

La capacitación económica de las mujeres

Autor: El equipo de AVITEUM

Índice de contenidos

1. Resumen	2
¿Cómo definimos la capacitación económica de las mujeres?	2
¿Cuáles son las limitaciones y los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres debido a su posición desigual en el mercado laboral?	2
¿Cuáles son los efectos positivos de la capacitación económica de las mujeres?	2
¿Cuáles son algunas de las herramientas para apoyar la capacitación económica de las mujeres? ..	3
¿Quiénes son los agentes del cambio y cómo pueden actuar?	3
2. Información de fondo	5
Introducción	5
¿Cómo definimos la capacitación económica de las mujeres?	5
¿Cuáles son las limitaciones y los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres debido a su posición desigual en el mercado laboral?	6
¿Cuáles son los efectos positivos de la capacitación económica de las mujeres?	7
¿Qué herramientas existen para apoyar la capacitación económica de las mujeres?	7
¿Quiénes son los posibles agentes del cambio y cómo pueden actuar?	8
Enfoque neoclásico y neoliberal	9
Enfoque feminista	9
¿Cuáles son los principales documentos políticos que apoyan la capacitación económica de las mujeres?	10
A nivel internacional	10
A nivel europeo	10
La iniciativa empresarial de las mujeres como herramienta para promover la autonomía económica de las mujeres	10
Consejos para seguir estudiando.....	12
Conclusiones y perspectivas de futuro	12
Glosario.....	13
Referencias	14
3. Material de formación	16
Ayuda a Jane a convertirse en una empresaria de éxito.....	16
4. Aprendizaje interactivo.....	24
Actividad 1: Cuestionario.....	24
Actividad 2: Marque todas las afirmaciones que sean correctas.....	26
Actividad 3: ¿Sí o no?.....	27
Actividad 4: Rellenar los espacios en blanco	28

1. Resumen

¿Por qué es importante la capacitación económica de las mujeres (WEE)? ¿Cómo podemos invertir y apoyar la capacitación económica de las mujeres? ¿Cómo podemos impulsar el espíritu empresarial de las mujeres, que es una herramienta para su empoderamiento económico?

Las respuestas a estas preguntas se esbozan en este artículo que sirve de introducción al tema de la capacitación económica de las mujeres. Resume el contexto y ofrece una visión general de las razones por las que es importante el apoyo dedicado a las mujeres para que sean independientes y participen en igualdad de condiciones en el mercado laboral. También se esbozan algunas de las herramientas que podrían facilitar este aumento del apoyo. Un análisis más detallado de este tema está disponible en la información de fondo.

¿Cómo definimos la capacitación económica de las mujeres?

Existen varias definiciones del término "empoderamiento económico de las mujeres" (EEM). La mayoría de las definiciones consideran la EEM como un proceso que ayuda a las mujeres a acceder a los recursos y a las oportunidades para aumentar sus derechos, controlar los recursos, aumentar su posibilidad de tomar decisiones independientes y beneficiarse de las ganancias económicas.

¿Cuáles son las limitaciones y los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres debido a su posición desigual en el mercado laboral?

Las mujeres se enfrentan a diferentes limitaciones y barreras a la hora de acceder y participar en el mercado laboral. Numerosas investigaciones han demostrado que la posición de las mujeres en el mercado laboral es desigual:

- *Las mujeres tienen menos probabilidades de participar en el mercado laboral que los hombres, están sobrerrepresentadas en el empleo informal y vulnerable y, en algunos países, son legalmente discriminadas.*
- *Las mujeres tienen más probabilidades de estar desempleadas que los hombres.*
- *Las mujeres cobran menos que los hombres.*
- *Las mujeres tienen menos acceso a la protección social y a los servicios financieros.*
- *Las mujeres se ven limitadas para alcanzar los más altos puestos de liderazgo.*
- *Las mujeres se encargan de forma desproporcionada del trabajo de cuidados, que no es remunerado y sigue sin ser reconocido.*
- *Las mujeres tienen menos probabilidades de convertirse en empresarias.*

¿Cuáles son los efectos positivos de la capacitación económica de las mujeres?

A la hora de recabar apoyos para promover el empoderamiento económico de las mujeres, es útil demostrar su impacto positivo tanto económico como social. Hay varios estudios e investigaciones

que reconocen la contribución del empoderamiento económico de las mujeres al bienestar económico y social general.

Sus conclusiones muestran que la capacitación económica de las mujeres:

- apoya **la igualdad** entre hombres y mujeres en términos de participación en la economía;
- contribuye a reducir las **diferencias salariales** y de empleo entre hombres y mujeres;
- apoya **las condiciones adecuadas del lugar de trabajo**;
- permite que el potencial social y económico de las mujeres se realice;
- indirectamente, influye en la **calidad de vida de toda la familia de la mujer**, de las **comunidades** y de la **sociedad**;
- establece un camino para la **reducción de la pobreza**;
- da **acceso al capital y a los servicios financieros**;
- impulsa **nuevas empresas** y apoya **las economías locales**, impulsa **la productividad económica** y aumenta la **diversificación económica**.

