificados con los que ya contaba la Asociación y personal calificado en las especialidades que fue captado y capacitado en procesos técnicos pedagógicos. Una vez completado y capacitado el cuerpo docente, se inició el proceso de elaboración y validación de los módulos de género y administración de pequeños negocios, y posteriormente los programas de los cursos técnicos básicos. Cada curso cuenta con sus manuales, cartillas, sistema de evaluación y perfil de salida.

El paso siguiente fue la presentación de los programas de formación de cada curso al Instituto Nacional Tecnológico (INATEC) instancia rectora de la Educación Técnica en Nicaragua, para la debida certificación.

Con el fin de hacer frente a los vacíos y deficiencias de la educación formal básica rural en Nicaragua, el plan de estudios de los cursos básicos de la AMCC incluye el componente de formación complementaria, que consiste en brindar reforzamiento en las áreas de matemática, ciencias naturales y ciencias sociales, con contenidos vinculados a la formación técnica.

Paralelamente a la formación técnica se incorporó seguimiento estudiantil, el cual tiene componente clave de desarrollo educativo personal y profesional, donde las jóvenes reciben apoyo

y acompañamiento, mediante procesos de capacitación-reflexión y prácticas de convivencia encaminadas a fortalecer su autoestima, al desarrollo de habilidades sociales y comunicación asertiva, que contribuyen a vencer el miedo a enfrentar los retos que implica formarse en oficios no tradicionales para mujeres. Se trata de aportar herramientas para el desarrollo de su autoconfianza y seguridad para que las mujeres aprendan a reconocer sus capacidades.

Adicionalmente, la AMCC trabaja con las personas adultas cercanas a las/os jóvenes, la comunidad educativa, como las madres y padres de familia, docentes y líderes comunitarias para mejorar la comunicación y confianza y lograr un mayor apoyo en la captación y en proceso de formación. Antes de iniciar el curso básico de formación técnica, las participantes reciben el curso de género "camino a la autonomía". En los cursos de especialización, los contenidos de género están incorporados dentro del plan de formación, mediante conversatorios, reflexión colectiva, además, las y los estudiantes participan en las jornadas de acción política por los derechos de las mujeres, que desarrolla la AMCC en el marco del Programa Incidencia y Participación Ciudadana.

Desde la lógica de aprender haciendo, en los cursos de formación técnica de la AMCC se pone especial énfasis en la práctica, la que se realiza en las instalaciones del centro. De igual manera se realizan convenios y alianzas con organizaciones afines, dueños de talleres locales de carpintería, soldadura, electricidad y particulares para realizar pasantías y prácticas de recalificación, asimismo se realizan trabajos puntuales según el oficio aprendido con el apoyo y asesoría de la/os docentes.

Monitoreo y Resultados

La AMCC cuenta con su propio sistema de seguimiento y evaluación, el que se realiza mediante acciones de supervisión técnica, metodológica, reuniones con estudiantes y docentes. La evaluación de los aprendizajes se realiza de forma sistemática en la práctica, cada curso tiene su sistema de evaluación con indicadores cuantitativos y cualitativos, así como un perfil de salida.

Resultados cuantitativos

305 personas capacitadas. En los cursos básicos se alcanzó el 85% de la meta y en los cursos de especialización, la meta se sobre cumplió, tanto en el número de cursos como de participantes, que ascendió a 254 personas, de 100 previstas inicialmente. Lo anterior se debió a un aumento de la demanda por parte de jóvenes preuniversitarios y estudiantes de las carreras ligadas a la construcción, así como una mayor demanda de las mujeres de las comunidades rurales para algunos cursos como el de soldadura blanda.

En términos promedio, la participación de mujeres fue del 55% durante los cinco años. En los últimos dos años (2015-2016), la participación de mujeres jóvenes se triplicó y se logró obtener el 87% de retención en los cursos y el 90% de estudiantes aprobaron con promedios superiores a 70 puntos.

Resultados cualitativos

Las mujeres capacitadas están adquiriendo visibilidad y reconocimiento en la comunidad y su entorno familiar. Las mujeres jóvenes cuestionan roles tradicionales de género, adquieren conocimientos y desarrollan habilidades técnicas y personales para su empoderamiento y autonomía en el ámbito familiar, laboral y comunitario; además adoptan prácticas amigables con el medio ambiente, uso racional de los recursos naturales y rescate de prácticas ancestrales de construcción natural y lograron diversifican sus conocimientos y experiencia técnica y laboral.

Sostenibilidad

La AMCC cuenta con infraestructura, equipamiento y personal comprometido, siendo una de las principales fuentes de financiación la venta de productos y servicios, mediante acuerdos de cooperación con instancias de poder local, empresas, ONGs, universidades y organizaciones aliadas. También la generación de ingresos de los cursos, cada curso tiene un ingreso por aranceles, según la capacidad económica de la/os estudiantes. Los cursos de construcción natural son auto sostenibles.

Adicionalmente la AMCC trabaja con las personas adultas cercanas a las/os jóvenes como las madres y padres de familia, la comunidad educativa (ha capacitado a 305 personas en cursos básicos y en los cursos de especialización), docentes y líderes comunitarias para mejorar la comunicación y confianza y lograr un mayor apoyo en la captación y proceso de formación.

Desafíos que enfrenta la organización para la continuidad de la práctica

Los retos del futuro obligan a la organización a ampliar y fortalecer los liderazgos nuevos y juveniles en las distintas áreas de trabajo. En ese marco, se ha iniciado el proceso de auto organización de las mujeres jóvenes. A partir de los procesos de "Nací para Volar", hay un grupo de ocho a doce jóvenes con liderazgos que se identifican para trabajar la idea de constituir una organización juvenil como espacio propio y con el apoyo puntual de AMCC.

Recalificación de monitoras para los distintos oficios técnicos. Este aspecto se vincula con el anterior donde la docencia y lo técnico deben caminar de la mano. El desafío es continuar con la formación de jóvenes (recalificación técnica) como monitoras con experiencia en su oficio como una prioridad para garantizar docentes locales y depender menos de recursos externos.

A la fecha la AMCC está ejecutando su quinto Plan Estratégico (2018-2022), para ello se requiere buscar fondos para la continuidad de la práctica hasta el 2022. El gran desafío es que el INATEC no suspenda la validación que hasta el momento tienen los cursos que desarrolla la Asociación.

¿Por qué es una buena práctica?

La AMCC ha adquirido prestigio y reconocimiento por la calidad de su propuesta y el aporte a la sociedad; al ser una escuela totalmente gestionada y dirigida por mujeres y para mujeres; así como contar con un equipo docente calificado y comprometido con el trabajo. Esta inicia-

tiva le ha permitido generar una fuerte alianza con actores comunitarios y con las familias de las/os estudiantes; con otras organizaciones de mujeres afines a sus principios: presencia en redes y espacios, tanto del movimiento de mujeres como de movimientos sociales que trabajan en el tema género y medioambiental; jóvenes preparadas que son modelos que seguir para otras jóvenes; formación con un componente altamente práctico. La AMCC ofrece a las mujeres jóvenes un espacio seguro libre de acoso sexual y del poder excluyente de los hombres.

En el norte de Nicaragua, AMCC es reconocida como una institución que trabaja por la defensa de los derechos de las mujeres, generando en las mujeres en el plano personal y colectivo visibilidad y reconocimiento como sujetas activas, tanto en el ámbito familiar como comunitario.

1.3 Mujeres Constructoras – Hacia su Empoderamiento Político y Económico. Bolivia.

La práctica es impulsada por Red Hábitat en coordinación con la Asociación de Mujeres Constructoras (ASOMUC) de Bolivia. Red HABITAT es una asociación privada sin fines de lucro, con sede en la ciudad de El Alto, Bolivia desde el año 2003, también trabaja en La Paz. Inicia sus actividades en el año 1993 con el Proyecto de Mejoramiento de la Vivienda.

RED-HÁBITAT trabaja en los siguientes temas: Derechos a la ciudad, Hábitat y Vivienda; Desarrollo y Planificación Urbana; Gestión de Riesgos; Medio Ambiente; Desarrollo Económico; y Tecnologías Limpias. Trabaja con mujeres, jóvenes y líderes vecinales.

La iniciativa Mujeres Constructoras – Hacia su Empoderamiento Político y Económico tuvo dos fases: la Primera Fase: Junio/2010 – Diciembre/2014 y la Segunda Fase: marzo 2016-febrero 2019.

Población objetivo: Mujeres dedicadas a la construcción desde 18 hasta 60 años.

Problema identificado y objetivo

Las mujeres, en los últimos años, han irrumpido en mercados de trabajo tradicionalmente monopolizados por los hombres. Es el caso de aquellas que actualmente se dedican a la construcción para generar ingresos, pero esta inserción está marcada por la desigualdad y discriminación por razón de género. Las mujeres constructoras perciben una remuneración 20% más baja que los hombres por igual trabajo. Ellas optaron por insertarse laboralmente en el sector de la construcción para beneficiarse del "boom" inmobiliario y las inversiones en infraestructura urbana realizadas por los gobiernos locales.

Las constructoras, en general, enfrentan múltiples discriminaciones por ser pobres, con baja escolaridad, madres solteras, jefas de hogar e indígenas. La información, conocimiento y ejercicio de sus derechos es limitada, la mayoría sufre violencia intrafamiliar, acoso laboral y sexual generando una condición de alta vulnerabilidad. Con excepción de aquellas mujeres vinculadas laboralmente como obreras a los gobiernos municipales, el resto están al margen de las coberturas de seguridad social y de salud.

La seguridad ocupacional es extremadamente precaria y a pesar de existir normativa que obliga a los empleadores a generar condiciones seguras para el desempeño laboral, estas no se cumplen especialmente en las empresas constructoras y mucho menos con contratistas que sobreexplotan a las mujeres.

En ese marco, el **objetivo** de la iniciativa entendido como el propósito a ser alcanzado en el mediano o largo plazo, está expresado de la siguiente forma: "Mejoradas las condiciones de vida de las mujeres constructoras que empoderadas de sus derechos logran su emancipación económica ". A. Meléndez (febrero 2018). Recuperado del documento de esta convocatoria enviado por Red HABITÁ sobre Mujeres Constructoras – Hacia su Empoderamiento Político y Económico.

Estrategia y metodología implementadas

Red Hábitat como resultado de su experiencia en la implementación de proyectos de desarrollo incorpora en el diseño de los proyectos que ejecuta las líneas estratégicas de investigación, capacitación, asistencia técnica, fortalecimiento organizacional, comunicación y difusión sintonizadas a acciones de incidencia política que permite avanzar no solo en el cumplimiento de los indicadores de resultados comprometidos sino hacia resultados de procesos e impactos. En este contexto metodológico la experiencia se ha implementado con acciones y actividades contributivas a estos ejes estratégicos de trabajo. Es así como en el componente de investigación se han generado aportes significativos para conocer la realidad de las mujeres constructoras en el municipio de La Paz. En esta línea estratégica de trabajo, también se desarrolló la sistematización de la experiencia, identificando los principales aprendizajes, dificultades, logros y desafíos que son de mucha utilidad para la continuidad. En esta medida este componente está vinculado estrechamente al de comunicación y difusión que acompaña a todas las actividades y productos ya que los procesa en formatos de producción audiovisual o de diseño para publicaciones que una vez concluidos son difundidos hacia diversos actores institucionales.

La capacitación técnica en construcción (cuentan con 5 manuales de capacitación en construcción), ha sido un componente importante de la experiencia, para el desarrollo de los contenidos y la adecuación a la población destinataria, el diseño metodológico de combinación entre la teoría y la práctica, la planificación de la práctica en obra en espacios de utilidad social que aporten a la visibilización y valoración de lo que las mujeres son capaces de hacer. Esta capacitación combinada con el curso en derechos, formación política y emprendedurismo ha resultado ser una innovación útil para potenciar a las mujeres constructoras, incrementar su autoestima, reforzar su confianza y perseguir el sueño de la emancipación económica como una estrategia también de reducir la violencia intrafamiliar que muchas de ellas declararon sufrir por parte de su entorno familiar.

Tipos de acciones que las caracteriza

Red Hábitat con la asistencia técnica de la Escuela de Gestores Municipales (EGM) y del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz (GAMLP) elabora diseños curriculares empleando la metodología de competencias para facilitar un mejor escenario de aprendizaje y la respectiva certificación de los cursos por parte de la EGM/GAMLP en favor de las Mujeres Constructoras.

Acompañar el fortalecimiento organizacional de la ASOMUC como sujeto colectivo, aspecto fundamental, para que se constituya en la instancia legítima de representación de las demandas y derechos de las mujeres constructoras. Ser a su vez, la instancia que impulse la participación para la elaboración de propuestas que promuevan la igualdad, desarrollo de capacidades para la incidencia política, formación de vocerías de forma que sean ellas las protagonistas de las luchas por revertir las brechas de desigualdad en razón de género existentes, la discriminación, el acoso y la exclusión de las políticas sociales incluyendo aquellas dirigidas a las políticas de cuidado que son necesarias para un efectivo ejercicio de sus derechos laborales en condiciones adecuadas evitando la sobreexplotación.

Monitoreo y Resultados

Red HABITAT cuenta con estudios de línea de base y salida de los proyectos, seguimiento de indicadores (de primer y segundo nivel) y fuentes de verificación utilizando el Marco de Resultados. Disponen de bases de datos e instrumentos de sistematización de las actividades y procesos que facilitan el seguimiento, monitoreo, evaluación en curso y la generación de conocimiento e información sobre las mujeres constructoras, publicadas y difundidas. El plan de implementación que define la ruta de tiempo, presupuestos y responsabilidades según área temática, es monitoreado de forma continua por el equipo del proyecto. Mensualmente, los avances programáticos y la ejecución presupuestaria son analizados con la dirección de la institución.

Resultados cuantitativos

Más de 500 mujeres capacitadas. Bolsa de Oportunidades y Banco de Herramientas fusionados con asistencia técnica que permite una inserción laboral con ventajas competitivas y buscando nichos de mercado.

Resultados cualitativos

La RED Hábitat reporta que cada vez son más mujeres capacitadas que asumen de forma autogestionaria su participación en el mercado de la construcción prescindiendo de la asistencia técnica que brinda Red Hábitat de forma progresiva. Este es un resultado de impacto que ratifica que la ruta que siguió la organización puede alcanzar sostenibilidad al empoderar a las mujeres con capacidades técnicas necesarias para mantenerse y crecer en su participación en un rubro que ofrece mejores ingresos.

El trabajo articulado con varias instancias del sector público y privado respaldado en convenios y cartas de intensiones que garantizan resultados concretos de esfuerzos asociativos en favor de las mujeres constructoras.

Se ha logrado una amplia cobertura de parte de medios de comunicación internacionales (CNN, Tele SUR, etc.), dándole proyección internacional a la experiencia y el trabajo de Red Hábitat se ha posicionado en la sociedad boliviana y es objeto de estudio en investigaciones y tesis académicas realizadas tomando como tema a las “mujeres constructoras”, término posicionado por el proceso desarrollado por Red Hábitat desde el 2010.

Sostenibilidad

La sostenibilidad institucional de ASOMUC con personería jurídica (dic/2017) se constituye en un referente de lucha por los derechos de las mujeres constructoras, capaz de continuar su trabajo. Por otra parte, la presencia e inclusión de ASOMUC en espacios de toma de decisión como es el Consejo Ciudadano de las Mujeres del Municipio de La Paz, donde es miembro activo en igualdad de condiciones que las otras organizaciones e instituciones que forman parte de esta instancia institucionalizada del nivel local en el marco de la Ley Municipal de Participación y Control Social.

Desafíos que enfrenta la organización para la continuidad de la práctica

Algunos de los desafíos que puntualiza Red Hábitat son: dar continuidad a los procesos de capacitación técnica y en derechos para potenciar las capacidades de las mujeres constructoras hacia su empoderamiento político y económico, sumando a ello la asistencia técnica, la Bolsa de Oportunidades y el Banco de Herramientas para su inserción competitiva en el mercado de la construcción. Lograr la aprobación de normativa y/o política en favor de las mujeres constructoras. El fortalecimiento de la ASOMUC que incluya su formalización, liderazgo y legitimidad como la instancia gremial que lucha por los derechos de las mujeres constructoras e impulsar el encadenamiento con otras políticas sociales locales o nacionales. Desde una mirada holística para contribuir a mejorar las condiciones de vida de las mujeres constructoras (salud, vivienda y la economía del cuidado, etc.) tomando en cuenta que un alto porcentaje de las mujeres dedicadas a la construcción son jefas de hogar; profundizar las alianzas con diversos actores públicos y privados para promover desde una perspectiva integral el trabajo digno en favor de las mujeres constructoras e insertar la agenda de las mujeres constructoras en la agenda global de las mujeres.

¿Por qué es una buena práctica?

La experiencia es innovadora por las siguientes razones: Fortalece la inserción de las mujeres en un ámbito laboral no convencional que ofrece mejores ingresos que otros donde las mujeres, en situación de pobreza, están confinadas; plantea una ruta de inserción alternativa a la que siguen los hombres que se dedican a la construcción (peón, ayudante, contramaestre, maestro y contratista), ya que el desafío es que las mujeres pasen a una formación más profunda en rubros de especialización como la pintura y revestimientos que no demandan de la fuerza física extrema y donde las mujeres pueden generar ventajas competitivas; las mujeres realizan prácticas en obra donde se visibilizan, sensibilizan a la población, dejan huella y su trabajo es socialmente valorado.

La realización por parte de las mujeres constructoras de pintura muralista con mensajes de ciudades inclusivas y seguras para las mujeres en espacios públicos degradados o inutilizados se han constituido en espacios de interacción social e intercultural, visibilizando el rol de las mujeres constructoras en la construcción de la ciudad.

1.4 Escola de Você[11] – 'Tu Escuela' una escuela gratuita en línea para el empoderamiento de las mujeres. Brasil.

El proyecto fue concebido e implementado por 2 reconocidas periodistas brasileñas Ana Paula Padrão y Natalia Leite, y está promovido/organizado por Tempo de Mulher[12] (Tiempo de Mujer), una organización centrada en el empoderamiento de las mujeres. El inicio del proyecto data de septiembre 2014 y sigue en marcha actualmente.

Población objetivo: Predominantemente mujeres de 'clase C', que en Brasil comúnmente se acepta como clase media, que cubre la mayor parte de la población del país. Según los registros del proyecto, el 25% de las participantes tiene entre 18-25 años de edad; el 37% entre 30-39 años de edad; el 24% entre 40-49 años y 14% tiene más de 50 años de edad[13].

Problema identificado y objetivo de la iniciativa

Brasil tiene muchos desafíos en lo que concierne a los derechos de las mujeres: la violencia social, la desigualdad en el mercado laboral, la cultura "machista" son algunas de las dificultades que las mujeres brasileñas enfrentan todos los días, especialmente las mujeres de la base de la pirámide. Con respecto a la participación de las mujeres en la economía y su inserción en el mercado de trabajo, se ha identificado como problema, los bajos niveles de autoestima en las mujeres como factor que incide negativamente en sus ingresos, estatus socioeconómico y capacidad de emprendimiento. Frente a esta situación el **objetivo** del proyecto es el de "*Promover los ingresos económicos y la autonomía de las mujeres, a través del autoconocimiento, el emprendimiento, el empoderamiento y el compromiso social; empoderar a las mujeres mediante el conocimiento*". (Escola de Você, comunicación por email, abril 2018) El programa pretende contribuir al desarrollo del país con un impacto social relevante a través del empoderamiento de las mujeres y su conocimiento y autoestima. También busca promover la sororidad.

Estrategia y metodología implementadas

Escola de Você es un proyecto de inclusión social y emprendimiento de mujeres que ha sido desarrollado con "*nuevas metodologías y contenidos con el fin de cruzar los límites en términos de disciplinas, culturas, teoría y práctica*". (Escola de Você, comunicación por email, abril 2018). La modalidad utilizada es de educación a distancia/virtual (en línea). Una vez registradas, las mujeres tienen acceso gratuito a 22 cursos[14] en la plataforma de aprendizaje a distancia, y a los materiales didácticos disponibles. Cada curso consiste en una serie de videos que presentan situaciones de la vida cotidiana[15] de las mujeres, de dos a cinco minutos cada uno, los que las mujeres pueden utilizar cotidianamente, permitiéndoles reflexionar sobre sus comportamientos (habilidades blandas) y consecuentemente sobre el cambio de hábitos, valores y actitudes. También pueden interactuar con la docencia por correo electrónico o a través de 'hangouts' en

11 https://www.escoladevoce.com.br/
12 http://www.tempodemulher.com.br/
13 Algunas de las características de la población atendida son: el 18% asistieron a la escuela primaria (completa e incompleta), el 19% a la escuela secundaria, el 10% tienen educación técnica, el 26% son licenciadas universitarias y el 27% tienen estudios de posgrado.
14 https://www.escoladevoce.com.br/#featured-courses
15 https://www.youtube.com/channel/UCukGCAd1zDgLqZ9QLdSqBgg/videos

vivo que ocurren todos los domingos. A través del chat, las estudiantes formulan preguntas sobre temas tratados en clase e interactúan con profesoras y colegas. Las reuniones en Internet complementan el contenido de los vídeos de la plataforma y la metodología de la escuela. *Escola de Você* también organiza conferencias presenciales y grupos de estudio en diferentes partes de Brasil.

Las reuniones presenciales son llevadas a cabo por las embajadoras de la escuela, que se ofrecen como voluntarias al proyecto. Para las mujeres jóvenes, los cursos tienen 3 ámbitos principales: a) comportamiento y estilo de vida; b) imagen personal y profesional; c) carrera y negocio; siendo estos campos relacionados con la promoción de la autoestima. Todos ellos impartidos por un equipo de mujeres especialistas.

Tipos de acciones que las caracteriza

Se caracteriza por ser un **modelo de aprendizaje y empoderamiento de las mujeres** que hace uso de las plataformas virtuales para poder llegar a una cantidad grande de mujeres en muchos lugares del país. El proyecto, conceptual y organizativamente se centra en el empoderamiento de las mujeres como clave para ser emprendedoras. El liderazgo de periodistas de renombre nacional ha hecho factible lograr la **asociación y cooperación entre diferentes actores**: gobierno local, gobierno nacional, sociedad civil, academia y organizaciones internacionales.

Se caracteriza también por las **alianzas** formadas en las cuales cada socio tiene un papel específico para la realización del proyecto. La Universidad de Brasilia (UNB) ha sido la instancia encargada de certificar la participación en la escuela, que junto con el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) elaboró la herramienta de evaluación de la escuela; El Instituto Brasileño de Información en Ciencia y Tecnología (IBICT) ofreció la infraestructura tecnológica – plataforma de servidor y asociación con telecentros de todo Brasil para mujeres sin una computadora en casa; y la Universidad Federal de Rio Grande do Norte (UFRN) se encargó de desarrollar el portal para el aprendizaje a distancia y las transmisiones de los 'hangouts'. Actualmente, *Escola de Você* está abriendo nuevas alianzas con diferentes programas instituciones y universidades.

En el año 2018, el proyecto *Escola de Você* ha inspirado la creación de un programa televisivo llamado "Superpoderosas", el cual es presentado por Natalia Leite, una de las cofundadoras. El programa Superpoderosas está inspirando a millones de mujeres por los contenidos que han sido trabajados en la *Escola de Você* en los últimos años, como por ejemplo el espíritu empresarial, la gestión financiera, la carrera, la auto confianza, etc. Este es el primero programa de televisión brasileño que tiene una comunicación directa con las mujeres, y que contiene temas que ayudan a las mujeres en sus retos diarios. Además de la televisión, el programa se puede ver en línea, en la plataforma web y Facebook.

Monitoreo y Resultados

El seguimiento del trabajo de la *Escola de Você*, se realiza bajo un sistema de monitoreo y evaluación, donde en cada semana las estudiantes responden a un cuestionario sobre el tema cubierto en los videos de los 5 días anteriores. Al contestar el cuestionario, las mujeres tienen

acceso a los contenidos y clases de la siguiente semana. Para que esto suceda, las preguntas se basan en escalas internacionalmente reconocidas como referencia en la medición de la autoestima y el bienestar. El proyecto también tiene un grupo de control que se inscribió y llenó el cuestionario. Este formato con el grupo de control fue introducido por sugerencia del BID para sellar/garantizar la investigación internacional. Las estudiantes también son animadas a escribir diariamente en una especie de diario y registrar reflexiones y avances. Adicionalmente, las redes sociales y las reuniones regionales organizadas por las estudiantes se convierten en actividades extras que se utilizan intensamente para intercambiar experiencias y ayudarse mutuamente, convirtiéndose en un termómetro para las organizadoras, y más herramientas para medir los impactos de *Escola de Você*.

Resultados cuantitativos

Aun cuando no se dispone de detalles estadísticos sobre los resultados de la *Escola de Você*, de las mujeres atendidas, el 50% está buscando actualmente un trabajo o tiene la intención de cambiar su puesto o situación de trabajo en los próximos tres meses.

Resultados cualitativos

Algunos de los resultados que las estudiantes de todo el país tuvieron son: evitar la violencia doméstica, empezar a entender su propio valor, iniciar un nuevo negocio o un nuevo empleo, empezar a conducir (muchas de ellas tienen miedo), empezar a estudios universitarios.

Se ha realizado un vl video[16] con subtítulos en inglés que recoge testimonios rápidos de algunas mujeres y cómo su participación en *Escola de Você* incidió en su vida laboral/vocacional.

Sostenibilidad

El proyecto fue escrito con recursos propios y luego se buscaron alianzas para ponerlo en marcha como, por ejemplo, con la Universidad de Brasilia (UNB), que desarrolló la primera plataforma de estudios. Con el crecimiento del proyecto se logró ampliar el número de socios como el Grupo Boticário y Unilever quienes aportaron su disponibilidad para el desarrollo de los contenidos sobre emprendimiento, entre otros patrocinios y marcas interesadas.

La *Escola de Você* es una entidad legal, un negocio social que todavía requiere de inversión financiera de las empresas.

El siguiente paso es proveer sostenibilidad financiera para crear una plataforma Premium. Además de los cursos gratuitos de la *Escola de Você*, se ofrecerán cursos premium pagados.

Desafíos que enfrenta la organización para la continuidad de la práctica

Un desafío ha sido las dificultades en tener acceso a Internet en algunas partes de Brasil. Otro desafío son las mismas características de las participantes. El número de beneficiarias jóvenes

16 https://www.youtube.com/watch?v=gj5p4PGCly0

y adultas muestra que más de la mitad de ellas tienen hijos/as, el 46% tienen a personas económicamente dependientes de ellas y el 49% están casadas.

¿Por qué es una buena práctica?

La formación basada en el ejemplo ('training by example'), que es una característica de la metodología, contribuye a la construcción de una nueva mentalidad femenina que renuncia a la competencia para dar paso a la idea de la colaboración, que es uno de los pilares en que el proyecto se fundamenta. El método de funcionamiento de la *Escola de Você* a distancia*: "Vídeos con situaciones cotidianas que explican la razón de los comportamientos que obstaculizan nuestras vidas - la falta, la competencia entre las mujeres, la culpa, el miedo. ¡Y cómo vencerlos! "*. (Escola de Você, comunicación por email, abril 2018) *Como* negocio social, su papel es contribuir a que más mujeres se hagan económica y emocionalmente independientes: "*para que desde una situación de independencia pueden ejercer la libertad y las elecciones hechas de una situación de conciencia, no por la repetición de modelos culturales que me impone mi género*". (Escola de Você, comunicación por email, abril 2018)

1.5 "Programa de formación para mujeres en transformación de polímeros por inyección", Alcaldía de Cali. Colombia.

El programa es promovido por la Subsecretaría de Equidad de Género. La oferta educativa se realizó en 22 comunas y 1 corregimiento de la ciudad de Santiago de Cali durante el año 2017.

La **Alcaldía de Cali** cuenta con una Subsecretaría de Género. Esta es parte de la Secretaría de Bienestar Social que es el organismo encargado de liderar la promoción, protección, restitución y garantía de derechos de quienes por su condición social, económica, física o mental se encuentran en condiciones de vulnerabilidad, mediante la formulación, coordinación e implementación de políticas sociales, en el marco de la Constitución y la Ley colombiana. La Subsecretaría de Equidad de Género trabaja fundamentalmente en los temas de prevención y atención de violencias.

Población objetivo: Se pre- inscribieron alrededor de 24 mujeres de las diferentes comunas, llegando a formalizar el proceso de inscripción alrededor de 10 mujeres de la ciudad y dando continuidad formativa, 5 mujeres quienes hoy se encuentran en la etapa práctica de este programa técnico. Se trata de mujeres de escasos recursos en su mayoría; pues quienes demostraron mayor interés en ser parte de este proceso, fueron las mujeres del corregimiento de Navarro Playa Renaciente quienes desde su escala socioeconómica tienen brechas de desigualdad muy marcadas, hecho que les ha dificultado el acceso a recursos y educación universitaria.

Problema identificado y objetivo de la iniciativa

Altos niveles de desempleo femenino (49.5%) relacionados con bajos niveles educativos. A partir de diversos estudios analizados, se ha encontrado la necesidad de intervenir desde las construcciones culturales. En este caso se vio la posibilidad de transformar las lógicas de interacción social generando apuestas de empleabilidad para mujeres desde el desarrollo profesional en roles culturalmente asignados a lo masculino, tales como los programas de formación en polímeros por inyección, mecánica automotriz, mecánica de motos.

El **objetivo** principal que se propuso la Subsecretaría de Equidad de Género con esta iniciativa fue generar espacios de inclusión de mujeres en roles educativos tradicionalmente adjudicados a lo masculino, buscando con ello empoderar a las mujeres de Santiago de Cali y disminuir las brechas de desigualdad social y económica históricamente atribuidas al género femenino.

Estrategia y metodología implementadas

Se buscó generar lazos institucionales, entre la administración municipal, el Centro Nacional de Aprendizaje (SENA) y el Centro Nacional de Asistencia Técnica a la Industria (ASTIN), quienes son el área encargada de dictar dichos cursos, con el fin de vincular a un grupo de mujeres en un plan curricular históricamente pensado y ofertado para hombres tal como lo era la formación técnica de transformación de polímeros por inyección.

La Subsecretaría de Equidad de Género que lidera el equipo de empoderamiento económico, realizó el proceso de convocatoria y pre-inscripción. El proceso de selección estuvo a cargo de SENA y ASTIN.

Mientras se desarrollaba el proceso de formación se adelantaban acciones para el fortalecimiento de lazos con empresas enfocadas en este tema, en espera de lograr vacantes laborales para las profesionales en transformación de polímeros por inyección, logrando a través de la gestión fortalecer esos lazos y ubicar a las mujeres con una de las empresas de la ciudad de Santiago de Cali.

Tipos de acciones que la caracteriza

Formación técnica para mujeres en roles tradicionalmente masculinos. Desarrollo de alianzas con empresas relacionadas a los temas de formación.

Monitoreo y resultados

La evaluación estuvo a cargo directamente del SENA y ASTIN. El seguimiento que se realizó desde la Subsecretaría de Equidad de Género fue a través de la solicitud de reportes de cumplimiento de las mujeres inscritas.

De las 25 mujeres que fueron preinscritas sólo 5 están terminando el curso, las que se ubicaron en una de las empresas de la ciudad de Santiago de Cali.

Este ejercicio trajo consigo cambios, es decir, las mujeres ingresaron a un espacio anteriormente desconocido para ellas e incorporaron nuevas prácticas y saberes que les permitieron interactuar de manera diferente dentro del ámbito social, cultural y empresarial, pues abrió puertas a acuerdos con el sector empresarial y despertó intereses de promover, desde diferentes espacios, la incorporación de nuevos ejes de empleabilidad para mujeres.

Sostenibilidad

Las fuentes de financiación de esta práctica estuvieron orientadas netamente a la capacidad de gestión de la Subsecretaría de Equidad de Género y de sus equipos de trabajo, pues no comprometió presupuesto, pero sí capital humano en el proceso de gestión y en la ejecución del mismo. Los reconocimientos se midieron en temas de balance interno de la administración municipal y en este caso en los acuerdos estipulados desde la Subsecretaría de Equidad de Género dentro del plan de acción de la Secretaría de Bienestar Social.

Desafíos que enfrenta la organización para la continuidad de la práctica:

Esta práctica es viable, sin embargo, se trata de romper esquemas culturales relativos a los estereotipos femeninos y masculinos relacionados con el mundo del trabajo que cultivan las mismas mujeres.

¿Por qué es una buena práctica?

Porque está transformando la orientación vocacional y la elección de los estudios superiores en pro de romper con los estereotipos de género en las carreras técnicas profesionales.

Del mismo modo, es ejemplo de gestión pues desde la Subsecretaría se proyecta de manera transversal crear vínculos que generen oportunidades y que a su vez disminuyan las brechas de desigualdad e inequidad existentes.

En términos de gestión, el equipo de empoderamiento económico cuenta con una destreza que los ha convertido en un referente, pues adelantan procesos de empleabilidad al apoyar desde la elaboración de la hoja de vida, una valoración ocupacional y a su vez una etapa de formación. Por otra parte, está el fortalecimiento de unidades productivas que tienen como propósito transformar la vida de las mujeres y promover la autonomía económica como vehículo para la disminución de violencias basadas en género.

Sin embargo, por su carácter, esta experiencia tendría que ser apoyada por una serie de actividades relacionadas con la superación de los estereotipos de género entre los diferentes actores directamente involucrados. Por otro lado, como afirma Ana Carolina Quijano Valencia de la Subsecretaría de Equidad de Género de la Secretaría de Bienestar Social de la Alcaldía de Cali "el muy bajo número de beneficiarias no permite evaluar claramente el proceso en términos cuantitativos, pero cabe destacar el impacto individual que tuvo este proceso en la vida de las mujeres que se vincularon a él y también en el quehacer de la Subsecretaría de Equidad de Género. Esta experiencia nos llevó a replantear los procesos de roles no tradicionales, a trabajar otras líneas de fortalecimiento de los procesos en términos de sensibilizaciones con perspectiva de género y acompañamiento en el proceso de formación, pues somos conscientes de que permanecer en un espacio tradicionalmente visto como masculino supone unos retos grandes que desde la Subsecretaría de Equidad de Género nos proponemos trabajar en los nuevos procesos que adelantamos" (Quijano Valencia Colombia 2018).

1.6 Brindar formación titulada pertinente bajo la modalidad Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano como técnicos laborales en Alojamiento a mujeres en situación de pobreza y vulnerabilidad de la ciudad de Cartagena. Colombia.

El organismo responsable de la práctica es la FUNDACION AMANECER, cuya creación data de 1999. Apoya proyectos alternativos comunitarios que contribuyen al mejoramiento de la calidad de vida de familias vulnerables y vulneradas para suscitar un entorno económico, político, ambiental y socio cultural más solidario y fraterno en el Distrito de Cartagena de Indias y Departamento de Bolívar.

La práctica fue implementada por la FUNDACION AMANECER – CEMPRENDE- SENA en 2017. Cuenta con una experiencia previa en 2013 y luego 2017.

Población objetivo: 113 mujeres en condiciones de vulnerabilidad en barrios marginales de Cartagena y Bolívar en Colombia.

Problema identificado y objetivo de la iniciativa

Desempleo, bajas coberturas de seguridad social, el 13% de las mujeres trabajadoras se ocupan en el servicio doméstico, mucha población desplazada, en su mayoría mujeres. De allí que el programa de formación surge de las necesidades de mano de obra del sector turístico de la ciudad, detectado por estudios de demanda, al cual se da respuesta con el potencial del recurso humano que existe en las comunidades vulnerables que están en busca de una oportunidad. El Objetivo es brindar formación titulada, pertinente, bajo la modalidad Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano como técnicos laborales en Servicios de Alojamiento a mujeres en situación de pobreza y vulnerabilidad de la ciudad de Cartagena.

Estrategia y metodología implementadas

En los convenios que se realizaron en el año 2017, una vez se tuvo conformados los grupos de jóvenes se inició el proceso de intervención, el cual se desarrolló en cinco momentos:

1. Sensibilización y motivación: proceso que tiene como objetivo dar a conocer a la comunidad beneficiaria y a los aliados locales, los términos de aprobación de la propuesta. La metodología utilizada en este momento fue:

· Reuniones informativas y de bienvenida

· Conferencias de motivación

· Jornadas de integración y convivencia.

· Alianzas con empresas locales

2. Proceso formativo: La metodología utilizada para el desarrollo de las actividades de formación, tomó como base las experiencias y el análisis personal de las necesidades, motivaciones y proyecciones de las participantes, acompañado de metodologías lúdicas y reflexivas. **a. Ética y Desarrollo Humano**: El programa de desarrollo humano está diseñado para fortalecer las cualidades humanas necesarias para vivir dignamente, reconquistando los valores, con una actitud mental positiva, en convivencia con la sociedad y la familia. **b. Formación para el Trabajo en Alojamiento**: formación diseñada bajo el enfoque de competencias laborales, lo cual asegura pertinencia y coherencia con lo que viene sucediendo y se ha de suceder en el contexto local. La cual se realiza en ambientes reales de formación (Hotel Cartagena Hilton), en un 50%.

De manera transversal se dictaron los módulos de:

· **Salud Ocupacional**: fomentó prácticas seguras y saludables en los ambientes de trabajo.

· **Tecnología de la Información**: Mejoró las habilidades ofimáticas de las estudiantes.

· **Inglés Técnico**: El proceso de formación brindó a las aprendices el desarrollo de conocimientos y competencias técnicas en el idioma.

3. Asesorías psicosociales: La atención psicosocial que se brindó tuvo como objetivo proporcionar a las participantes, su familia y la comunidad, las herramientas para restablecer su capacidad de desarrollo, en el ámbito psicológico, funcional, espiritual y social, de tal manera que puedan retomar su proyecto de vida. Estas asesorías se complementaron con actividades de bienestar tales como:

a. Servicios complementarios: Durante la ejecución del proyecto, se realizaron con los aprendices jornadas de atención con el propósito de ofrecer servicios integrales de acceso a programas de salud, educación, vivienda, registro, entre otros, que potencialicen la salud de los participantes y sus familias, promoviendo así en ella una vida sana, feliz, placentera y productiva. Actividades que se realizaron en convenio con Departamento para la Prosperidad Social (DPS), Alcaldía Distrital de Cartagena, Fundación Coosalud, y CONFAMILIAR.

b. Apoyo económico: Actividad que tuvo como objetivo facilitar a las aprendices los recursos económicos necesarios para la consecución de documentos, presentación personal, transportes, períodos de práctica no remunerados de acuerdo con las negociaciones realizadas con las empresas.

4. Acompañamiento y seguimiento a la vinculación laboral y supervisión de prácticas: El proceso de vinculación laboral fue acompañado por el equipo de profesionales quienes con relación directa con la empresa realizaron evaluación del desempeño y, cuando fue necesario, se diseñaron planes de mejoramiento que garantizaran la permanencia de la participante en su cargo. Este acompañamiento permitió tener la percepción de satisfacción del empresario respecto a la participante con su oportunidad laboral, la aceptación de la participante en la empresa por parte de sus compañeros y superiores, los niveles de productividad con respecto a los demás, el cumplimiento de horarios y normas de la participante y el cumplimiento de

los compromisos de visitas anteriores. Desde la participante vinculada, permitió conocer el grado de satisfacción con su oportunidad laboral, la percepción de la participante de su aceptación por parte de compañeros y superiores, los niveles de productividad con respecto a los demás vinculados, la adaptación de la participante con horarios de trabajo y normas, el cumplimiento de los pagos y prestaciones sociales y parafiscales y el cumplimiento de los compromisos adquiridos por la participante en visitas anteriores.

5. Acompañamiento y seguimiento: para comprobar las dificultades y aciertos que se presentaron en las diferentes etapas del proyecto. El proceso se apoyó en los resultados de la línea base y además se realizaron: comités técnicos, evaluación de resultados y evaluación de impacto.

Tipos de acciones que las caracteriza

Formación de la población objetivo, introducción en ambiente laboral y, acompañamiento, alianza con grupos empresariales, convenio con DPS, Alcaldía Distrital de Cartagena, Fundación Coosalud y CONFAMILIAR.

Monitoreo y Resultados

El programa que tiene duración de un año. Ha logrado implementar lo siguiente:

En 2013 en convenio con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo –PNUD, se capacitaron a 60 mujeres. Al ser un proceso exitoso, en 2017 se repitió el convenio con el PNUD y se capacitaron 28 jóvenes. También en ese mismo año, se realizó un convenio con la Fundación Social, con quienes se capacitaron 25 jóvenes. Actualmente se cuenta con 113 jóvenes atendidas.

Con el levantamiento de la línea base se consiguió conocer las condiciones socio económicas y parte de la dinámica familiar al interior de los hogares de los participantes. Se generó el documento Informe de la Línea Base.

Con la formación psicosocial se consiguió que las jóvenes fortalecieran sus capacidades y habilidades tanto humanas como laborales, desarrollando su capacidad de liderazgo y trabajo en equipo, de visión de futuro, creatividad, responsabilidad, motivación al logro y re-direccionando su vida a través de la formulación de un proyecto de vida.

Con la Formación para el Trabajo en Alojamiento se logró ofrecer una carrera técnica a mujeres que antes no tenían ningún tipo de formación para el trabajo y con esto:

. La realización del 100% de horas de formación impartidas, dentro de la etapa lectiva.

. El desarrollo de la formación en ambientes reales de desempeño laboral.

. Minimizar las deserciones de clases con la entrega de subsidio de transporte a las estudiantes

. La adquisición y cumplimiento de normas y protocolos de servicio de las áreas de cocina, habitaciones y restaurante.

. Se mantuvo la participación activa y constante de un promedio de asistencia del 90% de las estudiantes con deseos de mejorar su calidad de vida y crecer como persona. Cumplimiento oportuno de las estudiantes con su uniforme de clases, a pesar de las dificultades económicas.

. Tasa de deserción del 3%, lo que equivale a una estudiante que no finalizó el proceso de formación

. Se logró la vinculación a prácticas del 100% de las jóvenes que han pertenecido al programa

. El 67% de las jóvenes quedaron vinculadas laboralmente con contrato de trabajo a término fijo con prestaciones de Ley.

. El 21% de las jóvenes quedaron vinculadas como personal extra en el sitio donde realizaron la práctica laboral.

. Incremento en el nivel de ingresos de las familias en el 35%, con salarios mínimos legales mensuales vigentes devengados.

. Satisfacción de jefes inmediatos por el buen desempeño de los estudiantes en áreas asignadas.

Sostenibilidad

La buena integración laboral y los procesos de acompañamiento permiten la sostenibilidad de los resultados alcanzados.

El éxito positivo de la experiencia; la estrategia desarrollada respecto a los procesos de formación, los procesos de alianza desarrollados con múltiples instituciones sean públicas que privadas; el hecho que la experiencia se repitió en el tiempo, hace considerar que esta experiencia es sostenible.

Desafíos que enfrenta la organización para la continuidad de la práctica

Las visitas de seguimiento y acompañamiento a los estudiantes y su familia son percibidas como un acto de responsabilidad del programa hacia ellos lo cual los hace sentir importantes, valorados en toda su integridad y les disminuye el grado de desconfianza que algunos puedan manejar con respecto a la veracidad de lo ofrecido por el proyecto; además, logra mayor acercamiento y familiaridad de los participantes hacia sus asesores.

¿Por qué es una buena práctica?

Como afirma la directora ejecutiva de la Fundación Amanecer "la clave del éxito de la intervención radica en el hecho de que la formación que se imparte, en la Fundación tiene en cuenta no solo el hacer sino el ser, dando una gran importancia a la formación humana, para que las jóvenes se sientan capaces de realizar diferentes tareas, reforzando su autoestima, su capacidad de resiliencia, de liderazgo, y en lo técnico porque es una formación pertinente con las necesidades que existen en la ciudad (Jiménez Malagón, Colombia 2018 documento enviado a la convocatoria); además la fundación se encuentra en alianza con múltiples instituciones tanto públicas como privadas que garantizan espacios de prácticas y de vinculación laboral para las participantes, lo cual redunda en una mejoría en la calidad de vida de ellas y de sus familias, en una disminución en el nivel de estrés y de problemas al interno de los hogares a raíz de las dificultades económicas.

1.7 Desarrollo de Capacidades para el Emprendimiento de Madres Jóvenes, Prometeo Académico C.A. Venezuela.

Prometeo Académico – Venezuela, es una plataforma de educación virtual autoadministrada, que genera contenidos ajustados a la medida del aprendizaje que se necesite, para desarrollar competencias efectivas y reales que demande el mercado laboral.

Población objetivo: Madres jóvenes (18 – 49 años) de los niños, niñas y adolescentes atendidos por el comedor comunitario de la Fundación Alas de Amor, ubicado en la Comunidad 6 de agosto de la Villa del Rosario, localidad del Municipio Rosario de Perijá del Estado Zulia en Venezuela.

Problema identificado y objetivo de la iniciativa

Madres de familia, en su mayoría cabezas de hogar, con nivel educativo básico, sin formación profesional, con evidente presencia de pobreza extrema, que se encuentran en vulnerabilidad de sus derechos fundamentales: alimentación, salud, educación y recreación a los miembros de su núcleo familiar. Desde hace cinco años la Fundación Alas de Amor ha prestado un servicio de asistencia en el área nutricional a los niños, niñas y adolescentes de la comunidad 6 de agosto, provenientes de familias que viven en las adyacencias del vertedero municipal de basura. Sus habitantes (especialmente la población infanto-juvenil) aprovecha la llegada de los camiones de basura que van al vertedero que queda a un lado del sector, para revisar qué pueden encontrar entre los desechos que les resulte de utilidad para la venta como medio de sobrevivencia. Dichos niños-as, en su gran mayoría provienen de familias monoparentales[17] o ensambladas[18]. En cuanto al nivel académico de la población atendida, el 26.83% es analfabeta, el 61% cursaron educación básica, el 12,20 % culminaron el bachillerato, situación que indica las condiciones de vulnerabilidad ante la terrible crisis humanitaria que atraviesa el país.

17 Solo está presente la madre con los hijos.
18 Parejas reconstituidas que comparten la convivencia con los hijos producto de sus relaciones anteriores.

El **objetivo** de la práctica es facilitar un espacio para incidir en el desarrollo humano y capacitación laboral de las madres de los niños, niñas y adolescentes que son atendidos por la Fundación Alas de Amor, con el propósito de promover en ellas su desarrollo personal y la independencia económica que les permita posteriormente diseñar su proyecto de empoderamiento, en pro de beneficiar a sus familias, incidiendo favorablemente en la satisfacción de sus necesidades básicas potenciando sus propias capacidades.

Estrategia y metodología implementadas

A través de la Investigación-Acción se implementaron estrategias que permitieron el reconocimiento de la comunidad, así como sus características y necesidades. Se realizó un censo con los datos personales de la población para implementar una intervención social oportuna, donde la comunidad participara. Se ejecuta en dos fases: **I. Un ciclo formativo**, que comprende los siguientes módulos: Teoría de la Identidad, Liderazgo Personal, Comunicación Asertiva e Inteligencia Emocional. **II. Un ciclo de capacitación.**

Con este proyecto se implementan nuevas estrategias metodológicas que crean los espacios adecuados para el liderazgo personal que le corresponde a cada una de las participantes, el cual será replicado como experiencia en otras localidades del Municipio. Para impulsar el proyecto, se procedió a contactar a Aldeas Infantiles SOS, Unión de Ganaderos de la Villa el Rosario (UGAVI), Asociación Civil Fundación Ciudadanía Diversa (CiuDiver) y Comision Nacional de los Derechos Humanos (CONADEH) con los cuales se establecieron convenios institucionales, con el propósito de articular esfuerzos para incidir en la garantía de derechos.

Tipos de acciones que las caracteriza

Procesos de formación, implementando nuevas estrategias metodológicas que crean los espacios adecuados para el liderazgo personal que le corresponde a cada una de las participantes.

Establecimiento de convenios institucionales con escuelas de capacitación laboral que permitan establecer redes de apoyo, para generar el impacto social, fortaleciendo los derechos como ciudadanos

Monitoreo y Resultados

Este proyecto viene a respaldar la labor realizada desde hace muchos años por la Fundación Alas de Amor. La población que se beneficia de este proyecto son directamente 120 mujeres, madres jóvenes seleccionadas a través de un estudio socio-económico que se les realiza a las madres y representantes del comedor.

Resultados cuantitativos y cualitativos

Todavía no se cuenta con ellos ya que el proyecto está en su fase inicial.

Sostenibilidad

Este proyecto se sugiere para ser ejecutado con las madres de los niños, niñas y adolescentes que son beneficiados por Alas de Amor, en un contexto comunitario rural desde el mes de marzo hasta el mes de diciembre, tiempo en el que se espera lograr no solamente la capacitación de la población muestra (120 mujeres), sino también hacer tiempo para coordinar algunas fuentes de financiamiento crediticias para el impulso de los proyectos socio-productivos que surjan como iniciativa entre las participantes. El material y la capacitación serán realizados por Prometeo Académico C.A. sirviendo como plataforma multimedia para la elaboración del diseño instruccional y su posterior digitalización y divulgación a la población seleccionada.

Desafíos que enfrenta la organización para la continuidad de la práctica

Este proyecto viene a respaldar el trabajo que realiza la organización Alas de Amor de manera asistencial, a través de la provisión de los desayunos de los niños y niñas y de orientación espiritual para ellos, ellas y sus familias, puesto que abre la oportunidad de desarrollar un espacio para la capacitación de las madres de los niños, niñas y adolescentes que son atendidos en el comedor, permitiendo que puedan desarrollarse según sus capacidades, destrezas e intereses para el trabajo, superando la lógica de asistencialismo que, cuando se instaura como única opción ante las necesidades básicas del hombre, anula al ser humano y lo esclaviza.

¿Por qué es una buena práctica?

Al iniciar el proceso de intervención en la comunidad 6 de agosto, se pudo observar a través de la **investigación acción**, la necesidad de las madres de los beneficiarios de buscar herramientas que les permitieran mejorar la calidad de vida de su grupo familiar. Como afirman las coordinadoras de Fundación Alas de Amor y Prometeo Académico "desde el **trabajo institucional** es importante resaltar la concepción del ser humano abordando los diferentes aspectos: biológico, psicológico, social y espiritual. Por tanto, es imprescindible generar espacios que permitan a las madres construir su proyecto de vida enfocado al ejercicio de sus derechos como ciudadanas dentro de un contexto social adverso" (Quiroz y Campoverde, Venezuela 2018).

Por otro lado, permite en parte superar la lógica del asistencialismo con la que se ha asistido hasta la fecha a esta población.

Así mismo, Prometeo Académico C.A. tiene amplia experiencia en el desarrollo en línea y adiestramiento presencial, teniendo entre sus proyectos el Proyecto Crecer Bien Perú y el programa de Formación de emprendedores de la Fundación BOD en Venezuela.

Sin embargo, el proyecto está todavía en fase de ejecución y no se cuenta con resultados. Por otro lado, en esta iniciativa, por su misma descripción, sobresale más la labor de Alas de Amor que la de Prometeo Académico.

0.8 Red de Embajadoras/es para la Diversidad de Género en el Mundo Laboral y Profesional Centro de Información sobre los Derechos de las Mujeres y de las Familias (CIDFF67) del Bas-Rhin. Francia.

El CIDFF67 es una asociación que durante más de 40 años promueve la autonomía social, profesional y personal de las mujeres, y la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos. La Red se fundó en el año 2015.

Población objetivo: Estudiantes; buscadores/as de empleo; adultos/as que se encuentran en un cambio en la trayectoria profesional; profesionales en el empleo; docentes y profesionales de las instituciones públicas; profesionales que trabajan en profesiones atípicas para su sexo, o "no tradicionalmente femenina o masculina"; todas las audiencias.

Problema identificado y objetivo de la iniciativa

Actualmente en Francia, la orientación vocacional sigue siendo fuertemente dividida por género: sólo el 12% de los empleos se denominan empleo «mixto» y el empleo femenino se concentra en 12 categorías profesionales de un total de 87. Una profesión se considera "mixta" cuando las mujeres y los hombres representan entre el 60% y el 40% de la fuerza de trabajo (el segundo sexo representado por lo menos el 40%). Algunas ocupaciones se caracterizan por la ausencia casi total de hombres, mientras que otros dejan poco o ningún lugar para las mujeres. El estereotipo de la fuerza física (los niños son más propensos que las niñas a valorar el aguante, la fuerza física y la resistencia al esfuerzo), que también se encuentra en el deporte, dificulta el reclutamiento de mujeres en algunas categorías profesionales. Esta división de género en las carreras se puede considerar como un factor de mayor importancia en la persistencia de las desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo. Un plan de gobierno, puesto en marcha en 2014, tiene como objetivo aumentar la participación de las profesiones consideradas como mixtas del 12% al 30% para el 2025. El propósito es utilizar la diversidad de género en el mundo laboral y profesional como palanca económica y a escala territorial, como una herramienta para la integración profesional. En este contexto, el centro de información sobre los derechos de las mujeres y de las familias del Bas-Rhin decidió elaborar la acción: Red de Embajadoras/es para la Diversidad de Género en el Mundo Laboral y Profesional.

Los **objetivos** de la Red son a) Identificar y combatir los estereotipos de género y la discriminación en el mundo profesional; b) Hacer más accesible las oportunidades para las mujeres en las ocupaciones tradicionalmente masculinas y para los hombres en ocupaciones tradicionalmente femeninas; Esto se hace mediante la promoción del acceso igualitario a empleos y profesiones culturalmente determinados por estereotipos de género – aumentando las opciones vocacionales de mujeres y hombres para lograr igualdad de oportunidades y representación en el mundo laboral. Fomenta, por ejemplo, en las niñas el interés en los sectores prometedores de empleo (como en la construcción, el transporte, los comercios de alimento, etc.). Al mismo tiempo, a los jóvenes varones se les debe alentar a que se unan a las profesiones sociales y de salud (el cuidado y los servicios personales, cuidado y educación de la niñez, etc.).

Estrategia y metodología implementadas

La Red está formada por 11 mujeres y 3 hombres entre los 23 y 42 años, ejercitando oficios conocidos como "no tradicionalmente" masculino o femenino. Todas/os ellas/os se ofrecieron como voluntarias/os para realizar talleres en escuelas o con personas en busca de trabajo, para dar conferencias en instituciones sobre el tema de la diversidad de género en el mundo laboral y profesional. Se utilizan varios medios para reclutar embajadoras/es: hablando con los socios, con las empresas cercanas, en las escuelas, etc. Se trata de seleccionar a personas motivadas, con ganas de aprender. Como eje estratégico, se promueve un crecimiento gradual de la red, para poder acompañar adecuadamente a todas/os sus miembros, esperando llegar a 20 Embajadoras/es para finales de 2018 a nivel de la región. También existe una plataforma virtual[19] de comunicación para difundir la Red que se caracteriza por un posicionamiento juvenil, enérgico y dinámico para responder al público según su edad promedio y sus expectativas.

Se ha desarrollado un conjunto de materiales de apoyo[20] para las/os embajadoras/os en sus actividades de sensibilización; a) Un folleto para introducir la Red; b) Dos afiches; c) Una guía de buenas prácticas y comunicación sin estereotipos de género; d) Una carpeta que contiene las 14 hojas de perfil de los embajadores; e) Un maletín especialmente creado para el transporte fácil de los materiales; f) Un juego educativo: "Adivina cuál es mi trabajo", ideado por el CIDFF67, que consiste en un intercambio de preguntas-respuestas entre las/os embajadoras/es y el público.

El principal objetivo es la deconstrucción de estereotipos, para hacer que el público abra su mente y reconsidere las oportunidades de empleo y las opciones de reorientación. También se ha puesto en marcha una página en Facebook y Twitter. De esta manera, las personas que no pueden estar en contacto directo pueden comunicarse con la Red para hacer preguntas y solicitar intervenciones en cualquier lugar de la región.

Tipos de acciones que las caracteriza

La Red de voluntarios/as ofrece testimonios sobre sus elecciones no tradicionales de empleo/profesión y estimulan a jóvenes de tomar decisiones vocacionales sin sentirse restringidas/os por estereotipos de género. Las **intervenciones son directas** en escuelas y de manera virtual. Se basa en la creación de **alianzas** y colaboraciones con profesionales, empresas, escuelas, redes de mujeres, etc. Se realizan y difunden materiales de comunicación de alta calidad.

Monitoreo y Resultados

Para monitorear y evaluar los resultados de la práctica, se ha creado un sistema estadístico basado en hojas de registro y cuestionarios de satisfacción. Estas herramientas cumplen con los requisitos que establecen los fondos sociales europeos. Para evaluar el impacto de la Red se reúnen los testimonios de profesionales y personas que asistieron a las reuniones con las/os embajadoras/es. Estos datos cualitativos son analizados y permiten refinar las necesidades de los/as futuros interlocutores y aumentan el alcance. También se realizan reuniones perió-

19 https://mixitepro.com/
20 https://mixitepro.com/ressources/

dicas con los/as embajadores/as para obtener sus comentarios sobre acciones desarrolladas y encontrar voluntarias/os para hablar en eventos futuros. Se concede gran importancia a su opinión y se trata de satisfacer mejor sus necesidades mediante formación en temas como por ejemplo oratoria, formación sobre igualdad profesional y los derechos de las mujeres. De esta manera, se cultiva la motivación y la Red funciona con mayor eficacia y eficiencia. Los/as embajadores están motivados/as para continuar su trabajo, y hay cada vez más demanda en las escuelas o las estructuras relacionadas con el empleo. A finales del 2018 se establecerán algunas herramientas para monitorear y evaluar los espacios de manera virtual (como Google Analytics).

Resultados cuantitativos

Durante los últimos 3 años, se ha tenido contacto directo con 1.083 personas: 696 mujeres (64%) y 387 hombres (36%), con un aumento significativo cada año, donde las mujeres pasaron de 105 en 2015 a 414 en 2017. Mientras que los hombres pasaron de 137 a 704 en esos años respectivamente. La CIDFF67 estima que es posible que el alcance haya sido mayor si se incluye el sitio web y las redes sociales.

Los procesos evaluativos han develado los siguientes factores que facilitan el acceso de los jóvenes a las carreras de género no tradicionales: a) el ejemplo positivo y concreto, b) la formación de las personas encargadas de la orientación escolar, c) el diálogo con los/as docentes y las familias, d) la sensibilización de las empresas y e) la formación de los administradores de recursos humanos.
Los análisis de los datos evaluativos han señalado que es necesario expandir la Red y fortalecer aún más la formación de sus integrantes (hablando en público, deconstruyendo estereotipos etc.)

Resultados cualitativos

El contacto con la Red facilita a las personas «pensar fuera de la caja», darse cuenta de los estereotipos de género, los prejuicios sobre las carreras de hombres y mujeres y sobre la igualdad de género en general, y ampliar su forma de pensar y de tomar sus decisiones acerca de las opciones laborales.

Por ahora, la Red es demasiado joven para determinar exactamente cuántas personas decidieron optar por una carrera profesional no tradicional de género, después de reunirse con las/os embajadores. El papel de la Red es informativo, tiene como objetivo deconstruir estereotipos y transmitir el mensaje de que todo el mundo es libre de elegir. Cuanto más se consigue tocar a la gente, más se rompen los estereotipos. De esta manera, a Red es una de las palancas en la evolución de la igualdad profesional, pero no es la única.

Sostenibilidad

La financiación para el período 2015 – 2017 procedió de múltiples socios institucionales: la Dirección Regional del Gran Oriente para los Derechos de la Mujer y la Igualdad; la Gran Región del Este, y la Cofinanciación del Fondo Social Europeo. Se espera obtener financiación para el 2018 a través de mismos socios.

Actualmente la Red está completando su fase de prueba de lanzamiento y ahora puede optimizar su funcionamiento para los próximos años, sujeto a financiación.

Desafíos que enfrenta la organización para la continuidad de la práctica

Como asociación (ONG), el principal desafío es encontrar fondos suficientes para permitir que la acción continúe. El carácter voluntario y baja membresía pone dudas sobre la capacidad de cobertura y alcance. La Red debe crecer y reclutar nuevas/os embajadoras/os para poder ampliar su alcance, sin perder su calidad y relevancia.

Otro desafío en términos de la integración laboral es significativo, ya que se puede ver que en cuanto menos sea de carácter mixto el empleo, resulta más difícil para empleadores el reclutamiento. Hay correlación entre los sectores cuyas ocupaciones atraen predominantemente solo mujeres o hombres y las necesidades de reclutamiento insatisfechas (por ejemplo, el sector digital). Sin embargo, la diversidad profesional representa un reto económico importante. Reconociendo estas articulaciones ayuda a establecer nuevas prioridades para la igualdad de género, incluyendo la focalización de nuevas audiencias.

En ese contexto, es importante tomar en cuenta que sigue habiendo obstáculos en la sociedad asociados a los estereotipos de género arraigados, la falta de conocimiento de la orientación profesional, el miedo a la diferencia y al fracaso, la soledad en los sectores laborales marcados por los estereotipos de género.

¿Por qué es una buena práctica?

Permite a que jóvenes de ambos sexos tengan acceso a la oportunidad de ampliar sus decisiones ocupacionales. La fuerza de esta Red reside en sus embajadoras/es. Dan ejemplos de éxito profesional y demuestran que el cumplimiento de una elección profesional es posible con coraje, voluntad y una mente abierta, sin importar el género, ya pesar de los obstáculos. Los/as embajadores son muy abiertos con la gente: responden a todas las preguntas sobre su profesión, estudios, dificultades y errores. Es muy tranquilizador para un/a estudiante o un/buscador/a de empleo hablar con alguien que ha pasado por las mismas dificultades.

La Red corresponde a una idea, sencilla, única e innovadora en Francia. El CIDFF67 ha creado el concepto y no hay otro que esté trabajando actualmente en el tema de la diversidad de género en el mundo laboral y profesional en Francia.

La **orientación vocacional, la readaptación profesional y la búsqueda de empleo** están vinculadas entre sí y requieren una deconstrucción de los estereotipos de género relacionados con el empleo, hasta que la sociedad evolucione lo suficiente para establecer una igualdad profesional efectiva entre hombres y mujeres.
El CIDFF67 es parte de la Carta de Excelencia Territorial y es signatario de la Carta del Alto Consejo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Es reconocido por el Ministerio francés por los Derechos de la Mujer.

2. INSERCIÓN LABORAL EN ZONAS MARGINALES: ATENCION A GRUPOS EN SITUACION DE VULNERABILIDAD

2.1 Programa de Apoyo a la Terminalidad Educativa e Inclusión Laboral de Jóvenes y Madres de Barrios Vulnerables de los Municipios de Posadas y Garupá, Misiones. Argentina.