¿Cuáles son algunas de las herramientas para apoyar la capacitación económica de las mujeres?

Existe un amplio abanico de herramientas que se consideran requisitos clave para posibilitar el empoderamiento económico de las mujeres. Sin embargo, existen enormes diferencias a nivel mundial en cuanto a su aplicación. En general, las siguientes herramientas han demostrado ser eficaces para apoyar la EEM:

- *Permitir a las mujeres tomar decisiones independientes;*
- *Mantener debates abiertos sobre los cambios en las normas sociales;*
- *Acceso a la educación y la formación;*
- *Acceso a los ingresos;*
- *Acceso a oportunidades de trabajo decente y flexible;*
- *Acceso a las ayudas para el cuidado de los hijos;*
- *Incentivar a los hombres para que se hagan cargo de una parte del trabajo de cuidado y familiar;*
- *Disponer de políticas para promover la igualdad en el lugar de trabajo;*
- *Acceso a los servicios financieros;*
- *Apoyar el espíritu empresarial de las mujeres.*

¿Quiénes son los agentes del cambio y cómo pueden actuar?

Las mujeres y los hombres desempeñan papeles diferentes en el variado conjunto de sociedades y economías que existen. Sin embargo, debido a barreras objetivas, las mujeres tienen dificultades para acceder a las mismas oportunidades del mercado laboral que los hombres. Cambiar esta situación es el objetivo del empoderamiento económico de las mujeres, concretamente, que tengan una participación y un acceso igualitarios a los recursos.

Hay diferentes agentes que tienen diferentes herramientas y posibilidades de influir en la capacitación económica de las mujeres. Entre ellos, están las propias mujeres, pero también los hombres, los empresarios, los sindicatos o el Estado. Muchos economistas admiten que la creación de condiciones favorables para que las mujeres puedan ser independientes y activas en el mercado laboral contribuye

al crecimiento económico general y a la prosperidad. Por ello, la potenciación económica de las mujeres se convierte en un tema cada vez más importante en las agendas de los responsables políticos y de la toma de decisiones. Sin embargo, esto requiere no sólo un cambio de sistema en las políticas e infraestructuras, sino también un cambio en nuestra mentalidad. Si no se involucra más a los hombres en el cuidado de los niños y la familia, no se podrá lograr un cambio en el paradigma familiar tradicional. Además, cada herramienta para el empoderamiento económico de las mujeres debe evaluarse individualmente con respecto a la situación general específica del país y las políticas deben introducirse teniendo en cuenta todo el contexto social.

Una visión más compleja de la relación entre el género y la economía se analiza en el artículo sobre **"Introducción a la economía feminista"**. Por lo tanto, si te interesa saber más sobre los supuestos clave del paradigma feminista y conocer las raíces de la desigualdad de género, te invitamos a leer este artículo para obtener otra dosis de inspiración.

2. Información de fondo

Introducción

¿Por qué es importante la capacitación económica de las mujeres (WEE)? ¿Cómo podemos apoyar e invertir en la capacitación económica de las mujeres? ¿Cómo podemos impulsar el espíritu empresarial de las mujeres, viéndolo como una herramienta para aumentar la autonomía económica de las mujeres?

Estas y otras preguntas se responden paso a paso en este artículo, que ofrece una introducción al tema, explica el contexto y la justificación del empoderamiento económico de las mujeres, y ofrece cifras relevantes que ilustran las principales afirmaciones. También encontrará aquí una visión estructurada de las herramientas y políticas que apoyan la capacitación económica de las mujeres. Además, conocerá mejor el espíritu empresarial como herramienta eficaz para apoyar a las mujeres y su empoderamiento.

¿Cómo definimos la capacitación económica de las mujeres?

Existen varias definiciones del término "empoderamiento económico de las mujeres". A modo de ejemplo, vea tres de ellas proporcionadas por diferentes organizaciones sin ánimo de lucro:

"CARE define el empoderamiento económico de las mujeres como el proceso por el cual las mujeres aumentan su derecho a los recursos económicos y su poder para tomar decisiones que las beneficien a ellas mismas, a sus familias y a sus comunidades". (1)

"La Fundación Bill y Melinda Gates define el empoderamiento económico de las mujeres como el proceso de transformación que ayuda a las mujeres y las niñas a pasar de tener un poder, una voz y una elección limitados en el hogar y en la economía a tener las habilidades, los recursos y las oportunidades necesarias para competir equitativamente en los mercados, así como la agencia para controlar y beneficiarse de las ganancias económicas". (2)

"OXFAM define el empoderamiento económico de las mujeres como una situación en la que las mujeres disfrutan de sus derechos para controlar y beneficiarse de los recursos, los activos, los ingresos y su propio tiempo, y en la que tienen la capacidad de gestionar el riesgo y mejorar su situación económica y su bienestar". (3)

Al leer estas definiciones, podemos identificar importantes intersecciones que definen los criterios clave sobre cómo entender los EMA: **poder para tomar decisiones, acceso a los recursos y beneficio económico**.