El Programa es implementado desde 2009 por la organización conocida como "*Partido de la Participación Ciudadana*" (PPC) de Misiones, Argentina.

Población objetivo: Jóvenes en edad escolar (con prioridad mujeres) y jóvenes madres de las 470 familias del Barrio Santa Clara II y Prosol I.

Problema identificado y objetivo de la iniciativa

En 2008 un estudio técnico realizado en cordones urbanos de Posadas y Garupá en la provincia de Misiones, detectó aspectos de vulnerabilidad de la población identificando los factores que actúan de freno para salir de la pobreza. La educación es un elemento clave en el desarrollo de los territorios para la movilidad social, el combate de la pobreza y la proyección futura de los sectores excluidos de la sociedad. En ese marco, el **objetivo** del programa es proveer ayuda y contención de jóvenes en edad escolar, dando prioridad a la participación de mujeres. Así como promover el empoderamiento y capacidades locales para el desarrollo de alternativas que les permita a los jóvenes superar las condiciones de vulnerabilidad.

Estrategia y metodología implementadas

La práctica comenzó a inicios del año 2009 como un piloto en un barrio de Garupá y posteriormente se amplió hacia otros barrios como respuesta a la demanda de la población. La primera etapa de la práctica en el Barrio Santa Clara II (Garupá), consistió en el dictado de clases de apoyo, la construcción del primer Centro de Apoyo (atención a 43 jóvenes), la creación de instancias de participación comunitaria y la promoción de la inclusión sociolaboral.

En el 2016 el programa, además del apoyo educativo y controles sanitarios, nutricionales y psicopedagógicos a los jóvenes, suma la implementación de talleres de capacitación orientados a madres de familia (fomento de emprendimientos, cursos de cocina saludable y se constituye una huerta invernadero escolar como espacio de aprendizaje y servicio solidario) y desarrollo de huertas urbanas para el sustento familiar. Se fortalece el espacio pedagógico de aprendizaje "alimentación saludable, cocina comunitaria y colaborativa y gestión de emprendimientos" (PPC, documento enviado a la convocatoria, enero 2018:3).

Desde los Centros Participativos de Apoyo (espacios brindados por la comunidad del barrio), se ejecuta el programa con 4 ejes de intervención: **1. Desarrollo de oportunidades educativas:** inclusión y movilización social. Promueve la reducción de brechas educativas proporcionando a la población objetivo herramientas para su inserción laboral profesional y mejorar la calidad de vida. **2. Generación de espacios para la participación comunitaria**: jornadas recreativas y culturales en espacios públicos del barrio. **3. Fortalecimiento institucional y gene-**

ración de redes: aportes de recursos y tiempos de la comunidad y organismos públicos en las mejoras de Centro para generar instancias de participación de actores sociales y políticos y la definición de necesidades mediante el trabajo en red. **4. Fortalecimiento de capacidades para la producción sustentable:** se promueve la educación e información para la alimentación saludable y emprendimientos para jóvenes y madres donde aprenden a elaborar sus alimentos, nutrición, desarrollo de emprendimientos familiares, así como el desarrollo de una huerta / invernadero comunitario.

Tipos de acciones que las caracteriza

El programa tiene incidencia de manera directa en el **desarrollo local de comunidades** pobres y en particular de su población objetivo.

Monitoreo y Resultados

Para monitorear y dar seguimiento a los indicadores del programa, el PPC da un acompañamiento constante e integral, además de realizar evaluaciones de impacto. Estas últimas utilizan un modelo cuasi experimental efectuando mediciones antes y después de producida la intervención en los grupos, con base en indicadores de rendimiento escolar, estado nutricional y número de emprendimientos iniciados. Para esto se desarrollan articulaciones con diferentes instituciones del sector público y privado en el territorio (Gobierno de la Provincia de Misiones, ONGs, docentes, médicos, psicopedagogas y otros profesionales independientes).

Resultados cuantitativos

A través de los 10 años de funcionamiento del Programa, se reporta la disminución de la repitencia y deserción escolar de más de 1,200 jóvenes (68% mujeres). Una mejora importante en el rendimiento escolar de alumnos: 95% lograron continuar o terminar sus estudios. Asistencia a jóvenes de madres de más de 76 familias en los dos años de implementación de las actividades de auto sustento e integración familiar y la capacitación a 76 jóvenes y madres en temas de cocina saludable, desarrollo de huertas urbanas y talleres de emprendimiento.

Resultados cualitativos

El desarrollo de actividades de auto sustento e integración familiar. Se reporta que muchas mujeres forjaron sus propios emprendimientos en el hogar con ayuda de sus hijos. Se visualizan cambios sociales a partir del apoyo a la educación integral e inclusiva de jóvenes en edad escolar y sus madres. La iniciativa ha tenido una importante contribución a la disminución de la repitencia, deserción escolar y mitigación de las principales causas generadoras de los problemas. Por otro lado, permite superar la lógica del asistencialismo desde la perspectiva de las políticas públicas orientadas a la población que se encuentra en situación de elevada vulnerabilidad y pobreza.

Sostenibilidad

Desde 2009 el Programa se financia con recursos propios del PPC y en la medida que se fueron visibilizando los resultados alcanzados con el programa, se fue expandiendo el número de

organizaciones co-financiadoras. Desde el año 2013, el PPC cuenta también con el apoyo del Gobierno de Misiones y otras ONGs existentes en la provincia.

Desafíos que enfrenta la organización para la continuidad de la práctica

En tanto existe un contexto provincial y municipal de elevados niveles de pobreza, uno de los principales desafíos del Programa es lograr ampliar el alcance territorial a fin de atender la demanda creciente existente en comunidades de otros barrios de la provincia y la necesidad de contar con financiamiento para su réplica.

¿Por qué es una buena práctica?

El monitoreo periódico con evaluación de impacto y el acompañamiento constante e integral incidió en la mejora del rendimiento escolar y estado nutricional, ampliando el número de emprendimientos iniciados. Ello influyó para que la experiencia que inició en un barrio en condiciones de elevada pobreza de Garupá en 2009 se extendiera a otros barrios en condiciones similares de Posadas.

De acuerdo a la información proporcionada por PPC, la experiencia influyó para superar algunas de las resistencias emocionales existentes en barrios pobres, logrando el involucramiento del gobierno provincial. También los resultados del programa permitieron evidenciar la relación existente entre jóvenes y género, inclusión educativa y expectativas de movilidad social.

2.2 Programa de Inserción Laboral para las Artesanas de la Asociación de Desarrollo Social de Artesanas en Salinas. Ecuador.

La Asociación de Desarrollo Social de Artesanas "Texal" en su papel de representante de las artesanas de la parroquia Salinas, provincia Bolívar, realiza acciones desde el año 1974. Su misión es la de "Fortalecer el desarrollo socioeconómico, la calidad de vida, la práctica comunitaria, las capacidades humanas y artesanales de las mujeres artesanas de Salinas a través del fortalecimiento del proceso productivo y la comercialización de nuestros productos a nivel nacional e internacional; rescatando y conservando la identidad cultural de nuestro pueblo"[21]. El Programa de inserción laboral para las artesanas de la Asociación de Desarrollo Social de Artesanas en Salinas es impulsado en Ecuador desde 2017 por la Asociación.

Población objetivo: Madres de familia y artesanas de la parroquia Salinas.

21 Asociación de Desarrollo Social de Artesanas TEXAL. Misión y visión. Documento descargado de la web: www.texsal.org

Problema identificado y objetivo de la iniciativa

Salinas de Guaranda está ubicada en el centro de la sierra ecuatoriana. Se caracteriza por practicar la economía solidaria y el comercio justo. Su población la integran en su mayoría kichwas y mestizos. La Asociación de Desarrollo Social "TEXAL" agrupa a 110 mujeres indígenas y mestizas de 25 a 74 años de edad, artesanas que trabajan con sus manos prendas de hilo de lanas naturales (oveja, alpaca, algodón). (Documento enviado a la convocatoria, 2018:1).

El problema identificado fue que el 36% de las socias de la organización no tenían ingresos económicos debido a que no estaban capacitadas para elaborar tejidos de calidad. De allí que el **objetivo** del Programa es el de "Contribuir al mejoramiento de los ingresos económicos de las socias a través de la potenciación del taller artesanal y diversificación de la oferta textil de la Asociación de Desarrollo Social de Salinas" (Documento envido a la convocatoria, 2018:1).

Estrategia y metodología implementadas

Bajo la lógica del desarrollo de capacidades, el programa implementa diferentes estrategias: **1. Estrategia de negocios**: a partir del análisis FODA se define el plan estratégico de la organización adecuado para el desarrollo futuro de la misma. **2. Estrategia funcional**: la definición de la jerarquía y las funciones de asociación para delegar responsabilidades y distribuir tareas. **3. Estrategia política**: participación del gobierno local de la zona y del Servicio Nacional de Contratación Pública (SERCOP) para que la Asociación se convirtiera en proveedora de las instituciones del Estado. **4. Estrategia comercial**: plan de marketing para promocionar los nuevos productos a nivel local y nacional, estableciendo relaciones con proveedores de materias primas, insumos, maquinaria y herramientas.

Tipos de acciones que las caracteriza

La iniciativa ha tenido incidencia en el **desarrollo económico a nivel local** y potenciado las **capacidades de las mujeres artesanas**.

Monitoreo y Resultados

Para el desarrollo del plan de capacitaciones, se realiza un proceso que parte del levantamiento de información sobre las necesidades de las mujeres artesanas, se socializan los objetivos y alcances del proyecto con el grupo beneficiario y con la presencia de los entes de apoyo (gobierno local y SERCOP). A partir de allí se definen los compromisos y responsabilidades de las partes y se establece un cronograma de las actividades a realizar conjuntamente con su respectivo presupuesto. La Asociación realiza el monitoreo y seguimiento de las actividades del programa de manera continua dado que, por ser proveedores del Estado, requieren supervisión de las ofertas de productos.

Resultados cuantitativos

La Asociación cuenta con un taller de corte y confección repotenciado y adecuado para la producción de 3.000 uniformes de tela para adultos y 5.000 uniformes de tela para niños mensuales. El 93% de las artesanas cuentan con Certificación de Corte y Confección por medio de

una capacitación de 200 horas. El 35% de las socias incrementaron sus ingresos económicos mensuales un 20%. Actualmente se cuenta con 36 maestros de corte y confección.

Resultados cualitativos

En 15 meses de haber iniciado la práctica, las microempresas locales tienen un proveedor de uniformes escolares, uniformes deportivos, ropa de trabajo, lencería hospitalaria, en Salinas y para un área de 35km a la redonda. La Asociación es proveedora del Estado con un catálogo de productos textiles. Ha impactado a nivel local y regional. A nivel local generó 36 plazas de trabajo fijas para las socias que mejoraron sus condiciones de trabajo. La Asociación es parte de una red de más de 60 organizaciones proveedoras del Estado en productos textiles y, por tanto, con impacto regional.

Sostenibilidad

Actualmente 20% de la práctica se financia con recursos propios de la organización y el 80% restante proviene del Instituto de Economía Popular y Solidaria del Estado.

La Asociación cuenta con un "Plan Estratégico para la Asociación de Artesanos Malecón de Salinas, provincia de Santa Elena año 2013" [22] para cinco años para que las socias generen más ingresos económicos. El Plan Estratégico fue realizado en el marco de un acuerdo con la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena. (Comunicación por emal: Livia Salazar,25-6-2018)

Desafíos que enfrenta la organización para la continuidad de la práctica

Los recursos institucionales limitados para financiar las actividades del proyecto, la adquisición de materias primas y la reposición de la maquinaria textil obsoleta. De allí que una de las condiciones de base que la Asociación considera indispensable es la de contar con al menos el 60% del financiamiento al inicio de un programa de este tipo y gestionar el monto faltante. Otro obstáculo para este tipo de programas es la falta de flexibilidad de las instituciones para otorgar créditos para financiar proyectos de beneficio social.

La persistencia de elementos en el imaginario social y actitudes dentro de la comunidad y sus instituciones, invisibilizan y obstaculizan el trabajo de las mujeres artesanas, destacándose entre ellos: la falta de reconocimiento del trabajo del hogar no remunerado, el machismo de sus parejas, la falta de tiempo para participar en talleres, sesiones y socializaciones, la educación incipiente de las mujeres en zonas rurales que no les permite aprender nuevas competencias laborales.

A pesar de ser un programa reciente (2017), según la información presentada por la Asociación, ha dado algunos resultados concretos. El desafío central radica en la continuidad y consecución de recursos para sostener la práctica entre las socias de la Asociación TEXAL.

---

22 Karla Estefanía Laínez Lino, 2013. "Plan Estratégico para la Asociación de Asociación de Artesanos Malecón de Salinas Provincia de Santa Elena año 2013". La Libertad. Ecuador. Universidad Estatal Península de Santa Elena. Facultad de Ciencias Administrativas. Escuela de Ingeniería Comercial. Carrera de Desarrollo Empresarial.

¿Por qué es una buena práctica?

La metodología utilizada por Texal promueve la participación abierta y motivada de 110 socias, lo que contribuye a la identificación y selección adecuada de las artesanas, así como de sus necesidades concretas, que aunado al desarrollo de capacidades técnicas de las socias asegura resultados efectivos a nivel local.

Por otra parte, la socialización previa del Programa, así como durante la ejecución del mismo fue determinante para un mayor involucramiento de actores gubernamentales y de la comunidad, específicamente de la SERCOP.

Una adecuada contratación de profesionales para la administración del Programa y la rehabilitación del taller, aseguran la calidad del servicio de Texal hacia sus socias.

2.3 Ahorro Comunitario con Mujeres, Jóvenes, Niñas y Niños en un Municipio de Alta Verapaz. Guatemala.

La iniciativa es impulsada por la **Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz** (ADP), organización no gubernamental, filosófica, cultural, social y educativa, fundada con la finalidad de promover el desarrollo integral, para lo cual ha implementado diferentes procesos educativos y formativos que contribuyen a la generación de nuevas formas de pensamiento y acción para el conocimiento de los derechos civiles, ciudadanos y constitucionales de los diferentes sectores que conforman la República de Guatemala. La ejecución de la iniciativa fue de diciembre 2015 a julio de 2016.

Población objetivo: sector juventud, jóvenes y mujeres en territorios que se han caracterizado por tener migración de jóvenes.

Problema identificado y objetivo

Las áreas rurales del departamento de Alta Verapaz tienen los niveles más altos de pobreza. Según el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) alcanza hasta un 78% debido a la falta de oportunidades para la mayor parte de la población. Carcha, el municipio más grande del Departamento de Alta Verapaz, presenta altos niveles de pobreza debido a que sus carreteras son intransitables en vehículo en los inviernos, no hay inversión en procesos productivos nuevos, las oportunidades de trabajo son escasas, las pocas que hay es para trabajar en fincas como jornaleros en el caso de los hombres agricultores y los que no encuentran tienen que emigrar al área urbana del municipio a buscar empleo, muchas veces no lo consiguen y se dedican a vender golosinas en las calles.

En el caso de las mujeres la situación es más complicada, ya que no hay oportunidades y regularmente se dedican a realizar oficios domésticos en su vivienda y a muy temprana edad adquieren compromiso de casamiento y hacen nuevas familias para repetir el círculo de la pobreza. Su nivel educativo es bajo, en su mayoría cursan la primaria y en menores proporciones la secundaria. La motivación de algunas mujeres que deseaban mejorar social y económica-

mente fue lo que dio lugar a que ADP tomara la decisión de impulsar la iniciativa de ahorro para la inversión en negocios propios. En ese marco, se implementó la estrategia de apoyar a Agentes Primarios de Cambio -APC-, como referentes en sus comunidades. La iniciativa tiene dos **objetivos** específicos: 1: **Fortalecer las capacidades técnicas y organizativas** de 350 APC pertenecientes a comunidades rurales del municipio de San Pedro Carchá en ahorro y préstamo comunitario. 2: **Fortalecer las capacidades técnicas de educación financiera y emprendedurismo** de 50 APC pertenecientes a comunidades rurales del municipio de San Pedro Carchá.

Estrategia y metodología implementadas

Se implementó un proceso de ahorro comunitario cuya funcionalidad se sustentó en la formación y capacitación de APC, que son niños, jóvenes hombres y mujeres. Estos, una vez concientizados, iniciaron el proceso de ahorro operando dos ciclos durante un año, paralelamente iniciaron la inversión de esos ahorros, propiciando el germen de una microfinanciera rural de la juventud y emprendimientos. Para ello se conformaron grupos con una dirigencia bien capacitada para tomar decisiones respecto a la conducción del grupo.

El proceso para la implementación de la iniciativa fue el siguiente: en primer lugar, se hizo la selección de las comunidades tomando como información los antecedentes de la población en proyectos relacionados a los emprendimientos, comunidades accesibles, dado que ADP no contaba con muchos recursos para el traslado del equipo técnico y principalmente comunidades que contaran con institutos de educación básica en la modalidad de telesecundaria.

Una vez identificadas las comunidades, ADP visitó las comunidades para sensibilizar a las autoridades comunitarias integradas en Consejo Comunitario de Desarrollo y contar con su apoyo en la convocatoria de jóvenes y la viabilidad de autogestión de parte de los jóvenes dentro de la comunidad.

Con los apoyos recibidos y la convocatoria hecha por los líderes adultos se procedió a hacer una preinscripción de los jóvenes y señoritas interesadas en cada una de las comunidades, a través del llenado de fichas con información socioeconómica e identificando principalmente el interés de las jóvenes. La inscripción final se hizo en una segunda visita donde los y las jóvenes tomaron la decisión de participar en la experiencia.

Este método de ahorro consiste en que cada mujer aporta un capital de 50.00 quetzales, equivalente a 6.6 dólares durante 5 semanas, lo que equivale a 10.00 quetzales a la semana. En la segunda semana, el fondo ya contaba con un capital que permitió iniciar los préstamos a las mismas mujeres integrantes del grupo, con una tasa de interés pactada por ellas mismas. En 7 meses que duró el ciclo, el dinero fue invertido, y generó mayor ganancia.

Tipos de acciones que las caracteriza

Uno de los aspectos novedosos de esta iniciativa es que se inició con una **metodología del ahorro desde abajo**, eligiendo el comité de dirección, capacitando a jóvenes en metodologías organizativas, administrando de los fondos para hacer sostenible el sistema de ahorro, inversiones, manejo contable, reglamentos y procedimientos para aumentar capital y hacer présta-

mos dentro y fuera del grupo y formas de control y evaluación. La **asistencia técnica** es clave para que los grupos se apropien de la iniciativa y logren seguir trabajando con sus ahorros.

Monitoreo y resultados

Hay un sistema establecido, acordado y consensuado con los donantes, pero no cuenta con un sistema de monitoreo. Este sistema acordado es parte de la estructura operativa de ADP.

Resultados cuantitativos

A través de esta iniciativa, ADP brindó atención a 568 personas entre niños, jóvenes y mujeres, de ese total, hubo 171 mujeres jóvenes (30%) integradas en 11 grupos de ahorro. Los fondos logrados por las mujeres frente a los jóvenes hombres supero el 600%.

Las mujeres que solicitaron prestamos del fondo creado, lo utilizaron para invertir en sus negocios, en la elaboración de güipiles, chales y manteles tejidos. En otros casos, fue para consumo en el hogar.

Resultados cualitativos

La conformación y participación de los Comités de Dirección en el proceso de ahorro comunitario y la capacidad instalada para continuar el ahorro e inversión, generó una actitud positiva del hábito de ahorro y la práctica de los valores, incidiendo en el desarrollo de emprendimientos. Las y los socios que integran el grupo de ahorro actúan con responsabilidad, solidaridad, honestidad, honradez e igualdad de participación. El proyecto de autoayuda por su característica de no aportar capital semilla, denota alto grado de sostenibilidad, dado que se origina con recursos de la propia comunidad y rompe con el paradigma del paternalismo.

Sostenibilidad

Los grupos de jóvenes que participaron, como grupos telesecundaria, y los maestros fueron parte del proceso. El fortalecimiento de capacidades de las comunidades es clave para la sostenibilidad de la iniciativa.

Las mujeres adultas y jóvenes participantes se apropiaron del proceso y lo siguen poniendo en práctica. La responsabilidad que implica contribuir al sustento de la familia y generar ingresos propios motiva a los grupos a seguir fortaleciéndose.

Desafíos que enfrenta la organización para la continuidad de la práctica

La mayoría de las mujeres que conforman los grupos de ahorro son analfabetas lo que hizo complejo el proceso de identificación de mujeres que podían ejercer el liderazgo. El bajo dinamismo de las zonas donde vive la población puede ser un obstáculo para que las mujeres que conforman los grupos de ahorro logren desarrollar iniciativas productivas que reditúen ganancias o bien constituirse en cooperativas sostenibles. Otro desafío es el de romper con los estereotipos de género en las familias, donde a las mujeres jóvenes se las recluye en el hogar para la realización del trabajo doméstico, siendo esto un freno para la superación de ellas

como personas. Otro desafío es el de lograr la participación y recuperar el valor de trabajo en equipo, cooperación y solidaridad, lo que está perdiéndose por el individualismo que prevalece en la sociedad en general.

¿Por qué es una buena práctica?

Es una experiencia de auto ayuda y auto sostenible. Fue clave para el éxito de la iniciativa la motivación y acompañamiento del equipo técnico hacia la población que se integró a los comités de dirección. El hecho que la experiencia fuera en las propias comunidades no implicó gastos adicionales, lo que aunado a la credibilidad de ADP con antecedentes de trabajo en áreas rurales de Alta Verapaz, incidió en la apropiación y asunción de la disciplina de ahorrar e identificar sus capacidades.

2.4 Orientación y acompañamiento a la autonomía económica de las mujeres migrantes, ASSOCIAZIONE ALMA TERRA-CENTRO INTERCULTURALE ALMA MATER; Ejecutor Gruppo Accoglienza, Piemonte, Italia.

La Asociación Alma Terra se constituye en 1990 con el encuentro de un grupo de la Casa de las Mujeres de Torino y un grupo de mujeres migrantes que dan inicio a un proyecto ambicioso: la constitución de un centro intercultural de las mujeres. Contó con el apoyo de la municipalidad de Torino y de la Comisión Regional en pro de pares oportunidades de la VI Circoscrizione, así como de muchas asociaciones femeninas y algunas mujeres de las organizaciones gremiales y del Centro Alma Mater.

El Centro, manejado por AlmaTerra, es un lugar práctico y simbólico de intermediación entre las mujeres y la ciudad, de las mismas mujeres entre ellas y como un laboratorio intercultural.

Población objetivo: Las mujeres migrantes recibidas en el año 2017 han sido 895. El 53% de las mujeres tiene entre los 18 y 29 años de edad, de escasos recursos y con un nivel de estudio usualmente bajo (promedio de 8 años de escolarización).

Problema identificado y objetivo de la iniciativa

Problemas de pobreza, fuertes diferencias culturales dificultan a las mujeres migrantes a insertarse en el país. El **objetivo** de la iniciativa es dar una introducción, formación y apoyo holístico a las mujeres que deciden vivir en Italia, facilitando herramientas técnicas y emocionales para emprender un proceso exitoso de integración en el país.

Estrategia y metodología implementadas

El servicio se propone como un espacio de escucha y comunicación dirigido a mujeres marginadas socialmente y, en particular a mujeres migrantes dirigido a la información, orientación y fortalecimiento de competencias a través de: 1. **recorrido formativo**, de cursos de formación en italiano, matemática y alfabetización informática y apoyo a las mujeres en la adquisición de instrumentos de autonomía; 2. **orientación y acompañamiento al trabajo**,

ofrece información sobre posibilidades de inserción en el mercado laboral con la construcción de proyectos y recorridos individuales de acuerdo a las necesidades y características de cada una; 3. **acompañamiento al desarrollo de la profesionalidad** para las mujeres que eligen el trabajo de cuidado o doméstico; 4. **lobbying en red** con otras asociaciones del territorio para favorecer el desarrollo de talleres de formación específicos para asistentes familiares; 5. **acompañamiento al grupo GrAFT** (Grupo Asistentes Familiares Torino) para la creación de una estructura auto-organizada de asistentes profesionales. Cuenta además con los servicios de consultoría jurídica y psicológica, un centro de documentación y biblioteca, servicios de comunicación, iniciativas interculturales, un área para la primera infancia con servicio de baby sitter, y un área de microcrédito.

Tipos de acciones que las caracteriza

Formación, apoyo psicológico, procesos interculturales, construcción de estrategias individuales de inserción a la realidad. Procesos de **alianzas** con el Servizio Stranieri e Nomadi de la municipalidad de Torino y con muchas otras iniciativas: "Tavolo asilo" de la municipalidad de Torino, Tavolo Donne dell'UPM (Ufficio Pastorale Migranti), Tavolo del Gruppo Abele (Tratta), Colaboración con Asai, Ufficio Pastorale Migranti, Acli Colf.

Monitoreo y resultados

El monitoreo de las actividades de formación y empoderamiento es constante y se realiza por medio de un equipo conformado por una psicóloga, una experta en derecho laboral y 4 mediadoras culturales; se trata de un grupo mixto de nativas (italianas) y migrantes. Cada año se evalúan cambios y/o ajustes debidos al contexto económico, demanda y oferta y se planean los talleres según los resultados del análisis estratégica inicial.

Resultados cuantitativos

En 2017 han funcionado 5 cursos de 17 lecciones cada uno por un total de 44 horas dirigidos a grupos de 20/23 mujeres llamados "cursos de socialización a los modelos italianos de curación". Han participado 98 mujeres y al finalizar han sido entregados 75 diplomas después de pasar por una prueba final oral y escrita. Para acceder al curso las mujeres deben superar un examen de idioma italiano, acordado con el laboratorio de italiano de Alma Terra.

Resultados cualitativos

Todavía funciona el proyecto financiado en los años 2006/2007 para la región Región Piemonte, gracias al cual se desarrolló la red piemontés de Centros interculturales de mujeres migrantes y nativas. La red está compuesta por asociaciones y grupos informales que desarrollan actividades autónomas en 20 localidades de la región.

Sostenibilidad

La iniciativa está financiada por: la contribución anual de la Fundación "Compagnia di San Paolo" de Torino, de la Banca Intesa San Paolo, por proyectos llevados a cabo con organismos públicos y privados y por medio de fund raising. Por otro lado, muchas de sus actividades

se basan en el voluntariado. Se trata de una iniciativa con más de 20 años de experiencia, con un monitoreo constante que permite redireccionar la práctica de acuerdo a sus resultados. Además, cuenta con el reconocimiento de instituciones de gobierno, como la alcaldía y con múltiples alianzas. A lo largo de los años se han desarrollado muchas alianzas en redes y en colaboraciones con otros organismos e instituciones: Donn@work- Centri Interculturali del Piemonte; Collettivo Civico delle Donne; Forum del 3° Settore; Libera Piemonte; Tavolo Asilo To; Coordinamento Donne contro la Violenza; Casa dei Popoli Settimo; AFRI-TO -Assistenti famigliari Provincia di Torino; Rete Europea Buone Pratiche per l'Integrazione; Archivio delle Donne in Piemonte; Centri Permanenti di Istruzione Adulti (CPIA) Via Bologna; Transatlantic Forum on Inclusive Early Years (TFIEY); Youth Empowerment Partnership Programme (YEPP); UNAR ; FA BENE; Asociacion Tampep onlus; Associazioni Cristiane Lavoratori Italiani (Acli) dei Collaboratori Familiari (Colf); l'Associazione Professionale Italiana dei Collaboratori Familiari (API colf) ; Amici di Lazzaro.

Desafíos que enfrenta la organización para la continuidad de la práctica

Dar continuidad a la complejidad e integralidad de las actividades desarrolladas y los servicios ofrecidos contando con el apoyo financiero actual y con el apoyo del voluntariado y de las mismas mujeres beneficiarias. Promover actividades de integración con las diversas comunidades territoriales.

¿Por qué es una buena práctica?

Interviene positivamente en una problemática clave como es la **migración**. Apoya los procesos de **integración multicultural** sin negar las diferentes identidades culturales. Ofrece una **estrategia integral** que une elementos subjetivos a elementos objetivos de la realidad. Mantiene vivo el interés por las personas migrantes y marginales, promoviendo el **voluntariado**.

Desde el 1993 ha habido múltiples publicaciones relacionadas con la iniciativa. La Asociación ha sido reconocida como experiencia de buena práctica por el Instituto para el Desarrollo de la Formación Profesional (ISFOL). La Asociación ha sido indicada como ejemplo de buena práctica en la Unión Europea por su actividad con mujeres migrantes.[23]

23 European web Site on integration, https://ec.europa.eu/migrant-integration/intpract/lavoro/lavori.

3. PROMOCIÓN DE EMPRENDIMIENTOS FEMENINOS

3.1 Creando habilidades, construyendo emprendedoras: Una capacitación empresarial integral para mujeres emprendedoras. México.

CREA Comunidades de Emprendedores Sociales, A.C. es una Organización de la Sociedad Civil constituida en 2008 que desarrolla y ejecuta programas únicos y personalizados para empoderar e impulsar a mujeres emprendedoras y empresarias de zonas social y económicamente marginadas. Responde a las necesidades de estas mujeres por medio de una metodología participativa y práctica, y de servicios personalizados[24].

La práctica Creando habilidades, construyendo emprendedoras: Una capacitación empresarial integral para mujeres emprendedoras, se viene implementado desde el año 2014.

Población objetivo: Mujeres mexicanas entre 17 y 65 años, auto empleadas, con una idea de negocio o con un negocio en operación y con poco conocimiento de las tecnologías de información, habilidades empresariales, gerenciales y financieras.

Problema identificado y objetivo de la iniciativa

Las mujeres enfrentan grandes dificultades para acceder a empleos dignos, el 47% de mujeres participan de la fuerza de trabajo versus el 82% los hombres. Mayor desempleo, menores oportunidades de participar en la fuerza de trabajo y cuando lo hacen suelen verse obligadas a aceptar empleos de peor calidad. En ese marco, el o**bjetivo** de la práctica es la puesta en marcha "de un programa novedoso de capacitación empresarial para mujeres emprendedoras: fomentar el empoderamiento económico, generar oportunidades de ingreso y empleo, provocar cambio estructural en la sociedad que le permita a las mujeres gozar de condiciones de equidad sustantiva e integrar una Red de Apoyo a Emprendedoras que funcione como un espacio seguro para la creación de contactos" (CREA, 2018:2. Documento presentado en convocatoria. Enero 2018).

Estrategia y metodología implementadas

En el año 2013, se hizo una primera evaluación del Programa CREA[25] cuyos resultados mostraron el impacto positivo que estaba teniendo el programa. En esta evaluación se identificó que la metodología en desarrollo de habilidades empresariales tiene efectos positivos en la habilidades financieras y gerenciales de las emprendedoras. También identificó las áreas que requerían de otro tipo de atención (para más detalles ver en resultados cualitativos). A partir del análisis de causalidad y de los impactos que tiene el entrenamiento en habilidades duras y blandas en el mejoramiento del conocimiento de mujeres emprendedoras sobre cómo manejar un negocio de manera exitosa y adoptar prácticas de mayor rentabilidad, CREA estableció coordinación con el Grupo Fresse dedicado a la investigación de la Universidad Leuphana,

24 CREA Comunidades de Emprendedores Sociales, 2015. Recuperado en http://www.crea.org.mx/

25 Calderón, Cunha y De Giorgi. 2013. "Business Literacy and Development: Evidence from Randomized Controlled Trial in Rural Mexico". Massachusetts. United States. National Bureau of Economic Research. NBER Working Paper Series.

para incluir el módulo de iniciativa personal dentro de los manuales y herramientas de capacitación que buscan apoyar el desarrollo económico de mujeres mexicanas y promover su participación de la fuerza laboral. De allí que la iniciativa combina el desarrollo de habilidades duras (habilidades gerenciales) y habilidades blandas (iniciativa personal)[26].