¿Cuáles son las limitaciones y los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres debido a su posición desigual en el mercado laboral?

La pregunta de por qué apoyar e invertir en el empoderamiento económico de las mujeres puede responderse fácilmente al observar el contexto general y las cifras, tanto mundiales como europeas.

A nivel mundial, la participación de las mujeres en el mercado laboral es inferior a la de los hombres. Según las estadísticas de la OIT (4, p. 7), a nivel mundial la brecha de género en la participación en la fuerza de trabajo fue del 26,5 % (75,0 % de hombres frente al 48,5 % de mujeres) en 2018. En Europa del Norte, del Sur y del Oeste, la brecha de género en la participación en el mercado laboral era del 11,9 % (63,4 % de hombres frente al 51,6 % de mujeres) y en Europa del Este del 15,2 % (67,0 % de hombres frente al 51,8 % de mujeres).

Según [ONU Mujeres: Hechos y Cifras: Economic Empowerment](#) (5) la situación en el mundo del trabajo a nivel global muestra claramente que las mujeres sufren posiciones de desventaja en **el mercado laboral**. A continuación, resumimos los hechos clave y mostramos datos estadísticos (centrados en el contexto europeo) que ilustran las siguientes afirmaciones:

- **Las mujeres tienen menos probabilidades de participar en el mercado laboral que los hombres, están sobrerrepresentadas en los trabajos a tiempo parcial, en el empleo informal y en el vulnerable y, en algunos países, son discriminadas legalmente.**
Según los datos recogidos por ONU Mujeres, la tasa de actividad de las mujeres de 25 a 54 años es del 63%, frente al 94% de los hombres. A nivel mundial, más de 2.700 millones de mujeres tienen restricciones legales para elegir el mismo trabajo que los hombres.
- **Las mujeres tienen más probabilidades de estar desempleadas que los hombres**
Las estadísticas de la Organización Internacional del Trabajo (4) muestran que, a nivel mundial, la tasa de desempleo en 2018 ascendió al 5,2% para los hombres y al 6,0% para las mujeres. La proyección muestra una tendencia relativamente estable hasta 2021. Según EUROSTAT (6), la tasa de desempleo en la UE fue del 6,6% para los hombres y del 7,1% para las mujeres en 2018.
- **Las mujeres cobran menos que los hombres**
La llamada brecha salarial de género muestra la diferencia relativa en los ingresos brutos medios por hora de mujeres y hombres. Según EUROSTAT (7), las mujeres de la UE ganaron de media un 16% menos por hora que los hombres en 2017. Hay una diferencia considerable entre determinados Estados miembros. Las mayores diferencias salariales entre hombres y mujeres se dan en Estonia (25,6%), República Checa (21,1%) y Alemania (21,0%). Las menores diferencias salariales entre hombres y mujeres se dan en Rumanía (3,5%), Luxemburgo (5,0%) e Italia (5,0%). Los avances son muy lentos, pues sólo han disminuido un 1 % en los últimos 7 años. Según Eurostat, las mujeres francesas ganan de media un 15,5% menos que los hombres. Por ejemplo, en 2020, las mujeres francesas empezaron a trabajar "sin sueldo" desde el 4 de noviembre hasta el final del año debido a las desigualdades salariales.
- **Las mujeres tienen menos acceso a la protección social y a los servicios financieros**
Las desigualdades de género en el mercado laboral se traducen en un menor acceso a la protección social adquirida a través del empleo, como las pensiones, las prestaciones de desempleo o la protección de la maternidad. Los salarios más bajos se traducen en un menor acceso al capital financiero.
- **Las mujeres se ven limitadas para alcanzar los más altos puestos de liderazgo**

Las mujeres también se enfrentan a otras barreras, como el llamado "techo de cristal", que se utiliza como metáfora de las barreras para alcanzar altos puestos en la jerarquía. Sólo el 5% de los directores generales de Fortune 500 son mujeres.

- **Las mujeres se encargan de forma desproporcionada del trabajo de cuidados no remunerado y no reconocido**

El trabajo de cuidados no remunerado sigue sin ser reconocido, a pesar de su importancia para el funcionamiento de la economía. Según ONU Mujeres (5), las mujeres suelen dedicar alrededor de 2,5 veces más tiempo al trabajo de cuidados no remunerado que los hombres. Además, si se asignara un valor monetario al trabajo no remunerado de las mujeres, constituiría entre el 10 y el 39% del PIB.

- **Las mujeres tienen menos probabilidades de convertirse en empresarias**

En el 40% de las economías, la actividad empresarial de las mujeres en su fase inicial (es decir, ser empresarias incipientes o propietarias de una empresa) sólo representa la mitad o menos que la de los hombres (8).

¿Cuáles son los efectos positivos de la capacitación económica de las mujeres?

A la hora de recabar apoyos para promover el empoderamiento económico de las mujeres, es útil demostrar su impacto positivo tanto económico como social. Existe una amplia investigación (ver Referencias) que reconoce la contribución del empoderamiento económico de las mujeres al bienestar económico y social general.

Sus resultados muestran que la capacitación económica de las mujeres:

- apoya la **igualdad** entre hombres y mujeres en términos de participación en la economía;
- contribuye a reducir las **diferencias salariales** y de empleo entre hombres y mujeres;
- permite que se desarrolle el potencial social y económico de las mujeres;
- hace que el **acceso al capital y a los servicios financieros** sea asequible para las mujeres;
- impulsa **nuevas empresas** y apoya las **economías locales**, impulsa la **productividad económica** y aumenta la **diversificación económica**;
- influye indirectamente en la **calidad de vida de toda la familia de la mujer** (a través de un aumento de los ingresos del hogar, mejor atención sanitaria, mejor nutrición, planificación familiar, mayor bienestar, mayor inversión en la educación de los hijos, etc.), de las **comunidades** y de la **sociedad** (a través de los impuestos, la contribución a la seguridad social y el acceso al seguro médico);
- establece un camino para la **reducción de la pobreza**;
- apoya las **condiciones adecuadas en el lugar de trabajo** (mediante salarios justos, condiciones de trabajo seguras y la prevención de la violencia sexual y de género).

¿Qué herramientas existen para apoyar la capacitación económica de las mujeres?

Existe un amplio abanico de herramientas que se consideran requisitos clave para hacer posible el empoderamiento económico de las mujeres. Sin embargo, hay una gran diferencia a nivel mundial en la forma de aplicarlas. En general, las siguientes herramientas han demostrado ser eficaces para apoyar la EEM:

- **Permitir a las mujeres tomar decisiones independientes** (creando condiciones libres de restricciones legales basadas en el género, libres de amenazas de violencia, etc.)
- **Mantener un debate abierto sobre los cambios en las normas sociales** (discutir las normas sociales rígidas relacionadas con el género, desafiar los prejuicios y los estereotipos como "*las mujeres deben cuidar del hogar y de los niños, mientras que los hombres se ocupan de las familias y trabajan en el mercado laboral*")
- **Acceso a la educación y la formación** (igualdad de acceso de las niñas y las jóvenes a las escuelas y universidades, educación empresarial, alfabetización financiera y económica, educación profesional, mejora y recualificación de las competencias, formación tecnológica y digital para seguir el ritmo de los cambios laborales, etc.)
- **Acceso a los ingresos y a oportunidades de trabajo decente y flexible** (crear las condiciones para que las mujeres puedan integrarse en el mercado laboral)
- **Acceso a ayudas para el cuidado de los niños** (instalaciones de cuidado de niños asequibles, creación de formas alternativas de cuidado de niños, apoyo mutuo de la comunidad, etc.). Por ejemplo, en la República Checa se ofrece atención pública a los niños en edad preescolar, con tarifas que cubren en su mayoría sólo los costes básicos. Debido a la falta de infraestructuras públicas, las guarderías reconocidas y parcialmente financiadas por el sector público pueden ofrecerse también en formas alternativas tras cumplir todos los criterios y requisitos).
- **Cadenas de valor inclusivas** (crear condiciones beneficiosas para las pequeñas empresas que les ayuden a llevar un producto/servicio desde su diseño y fabricación hasta los clientes; por ejemplo, dar prioridad y promover a los pequeños empresarios y a las economías locales, ofrecer formación sobre sensibilización en materia de igualdad de género a nivel local o municipal, educar a los consumidores, etc.).
- **Políticas de fomento de la igualdad en el lugar de trabajo** (apoyo a la aplicación de políticas de diversidad e inclusión en el lugar de trabajo. Por ejemplo, la Comisión Europea creó una [plataforma comunitaria de Cartas de la Diversidad](#) como lugar de encuentro, debate e intercambio de experiencias entre ONG, organismos públicos y empresas privadas, etc.).
- **Acceso a servicios financieros** (por ejemplo, préstamos, acceso a cuentas bancarias, tipos de interés bajos o nulos en los préstamos).
- **Apoyo al espíritu empresarial de las mujeres** (mediante la educación, la creación de redes, la igualdad de acceso al capital, las redes empresariales, etc.).
- **Incentivos para que los hombres se hagan cargo de una parte del cuidado de los niños y de la familia** (por ejemplo, en Alemania ambos progenitores obtienen conjuntamente el Parent-Money durante 14 meses por cada hijo, tiempo que puede dividirse a elección de los padres. Como la mayoría de las veces son las mujeres las que aprovechan esta oportunidad, dos de los 14 meses deben ser aprovechados por el otro progenitor (la mayoría de las veces el padre), ya que de lo contrario caducan).