El curso inicia con la identificación de las mujeres que tienen un negocio o una idea para el mismo, sigue con la introducción al programa a través de una charla informativa y el desarrollo de una capacitación durante 3 o 4 meses, dependiendo de los días por semana en que se implemente la misma (3 días a la semana). La organización cuenta con un portafolio de metodologías con objetivos claros y resultados de cada módulo de capacitación: iniciativa personal; habilidades empresariales, conocimiento del marco legal existente, formulación de plan de negocios; desarrollo y uso de herramientas digitales en asocio con Facebook y Google; vinculaciones grupales y asistencia técnica.

Monitoreo y Resultados

CREA ha desarrollado un sistema innovador para el seguimiento del desempeño y evolución de las beneficiarias, conocido como Sistema CREA 2.2. Este es una plataforma en línea en la que se captura la información de las beneficiarias. Dicha información se recolecta a través de encuestas y otros instrumentos. La información recolectada incluye: Datos de registro (datos de contacto, socioeconómicos y del negocio). Datos de diagnóstico: encuesta línea de base (escala de medición de conocimientos gerenciales, contables y computacionales, escalas psicométricas de la iniciativa personal). Evidencias de capacitación: asistencia a sesiones de capacitación, tareas, encuestas de satisfacción. Las encuestas de satisfacción sobre los contenidos de las capacitaciones permiten a Crea conocer en detalle las inquietudes y necesidades particulares de las mujeres y realizar las adecuaciones necesarias a los programas de capacitación a través de un proceso de mejora continua. Las encuestas de seguimiento a beneficiarias se les aplica entre 6 y 8 meses después que concluyó el curso y son comparados con datos del diagnóstico o línea de base. El sistema de CREA tiene 4 funciones: I. generar insumos para medir avances operativos de CREA. II. Generar insumos para medir la calidad de la operación de CREA. III. Generar insumos para donantes y actores clave de la iniciativa. iv. Generar insumos para la evaluación continua de los programas de CREA.

Resultados cuantitativos

La aplicación de las encuestas de registro, diagnóstico o línea de base, evidencias de capacitación y seguimiento del Sistema CREA 2.2 ha permitido a la organización contar con información de 30,183 mujeres, 23% (6,916) mujeres jóvenes entre 15 y 29 años con una escolaridad promedio de 11.5 años: la edad promedio del universo de beneficiarias es de 39 años, un 12.2% de las mujeres atendidas no culminaron la primaria.

En el documento de evaluación de impacto 2017 realizado por el Banco Mundial (BM)[27] se presentan los resultados de la población atendida por CREA en comparación con el grupo de

26 La capacitación se desarrolla en 60 hrs. (16 sesiones de 3 hrs. cada una). El programa fue evaluado por el BM.

27 World Bank. 2017. Impact Evaluation of a Large Scale Female Entrepreneurship Pilot in Mexico. Report No: AUS9542 United Mexican States. June 20, 2017. GTC04. Latin America and Caribbean.

control, destacando entre sus conclusiones las siguientes: las mujeres capacitadas tuvieron 6% de incremento de conocimiento sobre gestión empresarial, 13% más en adopción de prácticas de negocios (desempeño empresarial y comercial), incrementaron sus ganancias semanales en 10%. Un 16% de incremento de negocios formalizados y 8% de incrementos en salarios pagados.

Resultados cualitativos

Después de entre 6 y 12 meses de concluir la capacitación, el programa de capacitación impacta positivamente en el desempeño y actitudes emprendedoras de mujeres empresarias de México. Es una intervención costo - efectiva por mujer ya que después de 30 semanas de la capacitación se cubre el costo invertido en capacitar a la beneficiaria.

La capacitación ha tenido impacto positivo a nivel económico, social y personal que contribuye a la reducción de la brecha de género. Los resultados preliminares de la evaluación de medio término del BM señala entre sus hallazgos que el programa parece lograr la generación de conocimiento empresarial entre las mujeres empresarias que reciben capacitación, quienes adoptan mejores prácticas empresariales y de gestión; parece generar conciencia en términos del potencial y la rentabilidad del negocio, las mujeres que reciben capacitación parecen tener un mayor nivel de formalización y un mejor acceso a la financiación. Esto último adquiere importancia dado que las limitaciones financieras son uno de los principales factores que impiden que las pequeñas empresas crezcan y sobrevivan.

El mismo estudio del BM señala que las variables relacionadas con la iniciativa personal no parecen verse afectadas por el tratamiento en el mediano plazo. Este resultado difiere de los observados en estudios previos que aplicaron estos cursos de habilidades blandas. Una posible explicación para esto podría ser que el programa CREA está aún más centrado en las habilidades duras con más horas dedicadas a este tipo de conocimiento. Desde el punto de vista del equipo consultor, y con base en el análisis de los contenidos y variables que se incluyen en las encuestas de seguimiento, se observa que es un instrumento muy completo en los temas técnicos, pero éstos no reflejan la problemática que enfrentan las mujeres con el trabajo no remunerado.

Sostenibilidad

Desde el año 2014 CREA ha desarrollado una estrategia de diversificación de fuentes de financiación para la iniciativa. En el 2014, el Programa de CREA contó con apoyo financiero del Instituto Nacional del Emprendedor, Gobiernos estatales, Banorte y USAID. En el 2015, con recursos del Instituto Nacional del Emprendedor, Gobiernos estatales, The Tides Foundation, BM, Halloran Philantropies, Google e INMUJERES. En el 2016, con apoyo del Instituto Nacional del Emprendedor, Gobiernos estatales BM, Facebook, Cartier Charitable Foundation y Coneval. En el 2017, con el Instituto Nacional del Emprendedor, Gobiernos estatales, Facebook, Cartier Charitable Foundation, Banafont, Pro Mujer, Seguros Monterrey y Trust for the Americas.

CREA Comunidades de Emprendedores Sociales ha generado una red de aliados institucionales con quienes colabora de manera multilateral para garantizar la sostenibilidad del pro-

grama. Parte de su estrategia es contar con al menos 3 financiadores combinando fondos públicos y privados para asegurar la previsibilidad y oportunidad de los recursos requeridos en cada centro para realizar su plan operativo. Actualmente, cuenta con una red de más de 350 aliados en los Estados de México pertenecientes a organizaciones públicas, empresariales, asociaciones de mujeres y universidades[28].

Con el fin de asegurar la sostenibilidad financiera a futuro, CREA en coordinación con el BM está desarrollando acciones para conocer y determinar la cantidad de mujeres que estarían dispuestas a pagar por los servicios que ofrece la organización, en particular parte del costo de las capacitaciones. Otra línea desarrollada para la sostenibilidad del Programa es la conformación de una Red de graduadas para que cubran con su trabajo algunas áreas de los servicios de CREA. Una tercera acción es la de realizar un fondeo colectivo a través de plataformas públicas acompañados de estrategia de marketing digital para recaudar fondos a nivel nacional e internacional.

Por otra parte, la sostenibilidad de la iniciativa se basa en el contacto con la comunidad, lo que se garantiza con la contratación de personal a nivel local donde operan los centros de CREA.

Desafíos que enfrenta la organización para la continuidad de la práctica

Escalar el programa ya que las capacitaciones son presenciales y lo hace costoso. Para solventar en parte esta limitación, el estudio del BM señala que las fallas del mercado requerirían del uso de subsidios gubernamentales orientados a fomentar la capacitación y la mejora de las prácticas de gestión como un medio para mejorar su acceso a los recursos financieros.

En materia de diseño de políticas, el análisis cruzado muestra que las mujeres que establecen negocios en sectores dominados por hombres tienen mejores desempeños que aquellos de sectores tradicionalmente "femeninos". Un desafío es identificara largo plazo los canales a través de los cuales opera esta relación.

Existen algunos factores no observados en los análisis econométricos realizados por el BM que afectan el resultado de la capacitación sobre el rendimiento y podrían estar relacionados con la iniciativa personal. En este sentido, para el seguimiento a largo plazo es importante construir mejores medidas para estas variables a fin de poder probar esta hipótesis.

¿Por qué es una buena práctica?

La cadena causal del programa se construyó bajo hallazgos investigativos y la potenciación que dan las habilidades duras y blandas en el éxito de los negocios de las mujeres (Metodología de capacitación en base a evidencia). Este es un elemento que también resaltan los organismos que han otorgado algunos reconocimientos a CREA.

28 Sector público: Gobierno Federal (instituciones de apoyo a la mujer y de financiamiento de proyectos productivos). Gobierno Estatal (Secretaria de Desarrollo Económico Local, institutos del emprendedor local, fondeos de financiamiento estatal, centro de justicia para la mujer). Gobierno Municipal (centros de desarrollo comunitario, institutos de la mujer, direcciones de desarrollo económico). Instituciones Educativas (universidades autónomas). Entre instituciones privadas: empresas, bancos y microfinancieras, ongs, universidades privadas y especialistas independientes.

El enfoque integral, permite dotar a la población objetivo un conjunto de capacidades que promueven la adopción de comportamientos y actitudes emprendedoras para la innovación y la resolución de los problemas de mujeres emprendedoras.

3.2 Promoción de emprendimientos femeninos Uniendo Voces, Tejiendo Esperanzas", Corsoc. Colombia.

La **Corporación para el Desarrollo Social Comunitario (Corsoc)** es una **ONG** que nace a finales de la década de los 80 fundada por algunos líderes de la Iglesia Cristo El Rey- Santuario de Paz, y maestros de la Escuela Getsemaní, bajo una visión de trabajo social comunitario de apoyo a familias vulnerables del municipio de Tierralta. Se considera una organización de referencia nacional e internacional en la promoción de la dignidad humana y el desarrollo sustentable. Orienta y acompaña procesos de restablecimiento de derechos en comunidades hacia su transformación de vida, e incide en el marco de políticas de impacto social y ambiental. Tiene sus sedes en Sincelejo, Montería y Tierralta.

Población objetivo: 67 Mujeres del área rural, entre 18 y 71 años de edad víctimas de violencia sexual, en zonas rurales de 3 departamentos y 13 municipios: Departamento de Córdoba (Montería, Puerto Libertador, Montelibano y Tierralta), Departamento de Antioquia (Necocli, Arboletes, Turbo, San Juan de Uraba), Departamento de Bolívar (Cartagena, El Carmen de Bolívar, San Jacinto, San Juan Nepomuceno y Zambrano).

Problema identificado y objetivo de la iniciativa

La violencia contra la mujer es una práctica sistemática, generalizada e invisible dentro del conflicto colombiano. Mujeres rurales pertenecientes a minorías étnicas afectadas por la violencia sexual con discapacidad social, cicatrices psicológicas, emocionales. Los objetivos de la práctica (2016 al 2018) son: escuchar y levantar las voces de mujeres silenciadas e invisibilizadas, diagnosticar e identificar necesidades y prioridades, movilizar a las comunidades para el abordaje y prevención de la violencia sexual, articular e involucrar a los gobiernos locales y organizaciones de la sociedad civil en el fortalecimiento de capacidades y empoderamiento de las mujeres sobrevivientes de la violencia sexual.

Estrategia y metodología implementadas

Conformación del equipo de trabajo y organizaciones aliadas participantes. Selección de las mujeres del grupo meta. Para esto se utilizaron criterios territoriales como facilidad en el acceso, territorios permeados por el accionar delictivo de organizaciones en conflicto armado, criterios socio políticos como desplazamiento, violencia sexual, delincuencia, criterios relacionados con el mapa de oferta no gubernamental de presencia de organizaciones de la sociedad civil. Acercamiento inicial a la población dentro de la investigación a través del grupo de mujeres. Delimitación territorial de la investigación. Definición del enfoque cualitativo dentro de la investigación. Utilización de entrevistas semiestructuradas como instrumento de captura de datos. Conformación de grupos focales de trabajo. Firmas de acuerdos de confidencialidad, principio de participación voluntaria y claridad en las consideraciones éticas.

Orientación y ayuda psicológica inmediata. Medidas de protección y seguridad para las denunciantes victimas de miembros de actores armados ilegales. Apoyo e incentivo económico a unidades de negocios asociados a Tearfund y criterios relacionados con el empoderamiento y fortalecimiento de movimientos civiles activos de paz y mujeres.

Tipos de acciones que las caracteriza

Fortalecimiento de la población objetivo, no solo a nivel psicológico, sino también económico a través del apoyo a emprendimientos de unidades productivas hacia la construcción de la autonomía.

Al mismo tiempo se implementan de procesos de sensibilización de la población y de protección de las mujeres ante situaciones de violencia.

Monitoreo y resultados

Los resultados de la investigación se organizaron en función de los temas de discusión, así como las áreas temáticas comunes que surgieron y que se determinaron por medio de un análisis de los datos recopilados en todos los grupos. Acerca de los significados, la violencia sexual es lo peor que puede ocurrirle a una mujer. En el contexto del conflicto armado, 39 (58,2%) fueron víctimas de violencia por estos grupos, utilizadas para amedrentar, intimidar, silenciar y como esclavas. Muchas fueron abandonadas por sus esposos. Entre las sobrevivientes, 28 (41,7%) manifestó haber sido víctima de abuso dentro de la familia. En la mayoría por parte de sus maridos. Manifiestan temor a recibir castigo o rechazo de sus familias. Todas las participantes manifestaron que guardaron silencio debido al profundo sentimiento de temor: temor a lo que les podría ocurrir si contaran sus experiencias a los miembros de la familia o a las autoridades; temor al abandono; temor al rechazo; temor a las represalias y las amenazas; temor al estigma y temor a morir.

Como resultado las mujeres superaron el duelo, el miedo e hicieron sentir sus voces silenciadas. Se consideraron personas en mejores estados psico emotivos. Algunas desarrollaron emprendimientos económicos de unidades productivas exitosos en los que involucraron a otras mujeres, hacia la construcción de la autonomía. Se logró sensibilización hacia la protección y prevención de nuevas formas de violencia sexual.

Sostenibilidad

La iniciativa cuenta con el financiamiento de Tearfund, Corsoc, ABColombia, Restored, y Cafod (Catholic international development charity).

El fortalecimiento de las mujeres y la sensibilización de la comunidad son elementos clave para la sostenibilidad de los resultados alcanzados.

Desafíos que enfrenta la organización para la continuidad de la práctica

El tema de violencia afecta a toda la población, existen y persisten muchas voces de sobrevivientes silenciadas en otras regiones del país. Por otra parte, los testimonios de las sobrevi-

vientes atendidas por el proyecto señalan que se requieren mayores intervenciones e inversiones para dar respuesta efectiva a esta problemática.

¿Por qué es una buena práctica?

Evidencia como la violencia no es solo la guerra, sino también puede ser doméstica. Promueve el fortalecimiento del tejido social comunitario y el empoderamiento de las mujeres. Facilita la superación de estados psicológicos y emocionales de las mujeres víctimas de violencia como viene ilustrado en la publicación UNIENDO VOCES, TEJIENDO ESPERANZAS [29]. Promueve su inclusión social, la capacidad de gestión e interlocución, así como iniciativas de emprendimiento económicos actualmente en funcionamiento. Evidencia cómo las mujeres son más exitosas y responsables en el manejo de recursos, la conducción de sus unidades productivas y propenden por la inclusión de otros segmentos de mujeres.

2.3 Fortalecimiento de las prácticas agropecuarias y ambientales en la creación de microempresas para el sostenimiento económico del estudiante. Cauca, Colombia.

La práctica, que inició en 2008, es implementada por la Institución Etnoeducativa Técnico Agroambiental Campo Alegre, Colombia, que es parte de los institutos de Caloto, uno de los 42 municipios del departamento de *Cauca*. En el currículo de la Institución, la cultura propia del Resguardo Indígena Huellas Caloto, con sus creencias, visión de vida y del universo, viene resguardada en las cartillas pedagógicas con su aprendizaje, planes de estudio, evaluación de desempeño y juegos didácticos autóctonos.

Población objetivo: Estudiantes, en edades de 15 a 23 años de la etnia indígena, que frecuentan la secundaria de la institución.

Problema identificado y objetivo de la iniciativa

Las comunidades indígenas ocupan suelos agotados que explotan con poca o ninguna asistencia técnica. Esta situación determina bajos niveles de productividad, una incorrecta utilización de productos agroquímicos, altos costos de producción y baja calidad de productos agropecuarios. La problemática como tal no es el suelo; pues las tierras son muy productivas ya que están asentados en el flanco occidental de la cordillera central, por tanto, son suelos muy ricos en minerales, la problemática radica en la falta de oportunidades laborales que hay en la zona para las personas de estas comunidades, debido a la falta de empresas, experiencia de la población y estudios que les permita trazar una meta clara con respecto a su plan de vida. Los escasos programas oficiales de apoyo tecnológico han estado descontextualizados de la realidad indígena, por lo tanto, surge un apoyo decidido para fortalecer sistemas de producción alternativos agroecológicos acordes con las realidades de la comunidad y sus ecosistemas y el uso respetuoso de la Madre Tierra.

29 Osorio Fabra Sonia Luz & Puerta Ibeth (2018): Escuchando a las sobrevivientes de la violencia sexual en Colombia, Tearfund 2018. El material impreso se puede descargar en el enlace: www.tearfund.org/sexualviolence .

El **objetivo** de la práctica es fortalecer las prácticas agropecuarias y ambientales en la creación de microempresas para el sostenimiento económico del estudiante desde el aula de clases y que respondan a las necesidades de las comunidades del resguardo. Por lo tanto, este proyecto se convierte en requisito obligatorio para que las y los estudiantes se gradúen y tengan su microempresa familiar.

Estrategia y metodología implementadas

La formación agropecuaria y ambiental inicia en sexto grado con un **enfoque teórico-práctico;** en el noveno grado el estudiante debe sembrar las primeras 1,000 plantas de café con cultivos asociados y se hacen visitas por parte de los maestros de la institución para observar el proceso; los docentes redactan un documento por cada visita establecida en campo a cada uno de los estudiantes. Cuando el estudiante llega al grado once obtiene la primera cosecha producto de un primer trabajo en compañía de sus padres y maestros. La segunda fase de esta experiencia se da en el grado once donde el estudiante siembra las nuevas plántulas de café (1,000) con cultivos intercalados y cría las especies menores a escala. En total son tres crías en el año para poder suministrar proteína a sus familias y vecinos; en este proceso se realizan tres visitas por parte de los maestros y antes de finalizar el curso el estudiante sustenta en asamblea educativa lo que hizo durante su paso por la institución, resumido en su trabajo de grado

Tipos de acciones que las caracteriza

Fortalecimiento a estudiantes en prácticas agropecuarias y ambientales, involucramiento de las familias de estudiantes, creación de microempresas familiares, alianzas con empresarios cafeteros (Federación de cafeteros) para la venta del producto de las microempresas.

Monitoreo y resultados

Como se describió anteriormente, el seguimiento, capacitación y aplicación de los conocimientos adquiridos son monitoreados de manera continua por los maestros-as de la institución, cuyos registros se llevan de acuerdo al sistema establecido por la institución. En cada visita realizada por el maestro, este debe de dar una nota cuantitativa y cualitativa del trabajo del estudiante.

Resultados cuantitativos

600 estudiantes, 364 mujeres y 236 hombres completaron los cursos.

Resultados cualitativos

Se crearon micro empresas familiares. Muchos de las y los estudiantes han logrado mantener y extender los cultivos de café y generar empleo a comuneros de la zona sobre todo a mujeres que no cuentan con un empleo y son madres jóvenes, cabeza de familia.

Sostenibilidad

Esta iniciativa ya es asumida como práctica de la Institución, por lo tanto, financieramente una parte es cubierta por el estudiante y su familia y la otra por la Federación de Cafeteros a través del programa Escuela y Café como contenido de su currículo.

La zona alta de Caloto en la actualidad es cafetera y la mayoría de las y los estudiantes venden el producto en la federación de cafeteros. Son jóvenes competentes en el campo agropecuario y ambiental. Hay mujeres y hombres egresados de esta institución en la actualidad con cultivos de café con más de 7,000 plantas que generan empleo durante todo el año a otros/as jóvenes de la zona. Son jóvenes que proponen y hablan con claridad de los temas aprendidos y sus beneficios. Esta experiencia como se evidencia es para público mixto, pero cabe destacar que el número de mujeres es mayor.

Hay apoyo constante por parte de la federación de cafeteros en tanto que ellos compran el producto que sale de las fincas de estudiantes actuales y egresados y brindan subsidios a quienes tienen cédula cafetera. Los demás cultivos se comercializan en el casco urbano, la misma zona o se hace trueque (intercambio) con los vecinos; las carnes se venden y además el aporte de proteína en estos hogares se hace presente gracias a esta iniciativa que nació por un esfuerzo mancomunado para que los/as estudiantes tuvieran una fuente de empleo y durante su edad escolar no desescolarizaran. Cabe destacar que las otras instituciones del resguardo han comenzado a implementar esta experiencia debido al éxito y acogida del proyecto.

Desafíos que enfrenta la organización para la continuidad de la práctica

El proyecto es mixto, dirigido a hombres y mujeres, aunque estas últimas son mayoría. Considerando la cultura patriarcal del resguardo indígena, el principal desafío consiste en el fortalecimiento de la condición y posición de las mujeres en las comunidades. Por esta razón el instituto se ha estado apoyando en el Programa Mujer del Resguardo Indígena de Huellas que se comenzó a organizar con el apoyo del padre Antonio Bonanoni en el año 1996, donde se inició con talleres a nivel de la zona norte; trabajando artesanías, pintura y bordados.

¿Por qué es una buena práctica?

En un contexto de pobreza y marginalidad de la población por su pertenencia étnica y particularmente de las mujeres, por sus condiciones de género, se inserta una iniciativa que incide significativamente en transformar las condiciones de la población étnica y en este caso particularmente de las mujeres proyectándolas como sujetos de procesos económicos productivos de cara a sus comunidades y a sus familias, aliviando significativamente las condiciones de pobreza de la zona en que opera.

2.4 Inclusión al mercado laboral de jóvenes campesinas feministas en el departamento de Estelí, Nicaragua.

El programa es impulsado por Fundación Entre Mujeres (FEM), organización que nace en 1995. La FEM es feminista y está conformada por líderes de comunidades rurales de "Las Segovias", comprometidas con los intereses estratégicos de género y de clase de mujeres rurales. Fomenta el empoderamiento ideológico, económico, político y organizativo, mediante programas de educación formal y no tradicional, derechos sexuales y reproductivos, lucha contra la violencia, acceso a tierra y diversificación productiva bajo un enfoque de forma sostenible de vida para adultas y jóvenes. Trabaja por mujeres sin y con tierra, organizadas de manera formal e informal, cuenta con un tejido organizativo sólido en donde las mujeres en las comunidades son protagonistas de las políticas de desarrollo impulsadas por la FEM.

Población objetivo: Jóvenes campesinas que viven en comunidades rurales y que son familiares de mujeres organizadas que han participado de la estrategia de empoderamiento ideológico, económico y organizativo impulsada por la FEM.

Problema identificado y objetivo de la iniciativa

La FEM como organización de mujeres rurales que trabaja para alcanzar el empoderamiento económico, ideológico y organizativo de las mujeres, ha venido configurando una propuesta de desarrollo rural desde la perspectiva de género. Desde 1996, la FEM adoptó una lectura de la situación de las mujeres, afirmando que la subordinación de género en el mundo rural se expresa en el desigual acceso a los recursos, principalmente la tierra; en la autoridad masculina en la toma de decisiones en el hogar; en el analfabetismo; en la falta de control para decidir sobre la capacidad reproductiva y su mismo cuerpo; en el uso de la violencia; y en la exclusión y marginalidad de todo espacio de decisiones y poder. A partir de esta lectura, la FEM configuró una propuesta de empoderamiento de las mujeres, entendida como un proceso, por el cual las mujeres acceden al control de recursos materiales y simbólicos que refuercen su protagonismo en todos los ámbitos.

Los **objetivos** de esta iniciativa son: favorecer un espacio autónomo y propio de mujeres jóvenes campesinas; articular intereses prácticos e intereses estratégicos de las mujeres campesinas; impulsar una organización de mujeres campesinas que tuviera en su prioridad la defensa de sus derechos.

Estrategia y metodología implementadas

Es importante señalar que la experiencia compartida no responde a un proyecto específico, sino que es una estrategia institucional definida en el Plan estratégico de FEM, que se ha implementado a través del desarrollo de diferentes proyectos en el periodo señalado. La ruta de cambio propuesta ha partido del desarrollo de procesos ideológicos de toma de conciencia de su condición de género, sus derechos sexuales y reproductivos, la violencia, derecho a la alimentación sana, la identidad campesina y la conciencia de vivir en armonía con los otros seres vivos. También se organizan procesos de educación formal, que inician con alfabetización,

hasta llevar a las mujeres a alcanzar niveles superiores (nivel técnico o profesional). Se desarrolla un programa de educación a través de la red de promotoras educativas que alfabetizan, son educadoras de nivel primario, hacen reforzamiento escolar en adolescentes; promueven la educación formal en las mujeres campesinas, apoyándolas en la gestión de becas y transmiten valores feministas. Como resultado de esto algunas jóvenes campesinas han completado su formación profesional (son ingenieras agrónomas, sociólogas, entre otras carreras) pero no se forman con un enfoque de incorporarse a un empleo convencional del mercado laboral, sino principalmente para que desarrollen sus propias unidades de producción (fincas y parcelas en sus comunidades).

Tipos de acciones que las caracteriza

Para avanzar en el propósito arriba señalado la FEM dota de recursos económicos y técnicos (tierras, semillas, equipamiento para la producción y crédito) a las jóvenes para que produzcan y comercialicen sus productos con valor agregado. La FEM ha incorporado a las jóvenes en las estructuras formales de la organización como una opción para que se desarrollen a plenitud de acuerdo con el enfoque integral de empoderamiento que se propone. Estas estructuras se han establecido y desarrollado en las comunidades y corresponden a las Cooperativas de Servicios Múltiples, alrededor de las cuales las mujeres se organizan para desarrollar sus actividades productivas y económicas y una central de cooperativas que aglutina a 7 cooperativas. Además de las estructuras orientadas al desarrollo económico, el tejido organizativo de la FEM en las comunidades permite atender los componentes de desarrollo social como educación, la lucha contra la violencia hacia las mujeres, salud, además de los componentes de desarrollo organizativo y de empoderamiento ideológico.

La creación y consolidación de las cooperativas ha sido clave para desarrollar la estrategia de empoderamiento económico productiva. La ruta ha sido:

· Tierras, bienes productivos, alimentos básicos y diversificados en poder de las mujeres

· Rescate de semillas criollas y fito-mejoramiento

· Reservorios y santuarios de semillas.

· Mercados solidarios, ingresos y decisiones sobre ellos (las jóvenes participan del proceso de producción de rubros como café, rosa de Jamaica, miel que se venden en el mercado local y se exportan).

Las acciones se han orientado principalmente a capacitación agroecológica y feminista y al fortalecimiento cooperativo y empresarial. Estas acciones se concretan en producción orgánica, transformación orgánica y comercio orgánico local e internacional.

La FEM ha desarrollado alianzas lo que le ha permitido articularse con expresiones organizadas a nivel nacional e internacional, con aquellas que coinciden con sus principios. Algunas mencionadas son: la Red de Semillas de Identidad, el Grupo de Promoción de la Agricultura Ecológica (GPAE), el Movimiento de Agricultura Orgánica de Nicaragua (MAONIC), la Vía Campesina (LVC), la Red Centroamericana de Mujeres Rurales, Indígenas y Campesinas

(RECMURC), quienes promueven la agroecología y la reducción del uso de agroquímicos y productos transgénicos. La relación con estas organizaciones ha potencializado el trabajo de la FEM en las comunidades.

Ha fortalecido las estructuras organizativas de la FEM, entre ellas, las cooperativas y la Central de Cooperativas Las Diosas existentes mediante la participación de las mujeres en espacios locales, nacionales e internacionales que posteriormente replicaron y compartieron aprendizajes dentro de la FEM. Estas estructuras son básicas para el desarrollo económico productivo de las mujeres y las jóvenes. Las cooperativas juegan un rol principal en el fomento y apoyo a la producción y la central de cooperativas es determinante para el eslabón de valor agregado (procesamiento de la producción primaria) y para la comercialización.

En relación con la prevención de la violencia de género en los municipios la FEM ha desarrollado alianzas con otras organizaciones de la sociedad civil que conforman la Red local de mujeres contra la violencia de Estelí.

En el nivel comunitario la FEM trabaja con: la Asociación de Hombres Jóvenes Rurales MIYOTL el tema de masculinidades no hegemónicas, conformada por 39 hombres jóvenes rurales, que se han estructurado para la construcción de masculinidades alternativas y trabajan en conjunto con las mujeres de la FEM en la prevención de la violencia de género. Estas alianzas se han logrado sostener mediante los grupos de mujeres defensoras procedentes de las mismas comunidades y otras redes de mujeres jóvenes que la FEM ha venido conformando. A pesar del cierre de coordinaciones con instituciones gubernamentales que se acentuaron durante este período y el cierre de las comisarías de la mujer, la FEM logró sostener algunas coordinaciones con instancias públicas como, el Ministerio Público, juzgados especializados en violencia, policía y Ministerio de Salud. También se lograron nuevas coordinaciones con otras organizaciones como las Aldeas SOS en función de poder realizar acciones de prevención y atención a mujeres sobrevivientes de violencia.

Las áreas de trabajo de la FEM se han centrado en el empoderamiento organizativo, ideológico, económico y político.

Monitoreo y Resultados

El monitoreo es una estrategia institucional que se concreta en planes institucionales y proyectos que permiten una ejecución ordenada de las actividades en cada área de trabajo de la FEM.

En relación al área de trabajo con mujeres jóvenes, el mecanismo de seguimiento y monitoreo se basa en procesos asamblearios que realizan en sus comunidades donde plantean sus demandas y desarrollan sus propias agendas, las cuales son canalizadas a las instancias de dirección de la FEM a través de las mujeres líderes, asumiendo todas las responsabilidades de dar el seguimiento correspondiente y evaluar periódicamente los resultados.

Resultados cuantitativos

Entre los resultados e impacto del accionar de la FEM destacan: Legalización de la tierra a favor de las mujeres se identificó como un logro importante. 141 mujeres han sido apoyadas

en la construcción de sus viviendas, entregándoles también el título de propiedad. 240 jóvenes incorporadas en los procesos de desarrollo económico productivo. 339 mujeres organizadas en ocho cooperativas, todas produciendo y garantizando los alimentos de sus familias y de la comunidad. 600 mujeres jóvenes y adultas, de todas las comunidades donde la FEM tiene presencia, han fortalecido su conocimiento en aspectos productivos, gerenciales y de comercialización. Trabajo con enfoque agroecológico y de cadenas de valor en los rubros de: café, rosa de Jamaica y miel.

Resultados cualitativos

En 2012 nace la Central Cooperativas Multisectoriales de Mujeres Rurales Feministas Ecológicas Las Diosas, Responsabilidad Limitada (RL). Dicha Central acopia, procesa y comercializa la producción de café, rosa de Jamaica y miel. El café se vende en el mercado local con el proceso de tostado, empacado y etiquetado. Al mercado internacional se exporta en grano oro con certificación orgánica y de comercio justo, se cuenta con una marca propia.