¿Quiénes son los posibles agentes del cambio y cómo pueden actuar?

Hay diferentes agentes que tienen diferentes herramientas y posibilidades para influir en la capacitación económica de las mujeres:

1. Las propias mujeres

- aprovechando las oportunidades de educación y formación avanzada;
- pidiendo salarios más altos;

- organizando su vida familiar de forma que permita la conciliación de la vida laboral y familiar, implicando a los padres en el trabajo de cuidado de la familia;
 - mediante la creación de redes, el apoyo y la promoción mutua;
 - fundando sus propios negocios y convirtiéndose en empresarios.
- 2. Esposos y padres, colegas masculinos**
- asumiendo la parte que les corresponde del trabajo de cuidado de la familia;
 - apoyando a las mujeres para que tengan un salario justo y equitativo.
- 3. Empleadores**
- al no discriminar a las mujeres en sus políticas salariales;
 - ofreciendo trabajos a tiempo parcial a hombres y mujeres;
 - ofreciendo condiciones de trabajo flexibles;
 - proporcionando servicios de guardería en las empresas.
- 4. Sindicatos**
- abogando explícitamente por los grupos de bajos ingresos y los trabajadores a tiempo parcial;
 - defendiendo la reducción de la jornada laboral semanal y la conciliación de la vida laboral y familiar para todos.
- 5. El estado**
- aboliendo la ley que es discriminatoria;
 - introduciendo leyes que favorezcan y apoyen a las mujeres en ámbitos en los que están estructuralmente desfavorecidas;
 - participando activamente en el cambio de modelos de género;
 - introduciendo leyes que obliguen a los empresarios a no discriminar y a favorecer la política familiar en las empresas;
 - proporcionando infraestructuras como guarderías y atención a los ancianos;
 - actuando como empleadores con buenas condiciones de trabajo para las mujeres.

Las diferentes escuelas económicas, así como las personas con diferentes puntos de vista políticos, favorecerán diferentes enfoques. Las principales diferencias se ilustran mejor con los dos enfoques siguientes:

Enfoque neoclásico y neoliberal

Según el enfoque neoclásico, la liberalización dará lugar a mayores beneficios para las mujeres, principalmente en términos de reducción de las diferencias salariales y de empleo entre hombres y mujeres. El enfoque neoliberal considera que la igualdad de género y, en particular, el empoderamiento de las mujeres es un instrumento para promover el desarrollo económico y la justicia social. Según esta perspectiva, las propias mujeres deben ser los principales agentes de cambio y la igualdad debe ejercerse a nivel individual. El papel del Estado es evitar la discriminación legal de las mujeres y proporcionarles un acceso igualitario a la educación, al tiempo que hace hincapié en la liberalización del mercado.

Enfoque feminista

El enfoque feminista pone en el centro el empoderamiento económico de las mujeres y considera que el modelo económico actual funciona mal. La desigualdad de género está directamente relacionada con la desigualdad económica. Por ello, las economistas feministas reclaman un cambio fundamental en los modelos económicos que traiga consigo la igualdad para todos. Según este punto de vista, es necesario empezar a prestar más atención a los marcos legales, los derechos laborales, el trabajo

decente, la economía de los cuidados y otras áreas que apoyan el empoderamiento económico de las mujeres.

¿Cuáles son los principales documentos políticos que apoyan la capacitación económica de las mujeres?

La capacitación económica de las mujeres es un tema importante de alcance mundial. Muchos gobiernos son conscientes de su potencial para hacer crecer sus economías nacionales y locales. A continuación puede encontrar más información sobre los marcos internacionales y europeos que definen los objetivos estratégicos y las acciones para apoyar la capacitación económica de las mujeres.

A nivel internacional

- [La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible \(Naciones Unidas\)](#)
El empoderamiento económico de las mujeres es una de las herramientas para apoyar la consecución de los [Objetivos de Desarrollo Sostenible](#). Se relaciona especialmente con el Objetivo 5 (igualdad de género) y el Objetivo 8 (trabajo decente y crecimiento económico).
- [Grupo de Alto Nivel del Secretario General de la ONU sobre el Empoderamiento Económico de las Mujeres](#), *Leave No One Behind: Un llamamiento a la acción para la igualdad de género y el empoderamiento económico de las mujeres* (2016)
El informe subraya la importancia de configurar las políticas macroeconómicas y los instrumentos legales para apoyar el crecimiento inclusivo y el empoderamiento económico de las mujeres.

A nivel europeo

- [Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019](#)
Documento estratégico de la Comisión Europea en el que se definen las prioridades y las acciones clave para promover la igualdad entre hombres y mujeres.
- [Estrategia de igualdad de género del Consejo de Europa 2018-2023](#)
Documento estratégico del Consejo de Europa en el que se definen las metas y los objetivos estratégicos en materia de apoyo a la igualdad de género.