Mantener desde el año 2004 la certificación orgánica otorgada por Biolatina.

A nivel individual, las mujeres participantes de los diferentes programas de FEM han logrado incrementar sus capacidades como productoras y su empoderamiento. Se ha impactado en la reducción de la pobreza a través del acceso a recursos económicos y medios de capital. El incremento de participación de mujeres jóvenes en los diferentes programas de la FEM. Oportunidades desarrolladas en el acceso a recursos económicos y medios de capital. Oportunidades relacionadas con la participación política, Incidencia. Seguridad personal y reducción de la violencia intrafamiliar y extrafamiliar. Un elemento importante que destacar es que las familias atendidas por la FEM presentaron menos problemas de orden migratorio que el resto de la población. La cohesión de las familias es buena en comparación con el entorno nacional y el nivel de vida de las mujeres organizadas en la FEM es más alto que el de otras mujeres que no están organizadas en estos proyectos.

Otro de los resultados que destacan las mujeres es el cambio a lo interno de las relaciones de pareja y de la distribución de los quehaceres domésticos. En los espacios de reflexión han desarrollado este tema y lo han puesto en práctica en sus respectivas casas.

Sostenibilidad

Las organizaciones comunitarias que se crearon para acompañar a las mujeres se valoraron como un elemento importante que ha contribuido a la sostenibilidad de las iniciativas. La creación y consolidación de las cooperativas ha sido clave para desarrollar la estrategia de empoderamiento económico productiva.

Las mujeres son dueñas de bienes productivos (tierras, alimentos básicos y diversificados), han fortalecido sus conocimientos técnicos en relación con el rescate de las semillas criollas, reservorios, aboneras orgánicas, etc.; comercializan sus productos con mercados solidarios a nivel internacional y también venden el en mercado local, nacional e internacional.

A pesar del cierre de coordinaciones con instituciones gubernamentales que se acentuaron durante este período y el cierre de las Comisarías de la Mujer, la FEM logró sostener algunas coordinaciones con instancias públicas como el Ministerio Público, juzgados especializados en violencia, policía y el Ministerio de Salud. También se lograron nuevas coordinaciones con otras organizaciones como las Aldeas SOS en función de poder realizar acciones de prevención y atención a mujeres sobrevivientes de violencia.

Desafíos que enfrenta la organización para la continuidad de la práctica

La apuesta está en el modelo agroecológico feminista campesino, que pone en el centro la *sostenibilidad de la vida y* se enfrenta con el modelo capitalista, que pone en el centro el *mercado*.

¿Por qué es una buena práctica?

La visión integral que incorpora la esfera ideológica, económica y la organizativa; la persistencia de que todo proceso que se realice no contradiga los aspectos teóricos políticos de la apuesta de la organización; la construcción de un modelo de desarrollo que presenta una alternativa para las jóvenes campesinas y que responde a sus necesidades estratégicas de género donde ellas demuestran que es posible vivir en el campo en condiciones dignas, con conciencia de género, ambiental, etc., que se contrapone con el modelo capitalista que limita las posibilidades de desarrollo de las mujeres del campo. El fortalecimiento de las redes organizativas y de apoyo mutuo, desde el ámbito familiar, comunitario y cooperativo. El rescate del conocimiento ancestral y de las experiencias de las generaciones adultas. Reconocimientos que han recibido algunas líderes de las organizaciones por ser defensoras de derechos humanos.

2.5 Inclusión económica de las mujeres en Oruro, Sucre y El Alto desde la Fundación Levántate Mujer. Bolivia.

El programa es impulsado por la **Fundación Levántate Mujer**, organización civil sin fines de lucro en Bolivia. El trabajo de la Fundación Levántate Mujer responde al compromiso de las hermanas de la Congregación de Nuestra Señora de la Caridad del Buen Pastor, que dentro su mandato y como respuesta a los problemas económicos de nuestra sociedad prioriza el trabajo mediante programas de justicia económica con las mujeres que viven en pobreza extrema y situación de vulnerabilidad.

Durante los últimos 8 años se ha implementado - dentro del programa Justicia Económica -programas de empoderamiento social y económico de mujeres, estos últimos 3 años gracias al proyecto denominado "Inclusión Económica de las Mujeres en Oruro, Sucre y El Alto".

Población objetivo: Mujeres de escasos recursos en situación de vulnerabilidad que tienen un espíritu emprendedor, prioritariamente mujeres en situación de violencia, madres solteras y mujeres migrantes desde el área rural.

Problema identificado y objetivo de la práctica

Pese a que en Bolivia se redujo el índice de la pobreza, aún cuatro de cada 10 mujeres viven en una situación de pobreza, según el libro Estadísticas con Enfoque de Género (2017). El 55% de la población rural vive en pobreza y en zonas urbanas un 31%. Vivir en pobreza afecta la calidad de vida y restringe el ejercicio de sus derechos humanos. En ese marco, el **objetivo** del proyecto es de "Contribuir a la inclusión económica de las mujeres de las ciudades de Sucre, El Alto, Oruro, promoviendo su empoderamiento para la construcción de una sociedad más justa y equitativa". M. Buijs (febrero 2018). Recuperado del documento enviado por Fundación Levántate Mujer para esta convocatoria.

Otro de los objetivos del proyecto es que políticas públicas locales incluyan acciones que promueven el empoderamiento económico de mujeres. Para lograr este objetivo se está impulsando liderazgo, participación e incidencia de grupos de mujeres líderes en Oruro, Sucre y El Alto con el fin de promover que los gobiernos locales impulsen programas de inserción económica en beneficio de las mujeres.

Estrategia y metodología implementadas

Para lograr los objetivos antes señalados, la Fundación está impulsando liderazgo, participación e incidencia de grupos de mujeres líderes en Oruro, Sucre y El Alto con el fin de promover que los gobiernos locales impulsen programas de inserción económica en beneficio de las mujeres.

Implementación de 3 casas de la mujer emprendedora, en las ciudades de intervención. Este espacio tiene como objetivo el de constituirse en un referente para las mujeres que necesiten capacitación para la generación de ingresos. Brinda capacitación integral. En estas Casas se desarrollan las capacitaciones tanto técnicas, de emprendimientos y costos, como de formación social y computación básica. Las capacitaciones técnicas incluyen formación de 3 meses, esto corresponde a 140 horas acumuladas, en diferentes áreas como es tejido a máquina, tejido en telares, costura, gastronomía y otros rubros. Orientación, asistencia técnica, acompañamiento e impulso a emprendimientos. Se acompaña a las mujeres que buscan iniciar un emprendimiento económico. Las mujeres con las mejores ideas emprendedoras y planes de negocios pueden acceder a un fondo rotatorio, se les entrega un pequeño préstamo sin interés (por 8 meses máximo) para que puedan iniciar un emprendimiento, dinero que deberán devolver en cuotas mensualmente. Promoción y comercialización. Se promueve la creación y construcción de nuevos diseños mediante la realización de un taller extenso de diseño y desarrollo de productos. Como resultado se tiene una colección de prendas denominada La Cholita y su respectivo catálogo. También se realizan otras actividades de acompañamiento a las mujeres para su inserción en mercados locales y se impulsa la exposición de los productos, que les permitan incrementar las ventas. Impulsa grupos para la incidencia política. Se trabaja con grupos de mujeres que desean participar en la construcción de acciones de incidencia, con quienes se está desarrollando una formación para la incidencia y la construcción de demandas para la generación de acciones inclusivas por parte de los gobiernos locales para promover la inserción económica de las mujeres. Participación en redes. Se está impulsando a las mujeres a que participen en diferentes redes locales que trabajan para impulsar los derechos

de las mujeres, para que de manera conjunta impulsen la construcción de políticas inclusivas de beneficio para su comunidad.

Tipos de acciones que las caracteriza

Para llegar a la población meta, se buscaron estrategias y alianzas con Municipios e instancias gubernamentales, como la Dirección General de Post-Alfabetización y la Dirección de Igualdad de Oportunidades dependientes de la Secretaria Municipal de Desarrollo. En estos dos últimos ejemplos se trabajó con mujeres en situación de violencia (en la Casa de Acogida Municipal) y con mujeres que por diferentes razones no pudieron terminar la educación primaria. Para la admisión de mujeres al proyecto se abre una convocatoria y se hace una evaluación social de la situación de la solicitante.

Monitoreo y Resultados

Se pretende elaborar una sistematización al final del proyecto (agosto del 2018).

Resultados cuantitativos

460 mujeres han iniciado o fortalecido un emprendimiento y se incrementaron los ingresos en promedio en 27%. Al concluir 2 años de ejecución del proyecto 74% de las mujeres participan activamente en las decisiones económicos dentro de sus familias.

Resultados cualitativos

De acuerdo a la información enviada por Fundación Levántate Mujer, el 91% de las mujeres participantes en este proyecto ha aumentado su autoestima. Estos cambios les permiten a las mujeres transitar por una vida en la que son ellas mismas las promotoras de su transformación personal, familiar y social.

Sostenibilidad

Para garantizar la sostenibilidad del programa se ha realizado numerosas alianzas institucionales con diferentes municipios, y se han realizado alianzas estr*atégicas con instituciones dependientes del Ministerio de Educación que avalan educación alternativa / técnica como* Wiñaykusi en Oruro y El Centro de Formación Integral Rural CFIR – VERA, El Cortijo en Sucre.

Se han firmado convenios con algunos sectores como: la Dirección General de Post Alfabetización y la Fundación Levántate Mujer Sayariy Warmi Regional Oruro, con el objetivo de otorgar las capacitaciones técnicas e integrales a mujeres que por distintos factores no tuvieron la oportunidad de acceder a la educación primaria. Alianza Estratégica Interinstitucional Sayariy Warmi Oruro – Gobierno Autónomo Municipal de Oruro Dirección de Igualdad de Oportunidades dependiente de la Secretaria Municipal de Desarrollo. Esta alianza permite realizar capacitaciones integrales a mujeres víctimas y sobrevivientes de violencia en la Casa de Acogida Municipal. Se ha coordinado con otras instancias de la sociedad civil para brindar capacitación complementaria a las señoras emprendedoras capacitadas por la fundación, entre otros: Fautapo y Federación de Empresarios Privados de Chuquisaca.

Desafíos que enfrenta la organización para la continuidad de la práctica

La diversificación de las capacitaciones a capacitaciones no tradicionales para mujeres. El principal desafío será contar con equipamiento e infraestructura adecuados. Es necesario desarrollar la estandarización de las capacitaciones con normas que aseguren la elaboración de productos de calidad, para evitar el riesgo de llenar los mercados de comercio informal y muy poco calificado.

Preparación de mano de obra calificada mediante unas capacitaciones especializadas que les permita generar un valor agregado que las diferencie y promueva su competitividad; seguir brindando acompañamiento a emprendedoras con negocios innovadores.

También es un desafío continuar fortaleciendo emprendimientos iniciados con capital semilla adicional que les permita hacer crecer sus negocios; apoyar en la búsqueda de expandir sus mercados (tales como redes sociales y el mercado internacional).

La sostenibilidad. Por el carácter del proyecto y tomando en cuenta la población (las mujeres más desprotegidas y vulnerables). Aunque se está buscando alianzas y estrategias para garantizar la sostenibilidad del proyecto, se depende todavía en gran medida de la continuidad de financiamiento de la cooperación internacional.

¿Por qué es una buena práctica?

Se brinda una capacitación integral. El tipo de beneficiarias generalmente son mujeres con pocos años de educación formal. El acompañamiento a emprendimientos por un periodo de 6 meses hasta que sean posicionados en el mercado local para garantizar sostenibilidad. La realización de alianzas estratégicas interinstitucionales, especialmente con Municipios, permiten que las acciones del proyecto sean bien posicionadas, aceptadas y sostenibles.

2.6 Programa Afro-Emprendedor, Brasilia. Brasil.

El **Programa Afro-Emprendedor,** que opera desde el año 2015 hasta la fecha**,** es impulsado por el Subsecretario de Igualdad Racial de la Secretaría Estatal de Trabajo, Desarrollo Social y Política para la Mujer, la Igualdad Racial y los Derechos Humanos, instancia del Gobierno del Distrito Federal de Brasil.

Población objetivo: Con una amplia población meta, se da prioridad a las mujeres negras (adolescentes jóvenes y adultas) en el área metropolitana de Brasilia con alta prevalencia de personas negras y/o bajo Índice de Desarrollo Humano (IDH); incluyendo trabajadoras domésticas temporales o permanentes y afro-emprendedoras de la economía informal y empresas familiares, de las pequeñas empresas y de la agricultura familiar.

El perfil de beneficiarios/as del programa son personas entre 14 y 29 años, en **su mayoría mujeres**, con educación primaria, un ingreso medio de 0,5 a 1 salario mínimo (246 euros).

Problema identificado y objetivo de la iniciativa

La población afrobrasileña en el Distrito Federal enfrenta dos problemas relacionadas a oportunidades en la vida: 1) Tiene un promedio de ingresos del 60% del de las personas no negras; l**as mujeres negras tienen un promedio de ingresos del 48% del de un hombre blanco;** la juventud negra es más propensa al trabajo informal que la juventud no negra. Estudios del programa resaltan el hecho que las mujeres negras representan al grupo más desfavorecido en términos de ocupación, enfrentándose a una brecha racial y de género. 2) Problema cultural: la población negra ha luchado para mantener su organización social y herencia cultural, las mujeres negras han luchado para cambiar la economía y la sociedad orientadas al hombre, y la gente joven negra ha luchado para acceder al mercado de trabajo con más igualdad de condiciones.

Con base en dicho diagnóstico, el **objetivo** central del programa es "*Fomentar el emprendimiento de la población negra, particularmente de las mujeres negras, para elevar el empleo, el ingreso y la formalización preservando las tradiciones culturales, la igualdad de género y la inclusión de la juventud*". (Programa Afro-Emprendedor, correspondencia email, abril 2018)

Estrategia y metodología implementadas

La información suministrada por la institución que implementa el programa permite identificar los siguientes ocho componentes como parte de la estrategia:

1.La selección de participantes: Los siguientes ejes principales del Plan Operativo del Programa (Orden 161/2017), influye en la selección de participantes y en el programa en general: a) La incorporación de la perspectiva de género, raza, etnia y generación en todas las acciones del gobierno, con el fin de fortalecer las acciones de desarrollo económico y social en el Distrito Federal; b) La promoción de la inclusión productiva de las mujeres negras, con prioridad para las mujeres jefas de familia, desarrollando programas de generación de ingresos y empleos, programas de ingresos mínimos, con el fin de garantizar el acceso al crédito para la pequeña producción en las zonas rurales y urbanas.

2. La realización de estudios formativos y de seguimiento: a) Estudio - Perfil de las personas negras en el Distrito Federal: educación, ocupación, ingreso e inclusión digital (2011-2015)[30]**;** b) Nota Técnica – Perfil de Usuario/a del Programa Afro-Emprendedor (2016)[31]; c) Estudio – Perfil del Afro-Emprendedor en el Distrito Federal (Noviembre 2016)[32].

3. La elaboración de Políticas Públicas que crean y regulan el Programa: a) Ley Nº 5.447[33], (página 2) de 12 de enero de 2015 que crea el Programa Afro-Emprendedor; b) Decreto Nº 36.680[34], (página 6) de 18 de agosto de 2015 - que regula el Programa Afro-Emprendedor; c)

30 http://www.codeplan.df.gov.br/wp-content/uploads/2018/02/Perfil-do-Negro-no-Distrito-Federal-2011-2015.pdf
31 https://www.agenciabrasilia.df.gov.br/wp-conteudo/uploads/2017/11/nota_tecnica_perfil_do_publico_afroempreendedor_DF.pdf
32 http://www.codeplan.df.gov.br/wp-content/uploads/joomla/a95433c26a35241572d82e1f003675e5.pdf
33 https://www.dropbox.com/s/8kxqrwisi92vc9z/Ley%20N%C2%BA%205.447%28p2%29.pdf?dl=0
34 https://www.dropbox.com/s/o0rr43af4ep32wa/Decreto%20N%C2%BA%2036.680%20%28p6%29.

Orden Nº 161[35], (página 110) de 28 de julio de 2017 – que establece las orientaciones para la implementación del Programa Afro-Emprendedor; Decreto núm. 39.024[36] del 3 de mayo de 2018, por parte del Gobierno del Distrito Federal que prevé la inclusión de las variable raza, color, etnicidad en los formularios, sistemas de información, evaluación, seguimiento, recopilación de datos, censos, programas y acciones dentro de la administración pública del poder ejecutivo del Distrito Federal.

4. La promoción de procesos de formación y fortalecimiento de capacidades: a) El Subsecretario de igualdad racial, como interlocutor, tiene competencias para articular y promover la equidad dentro de los departamentos del gobierno, mediante el desarrollo de programas de capacitación a los/as funcionarios/as y, por lo tanto, ir construyendo las capacidades del gobierno para promover la igualdad racial. b) En 2018, el gobierno firmará un acuerdo de cooperación técnica con el Instituto Brasileño de Información en Ciencia y Tecnología (IBICT) para proporcionar acceso de los afro-emprendedores a una serie de recursos de IBICT: Fab Lab, Biblioteca digital de la juventud, Portal de identificación, con contenido en inclusión digital, SBRT red de institutos nacionales para proporcionar información tecnológica gratuita para mejorar los procesos productivos. c) El Sub Secretariado de la igualdad racial ha logrado apertura en el programa gubernamental '*Qualifica Mais Brasília*' para la inserción de iniciativas afro-emprendedoras, un programa de calificación profesional dirigido a empleados/as y emprendedores/as del Distrito Federal, con el objetivo de fortalecer sus destrezas y responder a las demandas que presenta el mundo del trabajo. d) El Vicesecretario de Trabajo se compromete a proporcionar formación y calificaciones en los territorios, por ejemplo, mediante un curso de gestión empresarial y de preparación del plan de negocios. e) El Banco de Brasilia ofrece una serie de 3 encuentros dirigidos a proporcionar educación financiera a emprendedores.

5. La promoción de ferias temáticas: Mediante la articulación con el foro de mujeres campesinas, el foro de economía solidaria e iniciativas empresariales de Brasilia, se han sido realizado ferias para generar oportunidades para mujeres negras, gitanas e indígenas como, por ejemplo: a) Feria de afro-Emprendedoras b) Feria de las diversidades de Brasil; c) Feria de las mujeres campesinas.

6. La implementación de incubadoras afro-empresariales (Afro-business incubators): Se está promoviendo la implementación de incubadoras afro-empresariales (en desarrollo) en dos lugares del distrito federal.

7. La promoción de acceso a líneas de crédito: Se coordina con PROSPERA-DF, un programa estatal de crédito dirigido a emprendedores/as urbanos/as del sector informal, micro o pequeñas empresas, artesanos/as, cooperativas de trabajo y producción individual. En las zonas rurales, el crédito ayuda a las cooperativas y a los/as productores familiares. El programa tiene una tasa de interés del 0,7%, con un límite de 15,000 reales (ca. US$4, 000).

---

pdf?dl=0

35 https://www.dropbox.com/s/0jhq4tjw5k1x0oc/Orden%20N%C2%BA%20161%2C%20de%2028%20de%20julio%20de%202017%20%28p110%29.pdf?dl=0

36 http://www.saude.df.gov.br/wp-conteudo/uploads/2018/04/Decreto-39.024-2018-Disp%C3%B5e-sobre-a-inclus%C3%A3o-do-quesito-ra%C3%A7a-cor-etnia-nos-formul%C3%A1rios-sistemas-de-informa%C3%A7%C3%A3odentre-outros-no-%C3%A2mbito-da-Administra%C3%A7%C3%A3o-P%C3%BAblicado-DF.pdf

8. Campañas publicitarias: Aunque están contempladas, hasta el momento no hubo campañas publicitarias por falta de recursos.

Tipos de acciones que las caracteriza

Una piedra angular, y lección aprendida, de la estrategia del programa es el fuerte y continuo esfuerzo de **articulación dentro del gobierno local y con el gobierno nacional, sociedad civil, academia** y organizaciones internacionales, que se considera fundamental para la continuidad de la política.

Se destaca, por ejemplo, el acuerdo de cooperación técnica entre la Fundación de Apoyo a la Investigación del Distrito Federal (FAPDF)[37] y la Secretaría de Estado para el Trabajo, la Mujer, el Desarrollo Social, la Igualdad Racial y los Derechos Humanos, con el fin de establecer mecanismos interinstitucionales de prevención situacional, capacitación, inclusión y participación socio-productiva de sujetos o grupos vulnerables. El eje del acuerdo son los derechos humanos, la diversidad y la ciudadanía. Análisis de los diferentes procesos de disputa, inserción y apropiación de individuos impugnados por la afirmación de sus diferencias (mujeres; personas negras, personas con discapacidad, personas mayores, personas LGBTI, personas de la calle, personas de la comunidad tradicional y personas en conflicto con la ley) en el acceso a la ciudadanía y la dignidad mediante la inserción en los sectores de la economía, la política, el trabajo, la salud, la seguridad, de ocio, deporte, educación y vivienda con el fin de diagnosticar realidades, elaborar y proponer alternativas que permitan la equidad y la inclusión en estos sectores.

Se caracteriza también por el esfuerzo de integrar un **enfoque inter-seccional** de discriminación racial y de género, aunque en la documentación revisada, el enfoque de género aún no está de todo integrado.

Monitoreo y Resultados

En materia de monitoreo y evaluación, el programa es sujeto al seguimiento del Sistema de Monitoreo Gubernamental - Los programas y proyectos del gobierno tienen sus registros financieros monitoreados bimensualmente. Asimismo, el Subsecretario de trabajo supervisa al público atendido por el fondo PROSPERA-DF, así como la aplicación de sus recursos al público objetivo. Se integraron las necesidades prácticas del público objetivo en la investigación de campo a través de grupos focales y reuniones temáticas con las áreas de gobierno.

37 FAPDF es una entidad con personalidad jurídica, en forma de fundación pública y tiene como objetivo estimular, apoyar y promover el desarrollo científico, tecnológico e innovador del Distrito Federal, con el objetivo de promover el bienestar de la población, la defensa del medio ambiente y el progreso de la ciencia y la tecnología.

Resultados cuantitativos

Desde 2015, el programa permitió la institucionalización del afro- emprendimiento como política pública, promovió la investigación profesional, la producción audiovisual y facilitó el acceso al mercado de trabajo, y estimuló la formalización de pequeñas empresas y artesanías. Al menos 260 personas han sido beneficiadas directamente de la formación y otras iniciativas.

En el año 2107, un total de 727 "afrodescendientes y mujeres" recibieron en crédito R7,792,122,33 (ca. US$2,200,000.00) a través del fondo gubernamental de crédito PROSPERA-DF, lo que representa el 80% de todos los fondos asignados por el fondo. La mayoría de las personas beneficiadas a través del programa afro-emprendedor no tenía conocimiento previo de la existencia de PROSPERA-DF. Según el análisis recibido, "*de los datos disponibles, se puede afirmar que las mujeres han tenido más acceso al fondo de crédito que los hombres, y las personas negras, más que las personas no negras*". No se sabe, sin embargo, qué porcentaje de los/las beneficiarios/as eran mujeres, ya que los datos recibidos no desagregan entre población de afrodescendientes y población de mujeres.

Entre otro de los resultados del programa se menciona la emisión de permisos de artesanía (octubre 2017) para 21 mujeres artesanas, 16 recibieron su primer permiso, 5 renovaron su permiso.

Resultados cualitativos

En el análisis de resultados, se hace referencia general a mejoras en el empoderamiento, y afirmación en los lazos comunitarios (tejido social).

Sostenibilidad

Por ser un programa que corresponde a una política pública, cuenta con financiamiento estatal. Sin embargo, se señala la falta de recursos financieros y humanos como carencia.

Desafíos que enfrenta la organización para la continuidad de la práctica

Importantes desafíos para el programa han sido el racismo institucional, la articulación intra-gubernamental, y la carencia de recursos financieros y humanos.

Otro desafío para el programa afro-emprendedor y para las políticas sociales en general, es la limitada disponibilidad de datos específicos sobre género, edad, raza, clase, orientación sexual o discapacidad, incluso cuando se recoge información. En este sentido, el programa afro-emprendedor ha exigido un mayor esfuerzo de la administración pública local para que estos datos estén disponibles, incluso por la legislación, que es un logro en sí mismo.

La principal dificultad que enfrentan las personas de la población meta es la falta de conocimiento sobre Afro-emprendimiento, sobre el emprendimiento en sí mismo y sobre los productos y servicios ofrecidos por el Estado.

Los métodos de selección tienden a privilegiar a la población meta, pero la búsqueda activa sigue siendo un gran desafío, ya que muchos de las personas que podrían beneficiarse de la iniciativa, por lo general, no tiene acceso completo a la información.

¿Por qué es una buena práctica?

Las incitativas prácticas tienen el soporte de un marco de **políticas públicas**: el programa destaca la existencia del racismo institucional, cambiando la forma en que los funcionarios perciben la desigualdad social y racial. Ha promovido un cambio en el **perfil laboral de emprendedores** (desde 'buscando empleo' hacia 'ofertando empleo' (job seeking to job offer), con consecuencias positivas para las políticas laborales. Permite lograr en los/as beneficiarios/as mejoras en el **empoderamiento**, autoafirmación e **inserción en el mercado de trabajo**, así como lazos comunitarios mejorados por su **territorialización**. La mayoría de ellos/as tienen interés en replicar la experiencia. La colaboración entre el Secretario Adjunto de Trabajo y el Banco de Brasilia apoya la sostenibilidad de las empresas. **Las relaciones institucionales** se han fortalecido ante la acogida positiva en la Academia y las organizaciones internacionales, resultando en colaboración creciente con la Universidad de Brasilia, el Banco Mundial y la UNFPA.

4. PROCESOS DE FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO INFORMAL

4.1 Experiencias de Fundación Inclúyeme, I.A.P en la Inclusión de mujeres con discapacidad. México.

La Fundación Inclúyeme de carácter civil nace en 2008. Su misión es la de "promover e implementar acciones de desarrollo de habilidades de personas con discapacidad intelectual y/o del Espectro Autista, en las distintas etapas de su vida desde la estimulación temprana hasta la implementación de un sistema de vida adulta independiente que permita brindar una mejor calidad de vida, respetando su individualidad, maximizando sus habilidades e instrumentando apoyos para que estén incluidas en la sociedad".[38]

La implementación de la práctica se realiza desde el año 2012.

Población objetivo: Población con algún tipo de discapacidad, con acciones que impulsen la inclusión de mujeres para atender situaciones de violencia o discriminación de género.

Problema identificado y objetivo de la iniciativa

La discapacidad es resultado de la interacción con un ambiente discapacitante, por ejemplo: señalización, normas y dinámicas excluyentes, fallas en diseños arquitectónicos (falta de rampas) que limitan el acceso físico, desconocimiento y aversión hacia la discapacidad en la sociedad y empresas.

En México, de acuerdo a cifras Instituto Nacional de Estadísticas y Geografía (INEGI) 2014, hay al menos 7.1 millones de personas con discapacidad, y sólo el 39.1% de personas que se encuentran en edad de trabajar, tienen empleo. (Katia D´Artigues, 2018:1)[39] Además, los hombres tienen el doble de posibilidades para encontrar un empleo en comparación con las mujeres. "Esta exclusión de las personas con discapacidad del mercado de trabajo supone un gran derroche de potencial que conlleva una pérdida del PIB de entre un 3 y un 7 por ciento, según las estimaciones la exclusión de las personas con discapacidad al trabajo, le cuesta a un país entre 3% y 7% de su Producto Interno Bruto (PIB)" (OIT, 2015)[40]

Esta exclusión de las personas con discapacidad del mercado de trabajo supone un gran derroche de potencial que conlleva una pérdida del PIB de entre un 3 y un 7 por ciento, según las estimaciones

En ese entorno, el **objetivo** de la iniciativa es Incluir el mayor número de personas con discapacidad (PcD), principalmente mujeres, dentro de empresas y centros de trabajo en México

38 Inclúyeme descargado de página web: https://www.incluyeme.org/mision-y-vision.html

39 Katia D´Artigues (2018). El empleo más difícil. Milenio. México (44-6-18). Descargado de: http://www.milenio.com/negocios/el-empleo-mas-dificil.

40 OIT, 2015. Estrategia y plan de acción para la inclusión de la discapacidad 2014-17: un doble enfoque de acciones transversales y específicas para las personas con discapacidad / Organización internacional del Trabajo.

- Ginebra: OIT, 2015. Descargado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/genericdocument/wcms_370773.pdf

que cuenten con políticas y culturas incluyentes donde la inclusión laboral de PcD se asume como un proceso natural e incorporado en los programas de responsabilidad social empresarial (RSE) ofreciendo a estas personas los ajustes razonables y sistema de apoyos necesarios en su día a día.

Estrategia y metodología implementadas

El programa consiste en la formación integral que promueve cambios de paradigmas para remover estigmas y promover los ajustes necesarios que hagan posible el bienestar material, capacitación e inclusión laboral de las PcD para que accedan a empleos dignos con prestaciones y su inclusión social. Esto último pasa por proveer las capacidades para que las PcD puedan manejar su economía y participar en la vida productiva, social y cultural en sus comunidades.

La selección de personas candidatas se hace a través de instituciones que cuentan con talleres y cursos de habilidades laborales a las que la Fundación complementa con acompañamiento y apoyo terapéutico. Otro mecanismo es el de identificar personas candidatas que buscan trabajo, pero no asisten a ninguna institución. En este caso, la Fundación las canaliza ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y el **Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (**DIF) para que dichas personas realicen pruebas de habilidades laborales y psico emocionales, y con los resultados la Fundación identifica el perfil de la persona para que pueda ser candidata en alguna plaza que demandan las empresas u organizaciones.

Como parte de este programa, Fundación Inclúyeme provee servicios integrales de consultoría a empresas socialmente responsables, brindando a cada una de estas empresas un acompañamiento personalizado, el cual se construye en conjunto con ellas tomando en cuenta sus necesidades, intereses, situación actual y capacidades organizacionales. Entre los servicios que se ofrecen se encuentran: diagnóstico inicial de cultura empresarial e inclusión, sensibilizaciones, capacitaciones, acompañamiento en todo el proceso de inclusión laboral, implementación de acciones para mejoramiento de la accesibilidad, evaluación del clima laboral y del impacto de la iniciativa en las empresas a nivel administrativo, operativo y de imagen.

Con cada institución con la que se conforma la alianza, la Fundación Inclúyeme firma un convenio de colaboración donde también se adhieren a los principios que guían el accionar de Inclúyeme. Las capacitaciones se realizan con base en las necesidades específicas de cada empresa.

Monitoreo y Resultados

Para dar seguimiento a la iniciativa, la Fundación Inclúyeme cuenta con indicadores que se miden durante y posterior a cada proceso implementado con las empresas lo que permite el ajuste de la estrategia planteada.

Uno de los servicios que la Fundación brinda es el diagnóstico del impacto de la inclusión laboral de personas con discapacidad, para el cual se usa una metodología de encuestas con muestreo no probabilístico con método por conveniencias donde se seleccionan a las personas con discapacidad incluidas, de forma aleatoria, así como a los compañeros de trabajo circun-

dantes a ellas, sus jefes directos y directores, a quienes se les aplican entrevistas semiestructuradas.

Resultados cuantitativos

De acuerdo con la información entregada por la Fundación, desde el 2012 se ha consolidado el trabajo con 42 empresas de diferentes sectores económicos[41], siendo la mayoría (33) empresas radicadas en Ciudad México, 8 empresas en el Estado de México y 1 en Nuevo León. Los arreglos con dichas empresas resultaron en la generación de empleo a 143 personas con discapacidad, de las cuales el 39.7% son mujeres. Los rangos de edad de las PcD a las que se les apoyó en conseguir empleo están entre 22 y 47 años. De acuerdo a los tipos de discapacidad de las personas que lograron ocuparse, el 82.5% eran personas con discapacidad intelectual, 7.7% con discapacidad motriz, 6.3% con discapacidad psicosocial, 2.1% con discapacidad visual y 1.4% con discapacidad auditiva.

De acuerdo a una evaluación realizada en una empresa del sector financiero sobre el impacto de la inclusión laboral de personas con discapacidad, acompañada por Fundación Inclúyeme, se identificaron logros en diferentes ámbitos de la dinámica empresarial: beneficios administrativos por exención de impuestos, menor rotación y ausentismo del personal; beneficios operativos que se refleja en mejoras en la calidad del trabajo del personal a través de la valoración de jefes y directivos, mejor trabajo en equipo; beneficios en imagen y reputación de la empresa.

Resultados cualitativos

La aplicación de herramientas cualitativas arroja también resultados positivos derivados de la inclusión de PcD en las empresas: Beneficios a nivel individual: económicos, emocionales por la auto valoración de las PcD y el apoyo a la autodeterminación, mejores relaciones personales e inclusión social. Beneficios para la familia por los aportes económicos a sus hogares, fomenta la independencia económica y por tanto el inicio de la ruptura de paradigmas discapacitantes que los hace dependientes de otros. Beneficios para la sociedad porque dinamiza la economía local.

Como resultado de la implementación de las medidas sugeridas en el proceso de capacitación de la Fundación con las empresas, algunas de ellas crearon la unidad de inclusión y diversidad como parte de sus áreas y documentaron sus procesos sobre la inclusión laboral de PcD para compartir con otras empresas. Algunas empresas han formulado Políticas de inclusión y diversidad como dimensiones transversales en todos los niveles y áreas operativas de las mismas, involucrando en algunos casos a proveedores para que apliquen estas prácticas de inclusión.

41 11 financieras, 7 del sector informático y procesamiento, 4 restaurantes, 3 consultoras, 3 ramo alimenticio, 2 inmobiliarias, 2 despachos legales, 10 en turismo, hospitales privados, deporte academia, gobierno, televisión y manufactura.

Sostenibilidad

Las capacitaciones que realiza la Fundación en sus inicios eran cubiertas con fondos propios, actualmente son servicios con un costo hacia las empresas. A mediano y largo plazo, para la sostenibilidad del programa, proyectan cubrir el 80% de los gastos anuales con recursos de las empresas y el 20% con recursos de la Fundación. En el año 2016 iniciaron un modelo con 2 empresas, teniendo un ingreso que representa el 0.67% de los ingresos anuales. En 2017 fue 2.9% y para el 2018 se espera alcanzar el 5.7% a través de este modelo. Las empresas que contratan los servicios de la Fundación, firman un contrato de prestación de servicios y se da de alta a la empresa como parte de su red de proveedores. Cuando las empresas no pueden cubrir los costos, se les ayuda en la obtención de donativos.

La organización está en constante búsqueda de empresas, a las que se les presenta toda la gama de servicios que ofrecen según las necesidades específicas de las misma. Este modelo de atención permite sumar a otras instituciones, fundaciones y empresas que también brindan servicios en específico (por ejemplo: accesibilidad en sitio web e intranet) para que tengan ingresos por los mismos y con ello la Fundación genere otras fuentes para su sostenibilidad.

Desafíos que enfrenta la organización para la continuidad de la práctica

La desinformación, mitos y miedos existentes en el imaginario social, así como la concepción de las personas por su discapacidad en lugar de mirarlas desde su capacidad, para romper con el paradigma asistencialista y las actitudes de sobreprotección hacia las PcD son algunos de los desafíos que enfrenta el trabajo con este grupo poblacional. Muchos programas de formación no contemplan el enfoque integral y cambios de paradigmas lo que impide la realización de acciones que permita hacer los ajustes necesarios para hacer posible la inclusión de PcD en la sociedad en general y en el sector empresarial en particular. De allí que la sensibilización y motivación en la sociedad y en el sector empresarial son elementos clave para fomentar la inclusión y mejora de la calidad de vida de las PcD.

¿Por qué es una buena práctica?

Los beneficios de la inclusión laboral se reflejan en la calidad de vida de la persona con discapacidad, ya que, al tener un trabajo, oficio o profesión, es valorada por sí misma y su familia, asume un papel de protagonista de su propia vida, arregla su imagen, es capaz de tomar decisiones y aumenta el desarrollo de habilidades sociales y personales que le permiten auto determinarse.

Al implementar un proyecto de inclusión laboral en el cual se realizan acciones para transformar culturas, políticas y prácticas (Index for Inclusion), la contratación deja de ser un buen proyecto o una buena idea y pasa a ser parte de los valores de la empresa y entonces, empezamos a hablar de empresas realmente incluyentes.

4.2 Buenas prácticas de la gestión en igualdad de género en Colombia en entornos empresariales y organizacionales. Colombia.

Buenas prácticas de la gestión en igualdad de género en Colombia en entornos empresariales y organizacionales[42]. Esta práctica está iniciando en 2018 impulsada por la Cámara de comercio hispano-colombiana con más de 50 años de existencia. Su misión es la de fortalecer las relaciones con España. Promueve acuerdos educativos y de colaboración para los empresarios colombianos y españoles. Cuenta con un amplio número de empresas afiliadas.

Población objetivo: Empresas, trabajadores trabajadoras, organizaciones europeas en Colombia, Cámaras regionales. 32 departamentos a nivel nacional.

Problema identificado y objetivo de la iniciativa

Existe en general discriminación, desigualdades salariales y de retribución laboral entre mujeres y hombres. De esta problemática se derivan los siguientes **objetivos**: I. Sensibilizar y difundir las experiencias colombianas de gestión de igualdad de género, en empresas y organizaciones para organizaciones, gremios, empresas interesadas en iniciar el proceso de igualdad de género ámbitos académicos, universitarios, de investigación y público en general. II. Mostrar formas y experiencias empíricas que las empresas identificadas han llevado a cabo en gestión de Igualdad de género para transformar el mercado laboral colombiano.

Estrategia y metodología implementadas

Se ha seleccionado 9 prácticas de grandes empresas y 1 mediana tales como: Argos, Telefónica, Proseguir, Grupo Empresa Nacional de Electricidad (ENEL), Proactiva, Universidad Cooperativa de Colombia, Cámara de Comercio Española, Belleza Express, Carnes las Brisas. El objetivo de la iniciativa es de realizar gestión de conocimiento, y para ello se recopilan y difunden las prácticas, con el **objeto** que la sociedad colombiana las conozca y pueda tomar de ellas referentes replicables en diferentes contextos organizacionales y empresariales. Entre algunas estrategias están: la formación virtual, la realización de diagnósticos explicativos para conocer los acosos y la difusión a través de las redes sociales.

En las acciones que se han realizado se han integrado mujeres juniors que trabajan en la Cámara y se tiene previsto organizar un comité o grupo intra-empresarial con empresas afiladas a la Cámaras, para conversar sobre buenas prácticas de igualdad de género y animarles a conocer la importancia de gestionar la igualdad de género en el mundo empresarial. Desde el 2017 (II semestre) se viene estructurando una mesa de mujeres para socializar buenas prácticas en Equidad de Género. Coloquios de buenas prácticas. Lanzamiento en agosto – septiembre de este 2018. Público Objetivo: Senior y Junior mujeres para que empiece a permear en mujeres.

Camacoes hizo un lanzamiento como entidad promotora del modelo de igualdad para la cadena de abastecimiento, desarrollado por la metodología Score por OIT enfocada a pymes.

42 La iniciativa está en proceso de implementación

Tipos de acciones que las caracteriza

Partiendo del análisis de la realidad se define un proceso de incidencia respecto a la igualdad de género identificando y difundiendo prácticas empresariales positivas que pueden ser replicadas en otras empresas con mucho éxito.

Monitoreo y resultados

Se establece un sistema de seguimiento por encuestas para identificar los resultados obtenidos, las **dificultades** y **lecciones aprendidas** en las personas beneficiarias se vuelcan en un informe escrito. A las pymes participantes del panel, se les abre la posibilidad de inscribirse para recibir el taller de formación ABC de género en mercado laboral.

Se prevé que los actores interesados en el tema, comprendan la relevancia y beneficios que la gestión de igualdad de género trae para un mercado laboral basado en el trabajo digno y decente.

En ese marco, se crean espacios para exponer las buenas prácticas en igualdad de género, que un selecto grupo empresarial de Colombia lleva a cabo al interior de su compañía y así difundir este conocimiento para que identifiquen los nuevos retos del mercado global. La iniciativa está en marcha y todavía no están verificados los resultados previstos.

Sostenibilidad

La iniciativa ha sido financiada por Fundación EU-LAC, sin embargo, genera un aprendizaje que puede ser capitalizado por la Cámara de Comercio para seguir desarrollando procesos de sensibilización.

Desafíos que enfrenta la organización para la continuidad de la práctica

Habría que diseñar un modelo de monitoreo que permita valorar posibles cambios a favor de la igualdad de género en las empresas incluidas en el proceso.

¿Por qué es una buena práctica?

Estas experiencias pertenecen a grandes empresas que impactan a muchas familias; sus prácticas son replicables, generan sostenimiento económico a la compañía, amplían relaciones comerciales. Respecto a la gestión de la igualdad de género cumplen con la norma legal y van más allá de ella. Las experiencias han sido ampliamente divulgadas y han obtenido reconocimientos[43].

43 PNUD (2015) Compromiso por la igualdad, http://www.camacoes.com.co/index.php/actividadescamacoes/item/certificacion-equipares-compromiso-por-la-igualdad.

4.3 Inclusión laboral de empleadas domésticas y el cumplimiento de la afiliación a la Seguridad social. Ecuador.

El estudio, fue realizado en 2014 por el Centro de Estudios Asia-Pacífico (CEAP) de ESPAE-ESPOL[44]. Este es un centro institucional de investigación y vinculación con la comunidad que tiene como objetivos el análisis de las economías de la región Asia Pacífico, así como la promoción y el desarrollo de vínculos entre la ESPOL y las Universidades, Instituciones y corporaciones de los países de la zona Asia-Pacífico.

La misión del Centro es doble: I. Aumentar la conciencia y comprensión acerca de las políticas económicas y oportunidades de negocios en la zona Asia Pacífico, entre académicos, políticos y la comunidad empresarial de Ecuador. II. Realizar estudios que proporcionen recomendaciones sobre política económica para mejorar el bienestar de los ecuatorianos y para propender la integración económica social y cultural de Ecuador en la región de Asia-Pacífico.

Población objetivo: Trabajadoras domésticas remuneradas de hogar en Guayaquil, la ciudad más poblada de Ecuador.

Problema identificado y Objetivo de la iniciativa

A nivel nacional, en el año 2005, 250,000 personas, la mayoría mujeres, eran trabajadoras domésticas remuneradas en los hogares (TDRH) y menos del 10% de ellas tenía acceso a la seguridad social. En ese marco, Guayaquil, se caracterizaba por tener una quinta parte de todos los trabajadores domésticos en el país. Considerando que las condiciones laborales de este sector no solo afectan sus niveles de ingreso, sino también otras dimensiones y derechos laborales de las personas que lo realizan, el Gobierno de Ecuador impulsó una campaña que promoviera el reconocimiento de esta problemática e incidir en cambios de comportamientos tanto en las mujeres trabajadoras como de sus empleadores.

La iniciativa que presenta CEAP - ESPAE corresponde al estudio realizado en 2014 sobre la base de aplicar una encuesta de opinión entre empleadas domésticas de Guayaquil, cuyo **objetivo** fue "tomar la opinión de las trabajadoras domésticas remuneradas del hogar en aspectos relacionados con: (I) el cumplimiento o no de la afiliación a la seguridad social por parte de sus empleadores, (II) los beneficios que usan o no de la seguridad social, (III) el cumplimiento de los empleadores en cuanto a sus derechos laborales (salarios mínimos, vacaciones, horas de trabajo, salarios extras), y (IV) su satisfacción laboral" (Sara Wong, 2017)[45].

Estrategia y metodología implementadas

En el 2010 el gobierno ecuatoriano realizó una campaña nacional de visita a los hogares para verificar si los jefes del hogar empleador cumplían con la afiliación a la seguridad social de

44 La Dra. Sara Wong participó en un llamado que hiciera el Global Development Network (GDL) para presentar propuestas de investigación obteniendo el primer premio en la categoría de Outstanding Research on Development en el verano de 2013.

45 Sara Wong (2017). Documentos de trabajo serie monográfica Economía y Negocios. ESPAE – Escuela de Postgrados en Administración de Empresas Escuela Superior Politécnica del Litoral. Serie economía y negocios No. 1 1. Guayaquil, Ecuador. Sara Wong, 2017.

sus trabajadoras domésticas. La campaña promovió el conocimiento de empleadores y empleadas sobre dichas visitas. En el 2011 se anunciaron más visitas y en consulta popular se aprobaron sanciones para los jefes de hogar que no cumplieran con la afiliación (multas y cárcel). Que luego se hicieron efectivas a través del nuevo Código Integral Penal (COIP) en 2014. Las visitas fueron documentadas en noticieros en ciudades como Guayaquil, Quito, Cuenca y otras ciudades.

El estudio se basa en la encuesta de opinión a una muestra de 349 trabajadoras domésticas remuneradas del hogar en Guayaquil.

Resultados Cuantitativos

De acuerdo a información oficial, en el año 2011, la población trabajadora en oficios domésticos remunerado sin seguro social era el 65%, incrementándose por arriba del 70% en los años 2012 y 2013. El año 2014 reporta el nivel más bajo sin cobertura (55%). Repuntando nuevamente el porcentaje de trabajadores domésticos sin cobertura a la seguridad social, situación que se explica en parte por la difícil situación económica en Ecuador en los últimos años.

Según la encuesta realizada por CEAP-ESPAE, la mayoría de TDRH tienen bajo nivel de instrucción (en el 2014, 41% habían alcanzado educación primaria. 36% educación secundaria), no es sorprendente por tanto que las trabajadoras domésticas tengan poco o ningún conocimiento acerca de los beneficios sociales a los cuales tienen derecho. Si algo conocen es acerca de los servicios médicos. De esta manera, las trabajadoras domésticas hacían poco uso de los beneficios de la seguridad social, a excepción de los de la atención de salud. Además, las TDRH piensan que las visitas del gobierno a sus empleadores –el mecanismo establecido por el gobierno para comprobar el cumplimiento de los hogares con la afiliación de sus trabajadoras domésticas– han contribuido para el cumplimiento de este mandato.

Resultados Cualitativos

Los análisis sobre el impacto en la inclusión en el mundo laboral formal de las empleadas domésticas, muestra que recibieron otros beneficios como el pago efectivo de sus salarios mínimos. Las campañas realizadas a nivel gubernamental crearon conciencia entre las TDRH y en sus empleadores de hacer cumplir el derecho.

El estudio de CEAP-ESPAE permitió visualizar y estudiar temas que otras encuestan no abordan, como es la opinión de las TDRH sobre el uso y la calidad de los beneficios sociales y las condiciones de cumplimiento de sus derechos laborales y su satisfacción en el trabajo.

Sostenibilidad

La encuesta de opinión entre TDRH de Guayaquil 2014 fue financiada en un 100% por el Global Development Network (GDN), en el marco del primer premio en la categoría de Outstanding Research on Development (ORD), del concurso anual de proyectos de investigación realizado por el GDN, que en 2013 tuvo lugar en Manila, Filipinas.

Las conclusiones del estudio sugieren que deberían darse campañas permanentes para tener efectos continuos de aumentar el porcentaje de TDRH afiliadas.

Desafíos que enfrenta la organización para la continuidad de la práctica

El estudio concluye que el cumplimiento de la ley, que obliga a los empleadores a la afiliación de sus trabajadoras domésticas remuneradas en el hogar, es difícil para los hogares de ingresos bajos y medio, lo que requeriría apoyos (subsidios) a los hogares para ese cumplimiento por parte del mismo Estado.

La ampliación de la cobertura de la seguridad social en TDRH se constituye en un desafío. Las campañas de visitas son más difíciles en ciudades pequeñas y zonas rurales, lo que se constituye en un freno para la afiliación de trabajadoras domésticas en esos lugares.

Uno de los desafíos que plantea la problemática es ampliar el número de mujeres trabajadoras domésticas remuneradas en los hogares con cobertura de seguridad social. Para ello, algunos estudios plantean acciones como:

· Asegurar mecanismos que les permita a las tdrh acceder a más y mejor información sobre los beneficios que se derivan de la afiliación a la seguridad social y sobre cómo utilizarlos,

· Diseñar programas para atender los casos de discriminación social, étnica, posibles abusos y riesgos del trabajo doméstico,

· Fomentar el acceso de las mujeres trabajadoras domésticas en los hogares a mejor educación y capacitación en el trabajo para que ellas mismas hagan los esfuerzos de inscribirse y rompan con ciertas percepciones que las aleja del ejercicio de sus derechos como trabajadoras.

En materia de políticas, dado que la ampliación de la cobertura y el dar acceso a todos los servicios de la seguridad social a todas las personas que trabajan en este sector toma tiempo, se sugiere el diseño de políticas graduales que incluya acciones como: reformas a la seguridad social que permita cubrir a la población con contratos de trabajo a tiempo parcial, realizar actividades de concientización e información para empleadores. El monitoreo y mejora continua de los servicios públicos relacionados a la seguridad social. Difundir información sobre los beneficios de estar afiliada. Explorar nuevas opciones de jubilación de TDRH.

¿Por qué es una buena práctica?

La encuesta realizada por CEAP-ESPAE en 2014 identifica lecciones para hacedores de política para el proceso de formalización del trabajo de las TDRH. Las campañas publicitarias y de difusión crearon conciencia en empleadas y empleadores sobre la importancia de cumplir con este derecho. Esto último se vio reflejado en la opinión de las mujeres trabajadoras sobre los beneficios que trae el estar afiliadas a la seguridad social, destacando entre esos beneficios el acceso a servicios de salud, el pagado de salarios mínimos por parte de los empleadores, entre otros.

El estudio aportó de manera puntual y con base en los elementos del contexto de Ecuador a dar insumos para políticas públicas en apoyo a la garantía de seguridad social y respeto a los derechos laborales de las mujeres trabajadoras domésticas remuneradas en los hogares.

Existen en los países de América Latina esfuerzos de diferente tipo para dar cumplimiento al Convenio 189 de la OIT y en ese sentido, el instrumento de la encuesta utilizado y los análisis econométricos realizados por profesores de la Escuela Superior Politécnica del Litoral (ESPOL) para el caso de Guayaquil puede ser útil para la realización y reflexión en estudios similares.[46]

46 Para más información, ver el documento que presenta al estudio de la encuesta http://www.espae.espol.edu.ec/maids-opinions-about-social-security-benefits-in-guayaquil-ecuador/
y los resúmenes de políticas en español http://www.espae.espol.edu.ec/trabajo-domestico-2/
o en inglés.
http://www.espae.espol.edu.ec/domestic-workers-and-social-security-a-survey-in-guayaquil-ecuador/

5. EXPERIENCIAS EN SECTORES LIGADOS A TECNOLOGÍAS DE COMUNICACIÓN Y BRECHA DIGITAL INTERGENERACIONAL E INTRAGENERACIONAL.

5.1 Semillero de Talento del Instituto Federal de Telecomunicaciones. México.

El Instituto Federal de Telecomunicaciones (IFT), creado en 2013, es un órgano constitucional autónomo. Tiene como objeto el desarrollo eficiente de las telecomunicaciones y radiodifusión. Impulsa condiciones de competencia efectiva en los mercados, favorece el derecho a la información y promueve el acceso a las tecnologías y servicios de telecomunicaciones y radiodifusión, para beneficio de los usuarios, de las audiencias y el país[47].

El IFT, a partir del 2015 y en cumplimiento al mandato establecido en el artículo 43 de la Ley Federal de Telecomunicaciones y Radiodifusión, diseñó y puso en marcha el Sistema de Servicio Profesional como esquema propio de gestión personal, construido con visión de futuro y con base en tres principios relevantes: atraer, retener y desarrollar talento institucional, aplicando las mejores prácticas de administración y desarrollo de personal que estimulen la creación de un ambiente organizacional y laboral de alto rendimiento, profesionalización, orientación a resultados y vocación de servicio público[48].

Población objetivo: Jóvenes estudiantes egresados, principalmente de ingenierías, con promedio general mínimo 8.5 en una escala de 1 a 10 o equivalente, que deseen incorporarse al instituto e iniciar su trayectoria profesional.

Problema identificado y objetivo de la iniciativa

Las estadísticas internacionales muestran que el acceso de las mujeres a las carreras Sciencie, Technology, Engineering y Mathematics (STEM por sus siglas en inglés) todavía es bajo, y en México esta cifra se reduce aún más. Datos de la OCDE arrojan que, "a los 15 años, el 28% de los chicos mexicanos declaran querer desarrollarse en profesiones científicas o ingenierías, frente a tan solo el 9% de las chicas mexicanas". (Gabriel Ramos, 2017)[49]

En el caso de México y concretamente por lo que se refiere al IFT, en 2015 la plantilla del personal estaba conformada en un 40% mujeres y 60% hombres. El 83% del personal contaba con al menos estudios de educación superior. De 300 personas que cursaron carreras STEM solo 18% eran mujeres; lo que significa que, del total de la plantilla de personal del Instituto, únicamente el 4% son mujeres profesionistas en carreras STEM. (IFT, 2018:2)[50]

47 IFT (2018). Descripción de la institución presentada al llamado de la Fundación EU LAC y el Programa EUROsociAL+.
48 Ibidem.
49 Gabriela Ramos, 2017: Palabras de Gabriela Ramos, Consejera Especial para el Secretario General, Directora de Gabinete y Sherpa ante el G20, OCDE, en la apertura de la Semana Nacional de Mentoras por la Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas de la OCDE, Ciudad de México, 19 de junio de 2017.
50 IFT, 2018. Documento presentado a la convocatoria. Enero 2018.

Adicionalmente y considerando que, según información del Anuario Estadístico de Educación Superior, de la Asociación Superior de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) 2016-2017, existe un claro dominio del varón en la matrícula de estudiantes en el campo de Ingenierías relacionadas con las telecomunicaciones, en donde al menos el 75% son hombres, se puso en evidencia el desbalance de género en la conformación del capital humano de la institución. De continuar esta tendencia, sería muy difícil cerrar dicha brecha lo que llevaría a que las mujeres en pocos años quedarían fuera del desarrollo tecnológico y del mercado laboral, según conclusión del IFT.

Para contribuir a revertir esa tendencia, el IFT se propuso la implementación de "**Convocatorias especiales**", promoviendo que el 50% de las plazas fueran ocupadas por mujeres jóvenes. El programa también destinó un número específico de plazas para la contratación de jóvenes de comunidades indígenas. La premisa de las convocatorias es que la inclusión laboral de las mujeres propicia el empoderamiento no solo económico sino en experiencia profesional, lo que abona a fortalecer su posición frente a los varones. Adicionalmente, ello constituye un tránsito para que el IFT incorpore talento joven que, con una visión académica fresca pudiera iniciar su trayectoria profesional en el IFT y en el largo plazo, fungir como cuadros de reemplazo al interior de la institución.

Estrategia y metodología implementadas

Dado que el Semillero de Talento tiene como objetivo el reclutamiento de personas profesionales que aspiran a un empleo digno; para su implementación, el IFT ha definido un procedimiento con varios pasos. A través del portal ProTalentoIFT, dentro de las fechas establecidas en la Convocatoria Especial, se da a conocer la existencia de las plazas especificando los requisitos para deben llenar las personas aspirantes, información que también es compartida con las universidades y centros de estudio superior en las carreras relacionadas a STEM y difundidas a través de sus respectivas páginas web. Las propuestas recibidas son analizadas por el IFT y a través de su portal se dan a conocer las personas que han sido seleccionadas. Posteriormente se realiza la evaluación psicométrica que mide las capacidades y aptitudes de la persona para el puesto a llenar. Luego la persona aspirante debe presentar un ensayo y carta de motivos, cuyos contenidos son revisados por un panel de expertos conformado por servidores públicos adscritos a las Unidades Administrativas sustantivas del IFT. Posteriormente, los aspirantes son objeto de una evaluación curricular. Los resultados finales son publicados por el IFT a través de su sistema ProTalento.

Las personas aspirantes que se integran al Instituto como parte del Semillero de Talento, ocupan una plaza que ofrece un salario, superior en cuatro veces al salario mínimo general en el país, que además incluye prestaciones, destacando: aguinaldo y prima vacacional superior las establecidas en la legislación laboral, seguros de gastos médicos y vida, así como acceso a programas de capacitación especializados.

Monitoreo y Resultados

En la fase previa, las y los aspirantes al Semillero de Talento son objeto de seguimiento a través del registro de aspirantes por parte del IFT, en el cual se procesa la información que incluye todo el proceso que fue descrito anteriormente.

Las y los estudiantes que resultan seleccionados, son adscritos en alguna de las áreas sustantiva del IFT por un año, las cuales tienen la obligación de asignarles trabajos sustantivos.

Para dar seguimiento permanente a los profesionales que ingresan al IFT bajo el Semillero, se realizan 3 reuniones al año con el titular de la Unidad de Administración del IFT, donde se evalúan las actitudes y aptitudes que han demostrado en su área de trabajo. El personal del Semillero tiene también la oportunidad de participar en convocatorias públicas y abiertas del IFT para ocupar puestos de mayor responsabilidad.

Resultados cuantitativos

En 2 años de implementación del Programa, el IFT publicó 5 Convocatorias Especiales que incluyeron 52 plazas totales, conforme a lo siguiente:

· Convocatorias Especiales, que incluyeron 38 plazas, estuvieron dirigidas a estudiantes recién egresados, principalmente de ingenierías.

· Una Convocatoria Especial, fue dirigida al Programa Intercultural de la Universidad Nacional Autónoma de México, que incluía 4 plazas.

· Una Convocatoria Especial dirigida a egresados de 9 universidades interculturales, que contempló 10 plazas.

Todas las Convocatorias Especiales incluyeron acciones afirmativas, lo que tenía por objeto que hasta el 50% de las plazas (26) fueran ocupadas por mujeres[51].

A la fecha, de los 33 estudiantes que ingresaron al Semillero de Talento, 27 (85%) se encuentran activos, y el 36% ya están ocupando puestos de mayor responsabilidad en el IFT.

Resultados cualitativos

El Semillero de Talento permite que jóvenes (mujeres y hombres), estudiantes en su mayoría de carreras de STEM, y de comunidades indígenas, habiendo concluido su carrera y sin contar con experiencia profesional, puedan incorporarse al mercado laboral por primera vez en condiciones dignas, con una remuneración superior al promedio del mercado y llevando a cabo funciones relacionadas con sus estudios.

Según evaluación cuantitativa y cualitativa a integrantes del Semillero, el 99% tuvieron resultado: sobresaliente.

51 Resultados al 31 de mayo de 2018: De las 52 plazas Convocadas, se cuenta con 33 ganadores, 19 hombres (57%) y 14 mujeres (42%). La totalidad de personas que se integraron al Semillero de Talento, tienen una edad promedio de 25 años, 75% (25 personas) provienen de carreras STEM (6 mujeres). El 18% (6) cursaron economía y todas son mujeres. Dos personas (6%) de universidades interculturales con estudios de lengua y cultura, ambas mujeres.

Sostenibilidad

El Semillero de Talento es un programa del IFT que se financia con recursos presupuestarios institucionales dentro de la partida de personal. Al mes de abril de 2018, el IFT reportó tener 42 plazas destinadas a la operación del proyecto, que representan 8.9 millones de pesos anuales. Destaca de manera particular el desarrollo de capacidades, asociado a programas de capacitación que se realizan dentro del IFT. Existe una política institucional que establece un mínimo de 40 horas de capacitación[52] para todo su personal. Los integrantes del Semillero cubrieron a nivel individual 63 horas, 57% más de lo previsto.

De acuerdo a las valoraciones y evaluaciones, el IFT espera continuar y ampliar cada año el número de plazas que destinará el Semillero de Talento a través de las Convocatorias Especiales.

La sostenibilidad de la inclusión se seguirá implementando a través de acciones afirmativas, que, en materia de género, se basa en normas legales que fomentan y promueven la igualdad en su accionar con sustento en instrumentos internacionales y nacionales[53].

Desafíos que enfrenta la organización para la continuidad de la práctica

Los estereotipos juegan un papel determinante en las niñas y jóvenes cuando deciden su futuro profesional. En las áreas de ciencia y tecnología sigue existiendo subrepresentación de mujeres en la matrícula universitaria.

Si bien las Convocatorias Especiales se realizan a nivel nacional, las instalaciones del IFT están en Ciudad de México, lo que se constituye en una barrera para que la población de otros Estados de México acceda al mismo, debido a que ello les obligaría a emigrar y cambiar el lugar de residencia, lo que tiene diferentes tipos de implicancias: económicas, sociales, cultuales, etc.

Otro de los temas que resalta el IFT es la necesidad de mejorar el nivel de interlocución con sus principales aliados que son las universidades e instituciones de educación superior.

¿Por qué es una buena práctica?

La adopción de acciones afirmativas dentro de la institución y en programas específicos, permite la inclusión laboral de jóvenes (hombres y mujeres) en un primer empleo y en condiciones dignas; además, contribuye al cierre de brechas y por tanto una mayor participación e inclusión laboral de mujeres y comunidades indígenas.

---

52 El presupuesto promedio 2015-2017 en capacitación fue de 15 millones de pesos.

53 En diciembre 2014 emitió un pronunciamiento contra la violencia laboral que incluye la implementación de acciones y mecanismos dirigidos a fortalecer los DDHH y la transversalidad de género, así como para investigar y resolver quejas o inconformidades. Se cuenta también con un programa anual para la promoción de la igualdad de género, diversidad e inclusión.

5.2 BECOMTECH - Programa JUMP IN TECH de Introducción a las Profesiones Técnicas de la Informática para Mujeres Adolescentes. Francia.

BECOMTECH[54] es la Asociación Nacional Francesa que pretende cerrar la brecha de género en los campos de las ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM por sus siglas en inglés). Es la única organización en Francia que trabaja para educar, inspirar y equipar a las **mujeres adolescentes** (de 14 a 17 años) con las habilidades y los recursos necesarios para aprovechar la formación y oportunidades en los oficios técnicos de la informática. BECOMTECH ha organizado procesos anuales de formación en los años 2014 al 2018.

Población objetivo: Mujeres adolescentes de entre 14 y 17 años de la región Parisiense y Rhône-Alpes, de una variedad de etnias y niveles económicos, matriculadas en escuelas medias o escuelas secundarias y sin prerrequisito de nivel escolar. El programa también acepta solicitudes de extranjeras residentes en Francia y solicitantes no francófonas, haciéndolo un programa de inclusión social.