La iniciativa empresarial de las mujeres como herramienta para promover la autonomía económica de las mujeres

Empezar un negocio propio puede ser una de las herramientas más poderosas para el empoderamiento económico de las mujeres. A pesar de este hecho, las mujeres tienen menos probabilidades de convertirse en empresarias que los hombres. Hay una larga lista de factores que crean barreras o establecen limitaciones para que las mujeres inicien su propia actividad empresarial, como los mencionados en el texto anterior.

Sin embargo, existen muchas herramientas, iniciativas y proyectos de éxito que pueden servir de inspiración para conectar e inspirar a más mujeres para que se conviertan en empresarias y

proporcionar a los principales responsables de la toma de decisiones más cifras basadas en pruebas sobre cómo el espíritu empresarial de las mujeres puede contribuir al bienestar económico y social.

¿Cuáles son las conclusiones más interesantes sobre el espíritu empresarial global de las mujeres?

El Global Entrepreneurship Monitor analizó la participación de las mujeres en las conductas emprendedoras en 59 economías, y las conclusiones se resumen en el [Informe de Emprendimiento Femenino 2018/2019](#) (9).

- La actividad empresarial total (TEA) entre la población adulta en edad de trabajar (18-64 años) es globalmente del 10,2% para las mujeres.
- Las tasas más elevadas de TEA para las mujeres se encuentran en el África subsahariana (21,8%) y en América Latina (17,3%), mientras que las tasas más bajas se encuentran en Europa (6%) y en las regiones de Oriente Medio y Norte de África (9%). Por otro lado, en las regiones MENA se da la tasa más alta de intenciones empresariales de las mujeres (36,6%).
- Hay nueve países en los que las mujeres declaran una actividad empresarial igual o superior a la de los hombres: Angola, Ecuador, Indonesia, Kazajstán, Madagascar, Panamá, Qatar, Tailandia y Vietnam.
- Las mujeres de los países con mayores ingresos tienen menos intenciones de crear una empresa que las de los países con menores ingresos, y Europa registra los índices más bajos (8,5%).
- Las tasas de abandono de empresas son más elevadas en los países de bajos ingresos (~5%), siendo las más altas en el África subsahariana (10,1%) y las más bajas en Europa (1,4%).
- La mayor tasa de participación en la actividad empresarial se da entre las mujeres de 25 a 34 años y de 35 a 44 años y aumenta con un mayor nivel de estudios.
- A nivel mundial, el 36,4% de las mujeres trabajan como empresarias en solitario, sin cofundadores ni empleados. Solo el 2,5% de las empresarias tiene más de 20 empleados.
- A nivel mundial, el 53,4% de la actividad empresarial de las mujeres se desarrolla en el comercio al por mayor y al por menor, y las mujeres operan sobre todo en los servicios gubernamentales, sanitarios, educativos y sociales. Sin embargo, en los países de ingresos altos la tendencia es la contraria y las mujeres operan sobre todo en los servicios financieros, profesionales y de atención al cliente.
- Las mujeres declaran tener menos confianza en sus capacidades para crear una empresa que los hombres.

Discurso crítico basado en la necesidad de reflejar el contexto general

Por otra parte, es necesario mencionar que el apoyo al espíritu empresarial no puede considerarse una herramienta poderosa para la capacitación económica de las mujeres sin tener en cuenta todo el contexto social.

Por ejemplo, en Alemania, en los primeros años del 2000, el gobierno fomentó el espíritu empresarial individual al tiempo que reducía los derechos garantizados para los empleados. Esto dio lugar a una menor seguridad en los puestos de trabajo y a un aumento de las condiciones laborales precarias. Por lo tanto, cada herramienta para la capacitación económica de las mujeres debe ser evaluada individualmente con respecto a la situación general específica del país y a las políticas que se han introducido.

Consejos para seguir estudiando

Si quiere saber más sobre la capacitación económica de las mujeres y estar al día de la evolución actual en este campo, consulte los siguientes recursos:

- **COMISIÓN EUROPEA:** https://ec.europa.eu/international-partnerships/topics/empowering-women-and-girls_en
- **ONU MUJERES:** <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures>
- **OCDE:** <http://www.oecd.org/development/womens-economic-empowerment.htm>
- **PNUD:** <https://www.undp.org/content/undp/en/home/2030-agenda-for-sustainable-development/people/gender-equality/women-s-economic-empowerment.html>
- **FMI:** <https://www.imf.org>
- **DESIGUALDADES ECONÓMICAS POR GÉNERO:** <https://ourworldindata.org/economic-inequality-by-gender#women-often-have-no-control-over-their-personal-earned-income>

Conclusiones y perspectivas de futuro

Las mujeres y los hombres desempeñan papeles diferentes en el variado conjunto de sociedades y economías que existen. Sin embargo, debido a barreras objetivas, las mujeres tienen dificultades para acceder a las mismas oportunidades del mercado laboral que los hombres. Cambiar esta situación es el objetivo del empoderamiento económico de las mujeres, concretamente, que tengan una participación y un acceso igualitarios a los recursos.