Problema identificado y objetivo de la iniciativa

Según BECOMTECH, estudios sobre la representación de ocupaciones por nivel escolar y desarrollo psicológico demuestran que las percepciones estereotipadas del mundo profesional existen desde una edad muy temprana. En el caso de las niñas, están vinculadas a la cuestión de la "reconciliación" de trabajo y la vida familiar, mientras que los niños no tienen esta preocupación y empiezan a preocuparse sólo por su carrera profesional. También parece que las niñas a partir de la edad de quince años, en un período muy importante de orientación vocacional y de opciones profesionales, empiezan a dudar de sus habilidades y experimentar una mayor incertidumbre, en cuanto a la elección de su profesión y el cuidado de su cumplimiento de las normas del sexo. Los obstáculos y brechas identificados son: a) ha habido muchas iniciativas para cambiar la problemática arriba escrita pero sin convincentes resultados; b) los modelos a seguir que se presentan, a menudo son inaccesibles, sin preparación previa de la audiencia prevista; c) las redes profesionales o familiares son muy débiles o inexistentes; d) a pesar de sus esfuerzos, las autoridades educativas no han tenido éxito para promover los sectores técnicos con las adolescentes y mujeres adolescentes; e) no se les da seguimiento con acciones concretas a las iniciativas iniciadas en el primer año de secundaria.

A la vez, numerosos estudios nacionales e internacionales concuerdan que existe una *brecha de género* en las materias STEM. El pequeño número de mujeres alumnas de las disciplinas científicas, técnicas y tecnológicas se atribuye a varios factores: a) factores externos, como la escuela, la familia y el mundo del trabajo. Estas diferentes esferas tienen un papel en la socialización diferenciada de género; b) las representaciones estereotipadas de género en la sociedad y la falta de información sobre estudios y carreras también tienen una fuerte influencia en las opciones de orientación vocacional de las/os estudiantes; c) factores internos como las estrategias individuales de las estudiantes, las diferencias en la motivación y en la autoestima, así como los distintos gustos para otras disciplinas.

54 https://sites.google.com/view/becomtech. Anteriormente conocida como WIFILLES, durante el proceso de esta consultoría ha cambiado su nombre.

En 2011, en Francia, el 46% del estudiantado en la escuela secundaria científica eran mujeres adolescentes, pero dejan de estar interesadas en las STEM después del Bachillerato. Como resultado, sólo el 17.4% de los/as ingenieros/as son mujeres (incluyendo todos los sectores de la ingeniería). Las mujeres del bachillerato científico tienden a optar por la biología o la medicina, y pierden el interés en las STEM. Por lo tanto, aunque las mujeres son la mayoría de las personas graduadas, están subrepresentadas en las profesiones STEM. La simple sensibilización de las niñas, principalmente en la escuela secundaria, no es suficiente para revertir dicha tendencia. Por lo tanto, es necesario promover el interés de las mujeres en las STEM.

Frente a este diagnóstico, BECOMTECH con su programa de formación JUMP IN TECH busca contribuir a cerrar la brecha de género en las materias STEM, mejorando la comprensión de los factores que impiden a que las niñas elijan las STEM, y equipándoles con las habilidades y los recursos necesarios para aprovechar las oportunidades de formación en la informática y optar por trayectorias profesionales y carreras en STEM. Su **propósito mayor** es proveer un curso único de talleres - JUMP IN TECH - de descubrimiento sobre computadoras y su entorno, Internet, robótica, lenguajes de programación (como HTML, CSS, JavaScript, Python) y así abrirse a los oficios técnicos del campo de la informática. También busca reforzar la emancipación y el empoderamiento de las mujeres adolescentes, su capacidad de tomar decisiones de cara a la elección de estudios y carreras futuras y su rol como embajadoras que influyen en sus propias compañeras, y también en el público joven (y no tan joven) más amplio en el uso de las herramientas digitales.

Estrategia y metodología implementadas

La metodología del programa JUMP IN TECH ubica a las participantes en el centro del proceso de aprendizaje y combina elementos metodológicos formales y de educación popular- un programa 'serio' pero a la vez entretenido que permite mejoras en la autoconfianza de las jóvenes. Consta de **tres fases**: 1) **Sensibilización:** conferencias y seminarios en escuelas medias y secundarias para sensibilizar sobre la igualdad entre las niñas y los niños. Estas sesiones se convierten en el primer punto de información sobre los talleres de JUMP IN TECH ofrecidos a las niñas de entre 14 y 17 años. Para evitar cualquier tipo de conflictos familiares, se invitan a las/os madres/padres a participar en este espacio de información colectiva lo que permite que conozcan las oportunidades de trabajo que ofrece el sector digital y cómo éste da a sus hijas oportunidades prometedoras para la integración profesional. Esta fase permite identificar a las mujeres adolescentes con mayor motivación para participar en el programa JUMP IN TECH y su prematricula en el mismo. 2) **Talleres de capacitación** que, como proceso de formación, duran al menos 180 horas con grupos de hasta 20 mujeres adolescentes. Los talleres se realizan en las vacaciones escolares y son realizados por empresas socios del programa y capacitadores/as dedicados/as reclutados/as por el mismo. Al limitar cada promoción a 20 participantes, se permite seguir la evolución de cada joven y ayudarla en todos los aspectos de su formación. El proceso de formación articula tres tipos de módulos: I) Habilidades de aprendizaje: formación intensiva en informática, robótica, algoritmos, diseño web, blogging, desarrollo móvil, etc.; II) Descubrimiento de empleo: inmersión en las empresas socias del programa (pasantías) y visitas a universidades; III) Gerencia de proyectos: proyectos colectivos y colaborativos para la creación de productos y el desarrollo de soluciones digitales. 3) **Girls' Camp** (campamento de mujeres adolescentes) es el acto de clausura del curso y consiste en la presentación de los proyectos realizados por las participantes en el curso a los socios

del proyecto, la comunidad educativa y los/as padres/madres. Es organizado y ejecutado (invitación, programa, bienvenida, facilitación, etc.) de manera exclusiva por las participantes en el curso.

Al finalizar el programa intensivo, la Asociación BECOMTECH apoya a las egresadas quienes se convierten en embajadoras del programa. Este apoyo incluye la orientación vocacional, aprendizajes técnicos (pasantías) y, en algunos casos, la inserción profesional. También, para las egresadas del curso, se organizan talleres intensivos sobre lenguajes de programación para que puedan continuar mejorando su rendimiento y alimentando su curiosidad.

Tipos de acciones que las caracteriza

Se caracteriza por ser una **intervención directa** con grupos de mujeres adolescentes para facilitarles un proceso intensivo de formación en habilidad digitales – que es único para el grupo meta en Francia. Es un **programa presencial** que se desarrolla durante las vacaciones de invierno (2 semanas Febrero), vacaciones de primavera (2 semanas abril) y vacaciones de verano (junio/julio), incluyendo tardes de miércoles durante los días escolares (en Francia no hay clases en el centro o escuela secundaria los miércoles por la tarde). Por lo tanto, la participación requiere de mucho compromiso por parte de las mujeres adolescentes. Al cumplir el curso de formación se les entrega un diploma a las graduadas. Otra característica del programa es la promoción del **voluntariado**, mediante una red de embajadoras quienes son modelos por seguir para otras muchachas de su edad y más jóvenes en las escuelas primarias.

La formación de **alianzas y colaboraciones** es otra característica del programa: a) con otras asociaciones que trabajan en el mismo campo y sobre la igualdad de género y el sexismo, para la realización de eventos, talleres, intercambios etc.; b) con empresas que colaboran con aportes financieros y equipos de computación y también mediante el patrocinio de las adolescentes y la oferta de visitas a las empresas.

Monitoreo y Resultados

La práctica cuenta con un conjunto de herramientas de monitoreo y evaluación que permiten dar seguimiento a la evolución individual de las participantes y abrir un espacio crítico, constructivo del proceso de formación. Estas son: a) un formulario de inscripción donde se les pregunta a las niñas acerca de sus conocimientos básicos de herramientas digitales; b) herramienta de evaluación para cada taller y sesión que toda la gente involucrada llena (mujeres adolescentes, socios, profesores); c) un marco de competencias: mapeo de objetivos de aprendizaje con las habilidades y niveles requeridos para cada dominio que sirve también para dar seguimiento al aprendizaje de cada participante; d) una herramienta de evaluación instruccional individual para medir los niveles alcanzados por cada participante en cada una de las competencias; e) una herramienta de evaluación del grupo para elaborar el informe colectivo educativo anual que es insumo para mejorar el programa del siguiente año.

Resultados cuantitativos

El 100% de las 80 jóvenes participantes han cumplido el programa y tienen habilidades informáticas técnicas, convirtiéndose en embajadoras digitales. El 50% de las embajadoras que

han aprobado su bachillerato en 2017 (12 mujeres adolescentes) están matriculadas en campos relacionados con ciencia y tecnología.

Un total de 3,900 personas han sido impactadas por el mensaje de las embajadoras. En 2018 un grupo de las participantes egresadas participaron en un concurso nacional llamado Factor Científico con un proyecto que se titula "Carreras"[55] y fueron seleccionadas entre los finalistas. Algunas de las egresadas/embajadoras se han embarcado en proyectos emprendedores, como por ejemplo ofreciendo sus servicios para la creación de sitios web o la creación de aplicaciones.

Existe una red de embajadoras de 80 mujeres adolescentes que lideran diferentes tipos de proyectos e iniciativas emprendedores y participan en eventos, conferencias y colegios dando charlas introductorias sobre el tema de la brecha de género en las materias STEM.

Algunas de las egresadas mayores han pedido formar parte de la Junta Directiva de BECOMTECH, lo que es indicativo de su compromiso en la Asociación y sus fines. Asimismo, un grupo de embajadoras quiere crear una red de antiguas alumnas como una incubadora de principiantes que ayudará a las mujeres a crear su propio negocio.

Resultados cualitativos

Entre 2014 y 2017, mujeres adolescentes y sus familias de 30 escuelas han sido sensibilizadas sobre la igualdad de género y oportunidades de orientación en el sector digital. Los cursos empoderan a las adolescentes, permitiéndoles ser mentoras para otras adolescentes, realizar presentaciones en conferencia y hablar en público sobre su experiencia en la materia digital. Dos egresadas fueren entrevistas en el contexto de una campaña nacional sobre los riesgos que enfrenta la juventud en el internet[56], y otras dos fueron seleccionadas para participar en una campaña mediática nacional "Todas ellas tienen una historia[57]".

Las participantes en el programa han cambiado considerablemente su postura de cara al mundo digital y a sus potenciales vocacionales, al comprender que las mujeres pueden tener un rol importante en los campos digital y de la computación. El enfoque educativo del curso ha sido útil para mejorar el rendimiento escolar, en matemáticas por ejemplo y les ha dado a los participantes elementos para superar el miedo de hablar en público y de sentirse más cómodas en los exámenes orales que son parte del sistema educativo en Francia.

Sostenibilidad

Durante los primeros años, el programa fue patrocinado por colectividades locales. Desde 2017, el programa se convirtió en la ONG BECOMTECH y para el periodo 2017-2019 cuenta con las siguientes fuentes de financiación: a) Ministerio de Educación de Francia: 2017-2018; b) Dirección Regional de Derechos de la Mujer Ile de France, 2017-2018; c) Dirección Regional

55 https://sciencefactor.fr/concours/projets/careers
56 Ver: http://france.ureport.in/story/167/
57 Ver: https://www.youtube.com/watch?v=yb6lk_1GL64 y https://www.youtube.com/watch?v=3dkXk-KC-vK8

de Juventud y Deporte y Cohesión Social: 2017-2018. También cuenta con fuentes de financiación privadas come de las empresas Total, Spideo, Sarenza, MAIF.

Desafíos que enfrenta la organización para la continuidad de la práctica

Los riesgos financieros que pesan sobre cualquier organización joven en desarrollo son importantes a pesar de las señales positivas de muchos donantes potenciales. También existen riesgos relacionados con la ampliación. El reto para BECOMTECH es ir de 1 a 4 promociones al año, manteniendo el mismo nivel de calidad en la formación en las diferentes regiones del país. La contratación de un/a director/a pedagógico/a para alimentar la pedagogía y guiar a los/las formadores es un elemento clave.

¿Por qué es una buena práctica?

Cuenta con una **metodología dinámica** y propuesta de contenido que han sido comprobadas en la práctica y mejorada para su futura expansión. Logra la retención de las participantes, aun cuando tienen que dedicar sus vacaciones para la formación. El hecho de ofrecer el curso durante las vacaciones escolares permite que las mujeres adolescentes tengan acceso al mismo sin tener que decidir entre otras asignaturas como, por ejemplo, el deporte y las artes plásticas y creativas.

Además del importante contenido técnico, el programa JUMP IN TECH integra el **empoderamiento** de las mujeres adolescentes como eje transversal. Esto contempla la promoción de la **participación activa e interacción entre las participantes** para elevar su autoestima, autoimagen y confianza para crear sus propias herramientas de comunicación (sitios web, videos etc.), como productos del curso, y presentarlos en pública.

5.3 Programa para la Inserción Sociolaboral de las Mujeres Jóvenes - Curso en línea de Formación en "Competencias Digitales para Mujeres Jóvenes". España.

El curso de formación en "**Competencias Digitales para Mujeres Jóvenes**" es impulsado por la Federación Mujeres Jóvenes (FMJ)[58] de España que, desde 1986 aglutina a asociaciones juveniles de mujeres sin ánimo de lucro. Con sede en Madrid, tiene presencia en ocho Comunidades Autónomas a través de asociaciones territoriales: Asturias, Cantabria, País Vasco, Navarra, Aragón, Madrid, Extremadura, y Canarias.

FMJ es un espacio creado por y para mujeres jóvenes feministas de entre 14 y 30 años que, hartas de las desigualdades y violencias que sufrimos a diario por el mero hecho de ser mujeres lucha para la protección y la defensa de los derechos de las mujeres jóvenes.

Anualmente, desde el año 2014, se realiza el curso de "Competencias Digitales para Mujeres Jóvenes" dentro del ***Programa para la Inserción Sociolaboral de las Mujeres Jóvenes: Forma-***

58 http://mujeresjovenes.org/

ción en "Competencias Digitales para Mujeres Jóvenes" y para la eliminación de la brecha digital.

Población objetivo: Mujeres jóvenes en desempleo o empleadas con contratos precarios de todo el Estado Español.

Problema identificado y objetivo de la iniciativa

Existe una brecha digital de género y altos niveles de desempleo juvenil en España (en menores de 25 años se situó en el 55.12%) que afecta, de manera particular, a las mujeres jóvenes. (Federación Mujeres Jóvenes, correspondencia email, abril 2018) Frente a esa situación, FMJ desarrolló un curso cuyo **objetivo** es; desarrollar competencias y habilidades digitales y personales en mujeres jóvenes para potenciar su inserción en el mundo laboral y, de manera particular; y su incorporación en el sector las nuevas tecnologías luchando así por la eliminación de la brecha digital de género.

Estrategia y metodología implementadas

El primer curso virtual fue realizado en 2014 y, ha sido replicado cada año hasta la fecha. El curso consiste en tres fases: **1. Puesta en marcha** - acciones de difusión e información del programa a nivel nacional, inscripciones al mismo y proceso de selección de las participantes. **2. Orientación laboral -** acciones individuales de información y orientación profesional para la inserción laboral, que se desarrollaron de manera virtual a través de Skype/Hangouts, correo electrónico, WhatsApp y conversaciones telefónicas. 3. **Curso de formación en Competencias Digitales** - 8 módulos de un total de 142 horas de duración, que cubren conceptos básicos de la Tecnología de la Información (TI); procesador de textos; hoja de cálculo; conocimientos fundamentales de las aplicaciones en línea.; presentaciones; herramientas de colaboración en línea y seguridad informática.

Al cumplir satisfactoriamente el curso, las participantes pueden optar para obtener el certificado Acreditación Europea del Manejo del Ordenador[59] (European Computer Driving Licence ECDL), a fin de superar los exámenes definidos a nivel internacional e idénticos en toda la Unión Europea.

En el 2108, además del curso, la FMJ, con el objetivo de romper la brecha digital de género, mejorando el acceso de las mujeres a las TIC para facilitar de esta forma su empleabilidad y su empoderamiento, va a realizar la elaboración de una guía que dé continuidad a la campaña de sensibilización contra la brecha digital de género y a la formación como una herramienta para las mujeres jóvenes que quieran acercarse al mundo digital. La guía pretende responder a la necesidad de garantizar la igualdad de oportunidades y de género en la sociedad de la información para mujeres jóvenes y facilitar su acercamiento a las nuevas tecnologías de la comunicación y de la información.

Se pretende por lo tanto ofrecer herramientas y recursos TICs que favorezcan que las mujeres destierren las percepciones de estas herramientas extrañas a su realidad cotidiana, aprendan su manejo y sepan usarlas en función de sus intereses y necesidades. Se realizarán unas jor-

59 http://ecdl.org/about-ecdl/

nadas para la presentación de la guía con el objetivo de visibilizar la brecha digital de género y ofrecer la guía como recurso para la eliminación de esta brecha y el acercamiento de las mujeres jóvenes a las nuevas tecnologías.

El curso utiliza una **metodología** que además de transmitir los conocimientos técnicos clave para conseguir y mantener un empleo, también **es participativa, interactiva y reflectiva** para lograr la interiorización de nuevos hábitos y actitudes, y llegar a realizar cambios, desde las jóvenes mismas, no sólo en la acción, sino a nivel cognitivo y perceptivo. El proceso de formación es tutorizado por al menos dos mujeres jóvenes, que forman parte de FMJ, poniendo en práctica la educación entre pares.

Tipos de acciones que las caracteriza

El curso, como **espacio virtual de aprendizaje**, tiene influencia de manera **directa en las mujeres jóvenes** que participan en él. Se caracteriza también por sus **acciones de comunicación**: 1) la comunicación con las instituciones y los medios de comunicación; 2) la comunicación con las entidades, redes y plataformas en las que Federación Mujeres Jóvenes participa fomentando el posicionamiento de las mujeres jóvenes en el ámbito de lo social y su liderazgo, y difundido el programa; 3) la comunicación a través de las redes sociales online 2.0 de interacción participativa que sirven para posicionar a la Federación Mujeres Jóvenes en el espacio virtual, identificarse corporativamente y estar en contacto directo con las personas jóvenes, quienes son el grupo sociodemográfico de especial incidencia.

Monitoreo y Resultados

Para monitorear y dar seguimiento al curso, se realizan reuniones de coordinación en las que se ven implicadas las responsables de la organización, el personal técnico y voluntario, las administraciones públicas vinculadas y expertas en los temas que se tratan en el curso. Asimismo, se cuenta con un equipo técnico que ofrece el soporte de gestión, administrativo, contable, de coordinación técnica, de desarrollo de contenidos y materiales formativos y de sensibilización e incidencia necesarios para el desarrollo eficaz y eficiente del curso.

El monitoreo y evaluación de las participantes se realiza de manera continua, a través de su participación en la Plataforma de formación online, mediante el seguimiento de entradas a la misma, horas de dedicación, su participación en los foros, la realización de las actividades de cada módulo; mediante las entrevistas individuales de la fase de orientación, y por último, en su asistencia al examen presencial y los resultados obtenidos en el mismo.

A las mujeres que superan la formación, desde FMJ se les emite un Certificado del mismo, y a quienes superan el Examen, desde ECDL se emite el correspondiente certificado. Al mismo tiempo se pasa una hoja de firmas de las participantes del día examen.

Resultados cuantitativos

Desde el año 2014 al 2017, 64 mujeres jóvenes han participado en el curso. El 82.98% de las participantes que comenzaron el programa entre los años 2014-2016, terminaron el mismo; El 76.92% de las participantes que terminan el programa obtienen la Acreditación ECDL; 47

mujeres jóvenes pasaron por la fase de **orientación laboral** individualizada entre los años 2014, 2015 y 2016.

El 68.09% de las mujeres jóvenes que comenzaron las formaciones entre los años 2014- 2016, encontraron empleo, y el 25.53% continuó realizando estudios universitarios.

Resultados cualitativos

Se reporta aumento del conocimiento y desarrollo de las destrezas necesarias para ser competente en la ejecución de las habilidades digitales y disminuir la brecha digital de género. Desarrolladas las competencias en TIC en las mujeres jóvenes y aumentadas las expectativas de trabajo.

Destaca también el autoconocimiento de las propias capacidades que les permita a las mujeres jóvenes una incorporación idónea al mercado laboral, lo que se refleja en el aumento de las expectativas laborales en el campo profesional femenino, favoreciendo su progresiva incorporación a profesiones de carácter técnico, así como el conocimiento por parte de las mujeres los diferentes itinerarios y alternativas para la búsqueda activa de empleo.

Sostenibilidad

El curso es financiado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, a través de la Convocatoria de Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF), subiendo de €13,412.00 en 2104 a €20,000.00 en 2017. No se reporta otras fuentes de financiamiento.

Desafíos que enfrenta la organización para la continuidad de la práctica

A lo largo de los años se ha encontrado dificultad en el compromiso del alumnado para iniciar y finalizar la formación, por lo que, a pesar de ser una formación gratuita para las participantes, a partir de 2017 se acordó establecer una cuota de preinscripción, la cual no se devolvía si se abandonaba la formación sin motivo justificado, de cara a potenciar su compromiso para con el curso.

Los procesos de monitoreo se enfocan en la continuidad de participación y la calificación de los conocimientos y destrezas adquiridos. No hay propuesta de indicadores e instrumentos para dar seguimiento a las participantes en la dimensión de su empoderamiento.

Se podría fortalecer más el enfoque de equidad de género y empoderamiento para mejorar aun la integralidad. La propuesta actual se limita a cuestiones de capacidades personales para acceder al mundo de trabajo, pero sin ir más allá de lo mismo. Género es el punto de partida del análisis de la problemática, pero no ha sido transversalizado en el programa de manera explícita, ni como una temática/materia en sí misma.

¿Por qué es una buena práctica?

La **combinación de competencias**, conocimientos específicos y técnicos y otros saberes fundamentales para conseguir y mantener un empleo como son: saber hacer, saber estar y querer estar. La **metodología participativa, interactiva y experiencial** que ha permitido el entrenamiento en las competencias digitales y el aprendizaje a través de la interacción grupal. La obtención de resultados distintos a los habituales, para llegar a realizar cambios no sólo en la acción, sino a nivel cognitivo y perceptivo. La potenciación del **empoderamiento** de las mujeres jóvenes, ya que la tutora es una mujer joven, potenciando así la "**educación entre pares**" que tanto éxito tiene en programas con población joven.

5.4 El saber de las tecnologías de la información para mujeres que regresan al trabajo después de la excedencia por cuidado de hijos – FrauenComputerZentrumBerlin (FCZB). Alemania.

El Centro de Computadoras para Mujeres (FrauenComputerZentrumBerlin e.V., FCZB) es una organización civil. La implementación de la práctica inició en 1984 y actualmente cuentan con fondos del Senado de Berlín y del Fondo Social de la Unión Europea (European Social Fund), 2016 – 2018.

Población objetivo: Mujeres que reingresan al mercado laboral

Problema identificado y objetivo de la iniciativa:

Niveles diferenciados en el empleo: las personas alemanas sin trasfondo migratorio en el 2015 tenían una tasa de ocupación de 74,6 %, mientras entre las personas alemanas con trasfondo migratorio en ese mismo año era 55,7%. La diferencia entre hombres y mujeres era de 2,8% entre personas sin trasfondo migratorio y 4,2% con trasfondo migratorio, siendo el 15% en las personas extranjeras. De manera general, las mujeres con hijos menores de 6 años tienen menos probabilidades de estar empleadas o disponer de ingresos por trabajo. Cuando las mujeres están en la etapa reproductiva, cae su tasa de participación en el mercado laboral. Estas problemáticas, en el caso de las mujeres migrantes, se acentúan porque por lo general no cuentan con el apoyo familiar.

El proyecto "IT-Know-How para el reingreso" ofrece a mujeres desempleadas y mujeres con antecedentes migratorios o refugiadas una posibilidad modular y flexible de volver a ingresar al mercado laboral alemán, preferiblemente con una ocupación que puedan proporcionarle un sustento y promover su independencia económica. Objetivo que se logra mediante la adquisición de habilidades que se complementan entre sí y pueden ser utilizados por los participantes de acuerdo con sus capacidades. En ese marco, el objetivo central de la iniciativa es el de preparar a las mujeres para una carrera administrativa en diferentes sectores, ya que esta área aún permanece descubierta en Berlín.

Estrategia y metodología implementadas

El programa se implementa en base a una didáctica constructivista sensible a la igualdad de género y toma en cuenta el acceso a la tecnología, así como los elementos biográficos de los participantes y sus niveles de competencias y conocimientos de tecnologías de información (TI). Destrezas que son necesarias para ejercer ocupaciones administrativas.

El programa de formación está estructurado como sigue: el primero es un curso base de 12 semanas si es necesario para mujeres con trasfondo migratorio y pocos conocimientos del idioma alemán; el segundo (central) módulo de 19 semanas IT-Know-how; el tercer modulo adicional, si es deseado, son 6 semanas sobre contabilidad financiera.

Dentro el programa, se instrumentan las llamadas "cartas de competencia" que FCZB utiliza para el análisis de los potenciales y el equilibrio de las competencias de las personas capacitadas, herramienta desarrollada por un consorcio científico para ser utilizados especialmente para personas con antecedentes migratorios.

La herramienta tiene como objetivo apoyar a los participantes en la mejora gradual de sus habilidades en TI y lengua alemana relacionadas con el trabajo, en el reconocimiento y la expansión de sus propias capacidades y, en el transcurso de un análisis inicial de potenciales, desarrollar perspectivas profesionales para reingresar al mercado de trabajo.

Los contenidos centrales de capacitación que imparte FCZB incluyen desarrollo de competencias relacionadas con el trabajo en TI y medios. A través del e-learning y la transferencia de conocimiento sobre nuevas tecnologías se prepara a las mujeres para el aprendizaje permanente y procesos de trabajo flexibles. Los procesos de formación promueven el equilibrio y el desarrollo de potenciales y competencias a través de diferentes métodos de trabajo: consultas individuales y la consolidación de las habilidades del idioma alemán relacionadas con el trabajo, aprendizajes de participantes a nivel individual y en grupos[60].

La calificación de la población atendida se hace a través de medir el conocimiento adquirido en el uso de programas de Office e Internet / Social Media junto con las habilidades necesarias para trabajar en una oficina moderna (escribir cartas e informes, estilo y expresión, normas DIN, cálculos, preparar presentaciones, trabajar con redes sociales, etc.), adecuados para nuevos tipos de trabajo, organización y aprendizaje de manera práctica.

Una de las características del programa de capacitación es que toma en cuenta las particularidades del grupo objetivo, cuyos miembros a menudo tienen familiares dependientes (niños o

60 Un módulo de preparación (12 semanas) incluye orientación ocupacional, habilidades de lenguaje alemanas relacionadas con el trabajo y la primera determinación de potencial / identificación de capacidad. Con el equilibrio de las competencias ya existentes, así como la capacidad de expresar esas habilidades en alemán, se evalúa el proceso de aprendizaje continuo y se fortalece la confianza en sí mismo. El módulo principal de calificación (19 semanas) contiene: habilidades básicas de TI. La contabilidad financiera del módulo de seguimiento (6 semanas) se creó en respuesta a una fuerte demanda por parte del mercado laboral y de los participantes. Los contenidos son: - Sistema operativo y administración de archivos (Windows 10) - Procesamiento de textos, hojas de cálculo, presentaciones (MS Office 2013) - Programas de asistencia (grabación, escaneo, compresión, creación de PDF) - Correo electrónico, calendario, contactos, tareas (Outlook 2013) - Búsqueda web y computación en la nube - Comprender bases de datos en línea - Protección de datos, seguridad en línea, derecho en línea - E-learning y uso de la plataforma de aprendizaje Moodle - Equilibrio de competencias, aplicación y entrenamiento de presentación - Temas relevantes para una reingreso en el mercado laboral - Tiempo y autogestión.

ancianos), para lo cual se desarrollan herramientas de aprendizaje en línea y tiempos de trabajo flexibles. Por ejemplo, con capacitaciones a tiempo parcial con la posibilidad de tiempo de capacitación individual en línea o en las salas de FCZB, flexibilización del aprendizaje a través de contingentes de aprendizaje electrónico o consultas sobre problemas de aprendizaje y otros.

Otra característica del programa es que aplica el enfoque intercultural, fortalece / mejora las competencias clave de las personas participantes e incluye los pasos iniciales para pasar de un enfoque integrador a uno inclusivo.

Las personas participantes en el programa, tienen la oportunidad de demostrar lo aprendido a través del proyecto final que deben presentar que incluye habilidades en procesamiento de textos, diseño de hojas de cálculo, gestión del tiempo, búsqueda web y habilidades de presentación.

Monitoreo y Resultados

Para dar seguimiento y adecuar los programas de formación, la organización utiliza diferentes herramientas de monitoreo. El pasaporte de perfil es un instrumento para la determinación y documentación de competencias (para adultos y jóvenes)[61]. Las tarjetas de competencias de la fundación Bertelsmannse utilizan para valorar el potencial de personas con trasfondo migratorio en 46 competencias diferentes (palabra e imagen) traducido en siete idiomas (inglés, francés, ruso, turco, árabe)[62].

A través de la Evaluación Formativa, se realiza el análisis de potenciales y equilibrio de competencias comparando el comienzo y el final de la capacitación que incluye: la primera entrevista, "pasaporte de perfil" (ProfilPass), "tarjetas de competencia" y la consulta individual con los gerentes de capacitación. Realizan dos revisiones sobre el seguimiento de las mujeres participantes en las capacitaciones (después de 4 semanas y 6 meses).

La organización tuvo el reconocimiento con dos certificados de calidad LQW (Lernerorientierte Qualitätstestierung in der Aus-, Fort- und Weiterbildung)[63] y AZAV (**A**kkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung)[64]

61 ProfilPASS, 2006. Conoce tus fortalezas | planea tu futuro. Instituto Alemán para la Educación de Adultos – Centro Liebniz para el Aprendizaje a lo largo de la vida (DIE) y el Instituto para el Desarrollo e Investigación Estructural (ies). Ministerio Federal Alemán de Educación. La localización para América Latina fue realizada con el apoyo de CAMCHAL Cámara Chileno-Alemana de Comercio e Industria A.C. (AHK Chiles). Descargado de: http://www.profilpass.de/media/pp_spanish.pdf.

62 https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/Weiterbildung_fuer_Alle/LL_Kompetenzkarten_DE_CC_7Sprachen_beidseitig.pdf.

63 Es una verficación de la calidad de la educación continua donde la estudiante es central para medir el resultado del aprendizaje.

64 Es una norma que deben cumplir las organizaciones independientes que son financiadas por la Oficina de Empleoy que son objeto auditoría.

Resultados cuantitativos:

La población atendida está entre las edades de 30 y 49 años y la edad promedio fue de 47 años entre los años 2015-2016.

Participaron del programa en los años 2017/2018, 120 mujeres, cuya tasa de empleo 6 meses después de recibir el módulo central (IT-Know How) fue 67% en 2017.

Resultados cualitativos

El proyecto contribuye a la igualdad de género en Berlín y da los primeros pasos hacia el aprendizaje inclusivo apoyado por la didáctica transcultural.

El proceso integral de capacitación que impulsa FCZB ha dado como resultados: aumento de las competencias de los participantes en todas las áreas; mayores niveles de auto confianza de la población capacitada; mejor orientación profesional; el establecimiento de objetivos personales y finalmente dotar de elementos a las mujeres para la planificación de los próximos pasos necesarios para reingresar en el mercado laboral.