Muchos economistas admiten que la creación de condiciones favorables para las mujeres que les permitan ser independientes y activas en el mercado laboral contribuye al crecimiento económico general y a la prosperidad. Por ello, la capacitación económica de las mujeres se convierte en un tema cada vez más importante en las agendas de los responsables políticos y de la toma de decisiones.

Sin embargo, un verdadero cambio requiere no sólo un cambio de sistema en las políticas e infraestructuras, sino también un cambio en nuestra mentalidad. Si no se involucra más a los hombres en el cuidado de los niños y de la familia, no se puede lograr un cambio del paradigma familiar tradicional. Además, si no se tienen en cuenta los contextos históricos, sociales, económicos y específicos de cada comunidad, no podemos introducir medidas que realmente conduzcan a cambios duraderos y eficaces.

Una visión más compleja de la relación entre el género y la economía se analiza en el artículo sobre "Economía feminista". Si te interesa saber más sobre los supuestos clave del paradigma feminista y conocer las raíces de la desigualdad de género, te invitamos a leer este artículo para obtener otra dosis de inspiración.

Glosario

Discriminación

Acto que consiste en establecer diferencias entre las personas en función de distintos factores como el sexo, la raza, la edad, el origen, el color, la orientación sexual, etc. La discriminación conlleva un trato desigual o perjudicial para los seres humanos.

Igualdad de género

Un estado de igualdad de acceso a los recursos y las oportunidades con independencia del sexo. El índice de igualdad de género representa un indicador compuesto que se basa en el marco político de la UE y ayuda a medir y supervisar el progreso de la igualdad en toda la Unión Europea. El índice de igualdad de género actual para la UE asciende a 67,4 sobre 100 (EIGE, 2019). Los mejores resultados se observan en los ámbitos de la salud (88,1 puntos) y el dinero (80,4 puntos). Por el contrario, los peores resultados se dan en el ámbito del poder (51,9 puntos).

Diferencias salariales entre hombres y mujeres

Una diferencia entre los ingresos medios por hora de hombres y mujeres. Según datos de la Comisión Europea (2017), las mujeres ganan más de un 16% menos que los hombres en la Unión Europea. Las mayores diferencias salariales entre hombres y mujeres se dan en Alemania (20,8%), la República Checa (21,1%) y Estonia (25,6%). Las brechas salariales de género más bajas se dan en Rumanía (3,5%), Luxemburgo (5,0%) e Italia (5,0%).

Cadena de valor inclusiva

Crear condiciones beneficiosas para las pequeñas empresas que les ayuden a llevar un producto o servicio desde su diseño y fabricación hasta los clientes. Las posibles formas de construir cadenas de valor más inclusivas son: dar prioridad y promover a los pequeños empresarios y las economías locales, proporcionar formación sobre la concienciación de la igualdad de género a nivel local o municipal, educar a los consumidores, etc.

Trabajo no remunerado

Cualquier trabajo que produzca bienes o servicios pero que no esté directamente remunerado. El trabajo no remunerado está representado, por ejemplo, por el trabajo de cuidados o el trabajo doméstico. El trabajo no remunerado no se distribuye por igual entre mujeres y hombres. Según los datos de la Comisión Europea (2018), las mujeres se ausentan más del trabajo para cuidar de los hijos o de otros miembros de la familia (por ejemplo, las mujeres dedican 36 horas a la semana a cuidar de los adultos, de los niños y a realizar las tareas del hogar. Mientras que los hombres dedican una media de 21 horas semanales al trabajo no remunerado).

Empleo vulnerable

Tipo de trabajo que tiende a ser inseguro y vulnerable a las fluctuaciones de la economía. Se refiere a los trabajadores familiares no remunerados y a los trabajadores por cuenta propia.

Capacitación económica de las mujeres (WEE)

Un proceso que apoya a las mujeres para que adquieran poder de decisión, accedan a los recursos que necesitan y se beneficien económicamente de ellos.

Bienestar

Un estado en el que se experimenta salud, felicidad y prosperidad. Según Carol Ryff, los principales factores de bienestar son: la autoaceptación, el crecimiento personal, el propósito en la vida, el dominio del entorno, la autonomía y las relaciones positivas con los demás. Sentirse económicamente capacitado contribuye a reforzar esos factores.