Sostenibilidad

Las acciones del Programa cuentan con fondos del Senado de Berlín y del Fondo Social de la Unión Europea (2016 – 2018). Se espera que dichos apoyos financieros continúen para el período 2019-2021.

En línea con la sostenibilidad de los resultados alcanzados hasta la fecha, FCZB está desarrollando manuales e instrumentos (textos) para ponerlos en una plataforma de aprendizaje en línea con módulos relacionados al desarrollo de habilidades en el idioma alemán y uso de medios para su inclusión laboral.

La organización implementa una estrategia de comunicación e información sobre el proyecto para identificar nuevos participantes. Existen muchos contactos (escritos y personales) con multiplicadores sociales (proyectos para migrantes, centros de vecindarios y de familias, "madres del barrio", delegadas para igualdad de oportunidades de la oficina del empleo, consultorios, grupos de autoayudas de migrantes, entre otros). Como parte de dicha estrategia, durante los cursos las participantes hacen excursiones: Berufsinformationszentrum (BIZ, Centro de Informaciones de Profesiones) Friedrichshain-Kreuzberg, Lernladen (Tienda de estudiar) Neukölln, JobPoint Neukölln, Europa Haus (Casa Europea), Museum für Kommunikation (Museo de Comunicación), Gründerinnenzentrale (Central de Fundadoras).

FCZB realiza publicaciones con los resultados (good practice, evaluación, experiencias y feedback de participantes) sobre todo digital en páginas web[65]. Al final de la duración del proyecto realizan un seminario para el intercambio con los multiplicadores sociales.

65 FCZB-Website, FCZB Blog, FCZB Newsletter, www.fczb.de www.blog.fczb.de www.facebook.com/fczb.de.

Desafíos que enfrenta la organización para la continuidad de la práctica

Dada la gran diversidad cultural de la población migrante residiendo en Berlín, se ha constituido en un desafío para FCZB la necesidad de poner en práctica instrumentos diferenciados para las capacitaciones en el conocimiento en TI, habilidades del idioma alemán, orientación ocupacional y situación de la vida. Para enfrentar dicho desafío, la organización se plantea continuar con la adaptación de los contenidos de las capacitaciones a las demandas del mercado laboral.

¿Por qué es una buena práctica?

FCZB parte de los potenciales individuales de las mujeres para facilitar el establecimiento de objetivos y el desarrollo de sus perfiles para la búsqueda de empleo. La combinación de la orientación vocacional y la identificación ocupacional complementada con la ampliación de las competencias lingüísticas alemanas relacionadas con el trabajo y la adquisición de competencias básicas en informática y medios (en alemán), ofrece mayores posibilidades para que las mujeres que salieron del mercado laboral por razones familiares, puedan reincorporarse al mismo en condiciones adecuadas a las exigencias del mundo empresarial.

6. SERVICIOS ESPECÍFICOS PARA MUJERES JÓVENES Y CONCILIACIÓN TIEMPOS DE TRABAJO-TIEMPOS FAMILIARES

6.1 Alas de Mariposas: Red de Mujeres promotoras del empoderamiento y autogestión económica a través del ejercicio pleno de sus derechos. México.

La Red Nacional de Refugios (RNR) es una asociación civil mexicana que surge en 1999, ante la necesidad urgente de mujeres víctimas de violencia, que derivado de su situación tuvieron que abandonar su hogar y buscar un lugar seguro que les brindara apoyo integral, confidencialidad y acompañamiento para romper con la situación de violencias vividas. En el año 2004 se constituye legalmente.

Población objetivo: Mujeres en situación de vulnerabilidad que viven violencia familiar o de género, mujeres jóvenes en situación de riesgo y desigualdad que no tienen opción escolar o laboral.

Problema identificado y objetivo de la iniciativa

La justificación de la creación de la RNR fueron los elevados niveles de violencias contra las mujeres y niñas en México. En el 2004 se contabilizó que dos tercios de mujeres en México sufrían violencia, en 2016 las estadísticas señalan que siete mujeres son asesinadas cada día. (RNR, 2018:1)[66] La mayoría de las mujeres violentadas no cuentan con recursos económicos, emocionales y sociales para romper relaciones de violencias. De allí que el **objetivo** de la Red Nacional de Refugios es (RNR, 2016:6)[67]: Promover el empoderamiento de las mujeres a través de acciones integrales que potencialicen sus capacidades de autonomía, autodeterminación y autogestión económica encaminadas al pleno ejercicio de derechos humanos, sexuales y reproductivos, fomentándoles a transitar hacia una vida independiente y libre de violencias. Los Refugios restituyen derechos y reparan las secuelas de las violencias contra las mujeres, siendo hasta hoy mecanismos efectivos para prevenir feminicidios. El Programa tiene tres objetivos específicos: I. Autogestión económica talleres productivos. II. Mujeres como agentes de cambio en su comunidad. III. Fortalecimiento de refugios y centros de atención.

Estrategia y metodología implementadas

La práctica utiliza una metodología participativa. A partir de las necesidades de las mujeres se definen los contenidos de los talleres que apuntan a los tres objetivos específicos. Las estrategias de trabajo de la RNR se fundamentan en los marcos referenciales de derechos humanos con perspectiva de género e interculturalidad, abordan diferentes tipos de violencias contra las mujeres, promueve los derechos sexuales y reproductivos. Se aplica un modelo sistémico feminista que incluye macrosistema, ecosistema y microsistema, partiendo del análisis de determinantes y factores de riesgos que impactan en la relación dinámica de las personas con su medio y viceversa, interfiriendo o favoreciendo la transformación recíproca. Los contenidos de los talleres y capacitaciones incluyen temas duros (de carácter técnico) y blandos (género, interculturalidad, valores, entre otros). La RNR fomenta la creación de Redes de Mujeres pro-

66 RNR, 2018. Documento presentado a la convocatoria. Enero 2018.

67 RNR, 2016. Programa de Proyecto PROEQUIDAD. Ciudad de México. México.

motoras en las comunidades cubiertas por el proyecto. En ese marco, se promueve la conformación de colectivos de acompañamiento, formación y autogestión socializando los talleres, actividades que promueven el empoderamiento y establece vínculos con diversas organizaciones e instituciones afines en favor de una vida digna con justicia e igualdad de género. La aplicación y promoción de diversas alternativas para la autogestión económica de mujeres, les ayuda a superar la visión de la imposibilidad de alejarse de la violencia. El Programa apunta también al fortalecimiento y profesionalización de personas colaboradoras que trabajan en los refugios y centros de atención externa.

Monitoreo y Resultados

La RNR dispone de un sistema de seguimiento y evaluación participativo, donde se monitorea el desarrollo de las capacidades y aplicaciones de los contenidos aprendidos a través del uso de las habilidades desde las propias mujeres capacitadas. Se da seguimiento al desarrollo, cumplimiento y óptimo desempeño de cada una de las metas y actividades del proyecto de manera semanal, quincenal y mensual.

El uso de herramientas de evaluación interactivas incluye como indicadores: el número de mujeres beneficiadas; número de organizaciones civiles formadas en el programa de autogestión; porcentaje de mujeres que logran su autonomía económica a través de los productos elaborados; porcentaje de mujeres que se formaron como agentes de cambio; número de profesionales capacitadas.

Para la difusión y rendición de cuentas sobre el quehacer de la RNR, se realizan sistematizaciones de la experiencia y videos testimoniales que se difunden por medios digitales e impresos.

Resultados cuantitativos

La RNR ha desarrollado diferentes herramientas interactivas que permite derivar análisis y documentación de evaluación e impacto. Según la sistematización de la primera etapa de la práctica Alas de Mariposas 2016, la población beneficiada fue de 525 personas, superando en 20% lo originalmente planeado. El 56% de beneficiarias son mujeres jóvenes de 14-29 años.

Se han formado 22 mujeres líderes de 18 organizaciones de 13 localidades del país en elaboración de productos artesanales. Estas líderes hacen réplicas de manera continua, reportándose la realización de tres talleres para la elaboración de productos artesanales para 18 mujeres líderes de 13 Estados de la República de México, las que, a su vez, multiplicaron hacia 20 mujeres en cada uno de esos Estados.

Se reportan 120 mujeres beneficiadas de las acciones de autogestión económica y manejo de finanzas de las organizaciones integrantes de la RNR a nivel nacional.

Se formaron 187 mujeres sobrevivientes de violencias como promotoras de derechos sexuales y reproductivos.

164 mujeres fueron capacitadas en derechos humanos y perspectiva de género siendo parte de la RNR y centros de atención externa.

Se apoyó el fortalecimiento institucional del 41% de los Refugios y Centros de Atención Externa, cumpliendo 100% de las metas establecidas. Esto incluye el diseño de protocolos y modelos para atención con enfoque de género y derechos humanos.

Se desarrolló un programa de capacitación de 3 talleres sobre referencia de casos de empoderamiento de las mujeres, autogestión económica, para el abordaje con mujeres víctimas de violencias para profesionistas que las atienden.

Se hizo el registro de la marca "Alas de Mariposa" de los productos artesanales sustentables y orgánicos para su comercialización, incluyendo el diseño, elaboración y producción de etiquetas y recipientes para la comercialización de los productos de los diversos refugios del país. Adicionalmente, se produjeron diferentes productos para la protección de los derechos de las mujeres, destacando entre ellos: El diseño, elaboración y producción de 2000 cartillas de promoción de "los derechos sexuales y reproductivos", así como de la prevención de las violencias contra las mujeres. El diseño y producción de 1000 morrales monederos con doble fondo en los cuales se oculta un plan de seguridad ante situaciones de riesgo, prácticas sexuales de riesgo, violencia sexual y de género. La elaboración de 2000 planes de seguridad en papel resistente.

Resultados cualitativos

En el área de autogestión económica, las mujeres asumen una participación activa a través de la realización de productos artesanales para la comercialización y como generadoras de cambios como líderes comunitarias, concibiéndose como ciudadanas sujetas de derechos y capaces de participar activamente en la esfera pública y privada.

Las capacitaciones orientadas al fortalecimiento institucional se dirigen a las y los profesionales para que provean atención cálida y eficaz teniendo un efecto afirmativo en las mujeres atendidas.

La difusión de los resultados de la RNR y la incidencia en políticas públicas se da a través de un número importante de publicaciones, entre ellas: "Modelo de Atención en Refugios para Mujeres Víctimas de Violencia y sus Hijas e Hijos" "Modelo de Actuación de la Red Nacional de Refugios" y "Lineamientos arquitectónicos para el diseño y construcción de Refugios especializados para mujeres, sus hijas e hijos, víctimas de violencia extrema, familiar y/o de género" "Gran Acuerdo por el Trato Igualitario", la creación de la Norma oficial Méxicana de Emergencia (NOM) para Refugios. Existe un Modelo Integral para los Centros de Atención[68] publicado por la RNR y varias instituciones públicas elaborado con la asesoría de expertas de amplio reconocimiento nacional e internacional.

El diseño y tiraje del cuadernillo de sistematización del abordaje de los Centros de Atención Externa de Refugios para Mujeres Víctimas de violencias y sus hijas e hijos a nivel nacional

68 Incluye un módulo de autogestión económica. Cartilla de Derechos Sexuales y Reproductivos y Plan de Seguridad.

contribuyó a la promoción del empoderamiento de las mujeres y eliminar las violencias de género.

Sostenibilidad

De acuerdo a un diagnóstico realizado por FUNDAR,2015[69], el funcionamiento de los refugios en el país depende en 90% del Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva, unidad de la Subsecretaría de Prevención y Promoción de la Salud (CNEGySR)[70].

El financiamiento del proyecto Alas de Mariposas tuvo diferentes apoyos. Una de las fuentes que utiliza la RNR son las de licitaciones de fondos públicos, en 2017 la RNR solo pudo acceder a un fondo público (INDESOL) por políticas del gobierno federal de México. Las actividades de la RNR se apoyan en los recursos humanos, materiales e institucionales que ofrecen las organizaciones integrantes que conforman la Red así como de las alianzas y financiamientos obtenidos de organizaciones internacionales y empresas socialmente responsables.

En el componente económico, la RNR provee a las mujeres las materias primas, a través de la venta de sus productos obtienen ganancias que reinvierten en sus actividades/negocios y de esa manera, el programa comienza a ser autosostenible.

La RNR prevé sostenibilidad en el financiamiento en los próximos años sustentado en que su trabajo es parte de un programa institucional donde las acciones de prevención y atención a las violencias contra las mujeres están incorporadas dentro de mandatos institucionales y de los presupuestos de las instituciones públicas que son responsables de atender dicha problemática. Pero también por el impacto que puede tener una mayor difusión de los resultados del accionar de la RNR en la identificación de nuevos socios en apoyo al programa.

La sostenibilidad de los resultados de la RNR se sustenta en las alianzas con diferentes organizaciones tanto de sociedad civil como de gobierno, que asumen la réplica del Modelo en 41 refugios integrantes y 37 centros de atención en 24 Estados de México, donde existen convenios firmados entre directoras y dirección general de la RNR y compromisos para compartir memorias y documentos de la experiencia. En la consolidación de las alianzas entre el sector público y de la sociedad civil, ha sido clave la transparencia y rendición de cuentas de la RNR de manera constante desde su conformación a través de la estrategia de comunicación y difusión que responde a los objetivos institucionales.

Por otra parte, el trabajo de la RNR tiene un elevado reconocimiento a nivel nacional, lo que le ha permitido tener incidencia en políticas públicas a partir del diseño de modelos y protocolos de intervención para garantizar la atención y prestación de servicios desde el enfoque de género y derechos humanos y dar apoyos en la realización de diagnósticos y estudios específicos[71] de instancias gubernamentales y privadas interesadas en conocer la problemá-

69 Fundar, Centro de Análisis e Investigación, A.C.(2015) Diagnóstico sobre los refugios en la política pública de atención a la violencia contra las mujeres en México. D.F. México.

70 CNEGySR es la unidad de la Subsecretaría de Prevención y Promoción de la Salud, responsable de la políticas nacionales de los programas de planificación familiar y anticoncepción, salud sexual y reproductiva, cáncer cérvico uterino, cáncer de mama, salud materna y perinatal, igualdad de género, y prevención y atención de la violencia familiar.

71 Se trabajó en conjunto con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, el primer censo de alojamientos para mujeres y sus hijas e hijos víctimas de violencias. En asociación con Fundar, Centro de Análisis e Investigación

tica de las violencias contra las mujeres en México y de allí sensibilizar a actores políticos y del sector privado sobre el costo económico que conlleva no atender la violencia de género. Destaca de manera particular la incidencia de la RNR en las modificaciones introducidas al capítulo V de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) en el tema de refugios (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2011)[72]en coordinación con la Comisión de Igualdad de Género de Cámara de Diputados, constituyendo la base legal para la continuidad del programa de Alas de Mariposas.

Desafíos que enfrenta la organización para la continuidad de la práctica

Aunque la estrategia de consecución de recursos por parte de la RNR es clara, existe siempre el riesgo de que no se logren los recursos necesarios para mantener las actividades de los Centros de Atención Externa y Refugios. Otro factor de riesgo, es que las mujeres que son parte del programa no puedan continuar por cuestiones personales.

Del diagnóstico realizado por FUNDAR se identifican otros desafíos: necesidad de visibilizar a los refugios en la política pública de atención a la violencia doméstica. La preocupación de los refugios se enfoca en cumplir con las diferentes convocatorias (como las del CNEGySR, INDESOL y de INMUJERES) en vez de construir una visión más estratégica para una mayor efectividad para la atención de las mujeres. Los hallazgos de cada diagnóstico no han reflejado cambios estructurales en el diseño de una política pública para los refugios. Existe un marco normativo y mandatos para diferentes instituciones públicas, pero no hay supervisión sobre el cumplimiento de los mismos. Hay atomización de recursos y acciones que no contribuyen en el avance de la reducción de las violencias contra las mujeres e hijos-as.

¿Por qué es una buena práctica?

Las capacitaciones realizadas en respuesta a las demandas de la población vinculada al proyecto han mostrado ser efectivas desde la población beneficiada. La creación de redes de mujeres promotoras en las comunidades permite generar colectivos de acompañamiento y formación autogestiva socializando los talleres y actividades para la promoción del empoderamiento y manteniendo vínculos firmes a favor de una vida digna con justicia e igualdad de género, con impactos a nivel regional y nacional para sensibilizar a la población sobre las violencias contra las mujeres. La diversificación y promoción de las alternativas de la autogestión económica de las mujeres fomenta que se alejen de las violencias generadas en sus relaciones afectivas personales, familiares y sociales. El fortalecimiento y profesionalización del personal colaborador en Refugios y Centros de atención Externa, manteniendo la atención multidisciplinaria, con impacto personal y profesional que convoca a la réplica de buenas prácticas en diversos entornos.

A.C. se hizo el diagnóstico sobre el presupuesto para refugios. La Red es Agente Capacitadora, Asesora a nivel Nacional e internacional de Organizaciones Gubernamentales y de Sociedad Civil.

72 Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2011. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Secretaría General Secretaría de Servicios Parlamentarios Centro de Documentación, Información y Análisis Última Reforma DOF 28-01-2011 Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de febrero de 2007. Descargado de: http://www.cofemer.gob.mx/lgamvlv.pdf.

6.2 Centro de Desarrollo Integral para el Empleo. Uruguay.

El programa es presentado por el Centro de Promoción de la Dignidad Humana (CEPRODIH), Asociación Civil sin fines de lucro, fundada en 1998. Tiene como fin atender y promover a las familias que por diversos motivos se encuentran atravesando situaciones de vulnerabilidad, como falta de vivienda, violencia doméstica, desempleo, embarazo inesperado, entre otros.

Población objetivo: Mujeres jóvenes, a partir de 15 años, en situación de alto riesgo social, especialmente embarazadas y/o con niños pequeños a cargo.

Problema identificado y objetivo de la iniciativa

El desempleo, la violencia doméstica y el embarazo en situación de desamparo, son algunos de los factores que atentan contra la dignidad de la mujer y la familia y sobre las que CEPRODIH enfoca su trabajo. El **objetivo** de la iniciativa es "Generar alternativas concretas de inclusión económica, para que las mujeres que atraviesan situaciones de riesgo puedan superar la situación, se incorporen eficazmente al mercado de trabajo y estén en condiciones de sostener sus familias con dignidad y autonomía". A. Abraham (febrero 2018). Rescatado de la información enviada por el Centro de Promoción por la Dignidad Humana- CEPRODIH – en el marco de la presente convocatoria.

Estrategia y metodología implementadas

CEPRODIH articula esfuerzos desde una visión de complementariedad estableciendo **alianzas** con otros sectores sociales y diversos actores: comunidad, sector empresarial y sector público.

El modelo de triple impacto que CEPRODIH lleva a cabo contempla los siguientes componentes: **Desarrollo social**: brindando herramientas rápidas de generación de ingresos a mujeres jefas de familia y jóvenes en situación de alto riesgo social. **Desarrollo económico:** promoviendo negocios reales, a pequeña y gran escala, compitiendo legítimamente en el mercado y generando ingresos a decenas de familias. **Desarrollo ambiental:** comprendido dentro del concepto de "economía circular", reutilizando material de desecho como materia prima para la elaboración de productos de calidad.

La metodología de CEPRODIH se basa en dos pilares fundamentales:

Atención al problema social: Una vez que la persona se comunica por cualquier medio (Facebook, teléfono, físicamente o derivada desde una institución) es atendida por un equipo de Recepción, integrado por una Asistente Social y una Psicóloga, que diagnostica la situación de la mujer, se despejan aquellas dificultades que puedan convertirse en obstáculo para el desarrollo de su proceso de inclusión económica (falta de estudios, violencia doméstica, desamparo, adicciones, entre otros) y junto a la mujer se elabora un proyecto socio laboral viable a sus condiciones. Entre las actividades se contempla: apoyo psicosocial durante todo el proceso; talleres de autoestima y crecimiento personal y maternidad; apoyos puntuales (soluciones habitacionales, alimentación, transporte), asesoramiento legal, etc. Un componente muy

importante, que ha significado la diferencia para muchas mujeres, es contar con un "espacio infantil" para el cuidado del o los niños menores de 4 años mientras la madre se capacita y/o comienza a trabajar.

Inclusión Económica: el segundo pilar se basa en la rápida inserción laboral de la mujer. Teniendo en cuenta que la mayoría de las mujeres que acceden a este programa tienen muy bajo nivel de instrucción y/o poca o ninguna experiencia laboral, el primer paso es el diseño del proyecto socio laboral que la mujer pueda desarrollar a corto plazo.

Tipos de acciones que caracterizan el trabajo para la inclusión económica

Esta iniciativa se desarrolla, además, con el apoyo de los programas que la organización ejecuta, siendo estos:

Programa Promover: es un programa educativo que brinda capacitación técnica en diversos rubros según las aspiraciones y aptitudes de la mujer. Existen 12 opciones como textil, serigrafía, gastronomía, sala y bar, peluquería, informática, vitro fusión y otros. Además de la formación técnica, se suman competencias transversales: habilidades sociales para el trabajo y la vida, derecho laboral, informática, inglés (opcional). Son cursos cortos de no más de 3 meses, con una metodología de **"aprender haciendo"** lo que le permite a la mujer generar ingresos rápidamente.

Programa Oportunidad: es una **incubadora** que promueve la formación de microemprendimientos productivos personales o colectivos, a través de herramientas como capacitación en gestión empresarial, asesoramiento técnico, estudio de mercado y marketing, acceso a créditos, apoyo logístico (transporte, herramientas, materias primas), diseño, y control de calidad, espacio físico para producción, exposición y ventas, etc.

Club de Emprendedoras: Es un espacio de **participación** y mayor autonomía (autogestión), donde las emprendedoras que ya tienen el negocio funcionando se organizan para generar nuevas formas de comercialización conjunta y apoyarse unas a otras.

Negocios Inclusivos. Son **negocios a mayor escala**, donde participan numerosas emprendedoras a la vez, produciendo un mismo producto o servicio, lo cual les garantiza ingresos más estables y significativos.

Además, desarrolla otras estrategias para garantizar un buen funcionamiento de sus programas, CEPRODIH articula con todos los sectores sociales y sus diversos actores: como la comunidad, sector empresarial y sector público.

Monitoreo y Resultados

CEPRODIH, para el seguimiento de sus programas, accedió a una plataforma que le permite el ingreso de datos. Con el apoyo de un técnico especialista se procedió al registro de la información de la población que accede a sus servicios. Este sistema permitió que en la medida que se fueron visualizando los resultados del accionar de la organización, se fueran introduciendo cambios en sus políticas y estrategias de trabajo, particularmente en los aspectos so-

ciales, que debían garantizar una mejor inclusión de las familias y en algunos procedimientos referidos a los aspectos económicos.

CEPRODIH inició la realización de una sistematización de los procesos implementados, pero ésta aún no ha finalizado. Se está en la fase de elaboración de un manual de procedimientos para facilitar la réplica del modelo de triple impacto (económico, social y ambiental).

Resultados cuantitativos

En 2017, la iniciativa de Inclusión Económica proporcionó atención a 329 familias. La edad promedio de las mujeres fue de 25 años y 75% tenía hijos menores a cargo.

178 personas del Programa Promover culminaron su proceso satisfactoriamente y se otorgaron 364 certificaciones de cursos terminados. 89 mujeres del Programa Oportunidad se capacitaron en talleres de emprendedurismo, con el apoyo de organizaciones de primer nivel. Se conformaron 1,000 emprendimientos liderados por mujeres del Club de Emprendedoras. Se desarrollaron más de 60 negocios inclusivos del programa "Negocios Inclusivos", en donde se produjeron más de 45.000 productos textiles y gastronómicos. Participaron 46 empresas públicas y privadas. Además 15 donaron materias primas. 53 mujeres generaron ingresos a partir de estos negocios.

Resultados cualitativos

CEPRODIH se ha convertido en un referente en inclusión económica de mujeres jefes de familia en Uruguay. Se ha fortalecido el programa Promover, logrando duplicar las instancias de capacitación técnica y en emprendedurismo. Las empresas se sienten motivadas a participar de negocios inclusivos que generan trabajo a familias uruguayas y con compromiso ambiental. Se está generando una base de datos que permitirá sistematizar la información de aquí en adelante. El modelo de triple impacto que CEPRODIH (económico, social y ambiental) ha demostrado ser eficaz y se ha comenzado a trabajar en la expansión en dos departamentos, Paysandú y Maldonado, así como otras localidades que han manifestado interés. En 2018 CEPRODIH se estará mudando a un local más amplio y funcional lo que permitirá ampliar la cobertura y mejorar el servicio en Montevideo y ser sede de la Red que se vaya conformando a nivel nacional.

Sostenibilidad

CEPRODIH ha logrado sostenerse gracias a la diversificación de sus fuentes de financiamiento y a la credibilidad ganada en la comunidad. Hoy cuenta con una infraestructura adecuada y equipamiento de primer nivel para llevar adelante los diversos talleres.

Además, ha desarrollado alianzas interinstitucionales que le ha permito la articulación de recursos públicos y privados: alianzas con el sector empresarial, proyectos con organizaciones nacionales e internacionales y participación de voluntarios nacionales y del exterior. El modelo ha despertado el interés de la academia, a través de acuerdos con varias universidades por ejemplo en temas de comunicación, emprendedurismo y diseño. Por otro lado, es la propia comunidad que, al conocer la misión y los testimonios, contribuye a sostener los programas

a través de donaciones en efectivo y en especie, participación en eventos, voluntariado, entre otras. Permanentemente se articulan con otras organizaciones actividades y servicios. También ha tenido articulación de recursos con universidades, organizaciones sociales y empresas con RSE. Participación en Redes: Red de apoyo a futuros empresarios, Portal Emprendedor, Punto de Atención al Emprendedor. Algunas empresas amigas colaboran con asesoramiento, donaciones, trabajo voluntario y otros.

Desafíos que enfrenta la organización para la continuidad de la práctica

La principal dificultad es el financiamiento. No se cuenta con apoyo estable por parte del Estado que permita ampliar la cobertura de su accionar y la réplica del modelo en otros departamentos de Uruguay y/o de la región.

¿Por qué es una buena práctica?

La práctica de CEPRODIH ha logrado sostenerse gracias a la **diversificación de sus fuentes** de financiamiento y a la credibilidad ganada en la comunidad. Hoy cuenta con una infraestructura adecuada y equipamiento de primer nivel para llevar adelante los diversos talleres. Su estrategia de trabajo es intervenir en áreas o problemas donde otros no están presentes, lo que le caracteriza por la **flexibilidad** de su trabajo, adecuando las **estrategias de acuerdo a las necesidades** de las mujeres, en particular para dar respuesta a las mujeres jóvenes embarazadas o con niños pequeños.

Es innovadora por el desarrollo de un modelo de **negocios inclusivos** en el que participan tanto empresas como organismos del Estado, que ha demostrado ser eficaz como alternativa que contribuye a disminuir la inequidad y exclusión de la mujer, especialmente en el acceso a **oportunidades** de las madres jóvenes.

6.3 Proyecto Educación Financiera y Planes de la Vida. Brasil.

Este proyecto que inició en el año 2016 es ejecutado por la Asociación Cristiana de Jóvenes (Moços) de Rio Grande do Sul (ACM-RS) que fue fundada en el año 1901, y que es parte de la alianza mundial Young Men's Christian Association **(**YMCA). Su objetivo es promover la mejora espiritual, moral y social de sus miembros, usuarios y beneficiarios, incluyendo los temas de desarrollo juvenil y formación vocacional.

Población objetivo: Jóvenes de entre 15 y 30 años, en su mayoría mujeres. Son jóvenes que están expuestas/os a vulnerabilidades sociales y económicas, provenientes de comunidades marginadas de la ciudad de Porto Alegre.

Problema identificado y objetivo de la iniciativa

A pesar de la creación de políticas públicas diseñadas para reducir los daños causados por la desigualdad, las diferencias salariales de género siguen siendo significativos en Brasil. Las familias atendidas en las comunidades que abarca ACM-RS tienden a tener ingresos bajos, baja

escolarización, problemas de vivienda y violencia, así como dificultad de acceso a la salud de calidad. Toda esta desigualdad trae como producto la marginación de las comunidades, y con la marginación se acentúa los prejuicios raciales/étnicos y de género. Los conflictos generados en estas grandes comunidades se inclinan hacia la violencia contra las mujeres, que son los principales sostenes de la familia, las que son mayoritariamente dirigidas por madres solteras. En ese contexto, el **objetivo** del proyecto es: a) Capacitar a jóvenes, particularmente mujeres, en temas de educación financiera, planes de la vida (y vocacional) y economía doméstica. b) Proveer cursos de formación vocacional en temas que permitan acceso a trabajo y/o la organización de pequeños emprendimientos.

Estrategia y metodología implementadas

El proyecto facilita cursos estructurados de formación para jóvenes en los temas del proyecto. También ofrece espacios de formación para atender a jóvenes y familias (por ejemplo, en el tema de la convivencia familiar). Asimismo, organiza cursos, impartidos por especialistas, de capacitación vocacional en temas como gastronomía, mantenimiento de aire acondicionado, artesanía y el emprendimiento juvenil con acceso a certificación profesional.

Tipos de acciones que las caracteriza

Trata de **intervenciones directas con jóvenes** para mejorar su acceso al trabajo y/o al desarrollo de **emprendimientos** propios.

Se caracteriza por el desarrollo de **alianzas** con organizaciones estatales, de la sociedad civil y del sector privado, incluyendo bancos, instancias municipales de deportes y educación, organizaciones juveniles y empresas privadas.

Monitoreo y Resultados

El monitoreo del proyecto se lleva a cabo mediante instrumentos que el equipo técnico especializado utiliza con los/as participantes. El primer contacto se da después de 6 meses y el segundo después de un año, ya que los cursos ofrecidos son para lograr el ingreso rápido en el mercado de trabajo. La evaluación también se lleva a cabo en los foros con los/as participantes y con el equipo de trabajo.

Resultados cuantitativos

En los años 2016 y 2017 el programa ya ha tenido un promedio de 300 participantes, en 28 grupos.

Para el 2018 el objetivo es atender a otros 12 grupos en el año.

Sostenibilidad

Las fuentes de financiación son las alianzas con los sectores públicos y con empresas privadas interesadas en contribuir al proyecto. Cada dos años el área de desarrollo social de la ACM-RS publica, a través de un evento planificado, el Informe Social. Este evento tiene como objetivo

reunir a inversionistas y potenciales nuevos inversionistas, así como a clientes, proveedores, empleados de ACM-RS y a familias atendidas en los programas sociales, a fin de que el evento ocurra como una rendición de cuentas para todas las partes interesadas en el proceso.

Desafíos que enfrenta la organización para la continuidad de la práctica

Las dificultades encontradas son la evasión continua y el absentismo de los/as participantes que, por diversas razones, no cumplen con el calendario del curso. Esto ha llevado a implementar formación/capacitación y cursos de forma más rápida, ya que la mayor demanda de los/as participantes es tener empleo e ingresos financieros.

¿Por qué es una buena práctica?

El proyecto considera que es una buena práctica, ya que "*une a esta audiencia muy específica con capacidades que pueden combinar la teoría con el pragmatismo de la formación técnica y rápida*". (ACM-RS, correspondencia por email, abril 2018) El escenario político actual en Brasil no permite que estas acciones tengan un impacto en las políticas públicas, pero se entiende que, al tratar las vidas de las personas, estas acciones tienen un impacto en la vida política de estos/as jóvenes.

EU-LAC FOUNDATION, 2018

www.eulacfoundation.org