Referencias

- (1) **CARE INTERNATIONAL. Women's Economic Empowerment.** Disponible en: <https://www.care-international.org/what-we-do/womens-economic-empowerment>
- (2) **FUNDACIÓN GATES. Women's Economic Empowerment.** Disponible en: <https://www.gatesfoundation.org/equal-is-greater/our-approach/>
- (3) **OXFAM. Marco conceptual de OXFAM sobre el empoderamiento económico de las mujeres.** Disponible en: <http://www.wocan.org/sites/default/files/gt-framework-womens-economic-empowerment-230517-en.pdf>
- (4) **Organización Internacional del Trabajo (OIT). Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias para las mujeres 2018: Global Snapshot (Ginebra, 2018).** Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_619577.pdf
- (5) **ONU MUJERES. Hechos y cifras. Empoderamiento económico (2018).** Disponible en: <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures>
- (6) **COMISIÓN EUROPEA. La situación de las diferencias salariales entre hombres y mujeres en la UE.** Disponible en: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en
- (7) **EUROSTAT. Estadísticas de desempleo (2019).** Disponible en: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics#Male_and_female_unemployment
- (8) **GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR.** Informe sobre el espíritu empresarial de las mujeres 2018/2019 (2019). Disponible en: <https://www.gemconsortium.org/report/gem-20182019-womens-entrepreneurship-report>
- (9) **PROGRAMA DE DESARROLLO DE LAS NACIONES UNIDAS.** Empoderamiento económico de las mujeres: <https://www.undp.org/content/undp/en/home/gender-equality/women-s-economic-empowerment.html>
- (10) **Grupo de Alto Nivel del Secretario General de la ONU sobre el Empoderamiento Económico de las Mujeres, Leave No One Behind: Un llamamiento a la acción para la igualdad de género y el empoderamiento económico de las mujeres (2016).** Disponible en: <https://www.empowerwomen.org/-/media/files/un%20women/empowerwomen/resources/hlp%20briefs/unhlp%20full%20report.pdf?la=en>
- (11) **FONDO MONETARIO INTERNACIONAL.** Pursuing Women's Economic Empowerment. Disponible en: <https://www.imf.org/en/Publications/Policy-Papers/Issues/2018/05/31/pp053118pursuing-womens-economic-empowerment>
- (12) **ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.** Promover el empoderamiento económico de las mujeres en el trabajo mediante una conducta empresarial responsable en los países del G7. Disponible en: https://www.ilo.org/empent/Projects/WCMS_646572/lang--en/index.htm

(13) **BROOKINGS. Promover la autonomía económica de las mujeres: ¿Misión imposible?** Disponible en:

<https://www.brookings.edu/blog/future-development/2019/10/28/promoting-womens-economic-empowerment-mission-impossible/>

(14) **USAID. Women's Economic Empowerment.** Disponible en: <https://www.usaid.gov/what-we-do/gender-equality-and-womens-empowerment/womens-economic-empowerment>

(15) **COMISIÓN EUROPEA. Cuando más mujeres trabajan, las economías crecen: La Unión Europea y ONU Mujeres se asocian para impulsar los derechos y las oportunidades económicas de las mujeres en Asia.** Disponible en: https://ec.europa.eu/fpi/news/eu-and-un-women-partner-to-boost-women-economic-empowerment_en

(16) **OXFAM. Guía de recursos para el empoderamiento económico de las mujeres.** Disponible en: <https://views-voices.oxfam.org.uk/wee-resources/index.html>

(17) **PARLAMENTO EUROPEO. Informe sobre la capacitación económica de las mujeres en los sectores privado y público en la UE (2017/2008(INI)).** Disponible en: http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2017-0271_EN.html

(18) **COMISIÓN EUROPEA. Informe sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la UE (2018).** Disponible en: https://ec.europa.eu/newsroom/just/document.cfm?doc_id=50074

(19) **EUROSTAT. Estadísticas de género.** Disponible en: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_statistics

(20) **Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019.** Disponible en: https://ec.europa.eu/anti-trafficking/eu-policy/strategic-engagement-gender-equality-2016-2019_en

(21) **ESTEBAN ORTIZ-OSPINA, MAX ROSE. La desigualdad económica por género (2018, 2019).** Disponible en: <https://ourworldindata.org/economic-inequality-by-gender>

3. Material de formación

Ayuda a Jane a convertirse en una empresaria de éxito.

Título de la actividad	Ayuda a Jane a convertirse en una empresaria de éxito.
Resumen	<p>El siguiente conjunto de ejercicios ofrece un escenario de taller estructurado que se puede poner en práctica en 4 horas. Dado que el espíritu empresarial de las mujeres podría ser una de las herramientas más poderosas para apoyar el empoderamiento económico de las mujeres, hemos elegido este tema como idea central para la parte educativa.</p> <p>En primer lugar, los participantes deben familiarizarse con el contenido del artículo, ya que los ejercicios se derivan de la información contenida en él. El escenario del taller conduce a los participantes paso a paso a través del desarrollo de una idea empresarial. Los participantes se familiarizan con Jane y su familia y, a lo largo del taller, ayudan a Jane a desarrollar una idea de negocio para adquirir habilidades prácticas que podrían utilizar para su propia actividad empresarial o para comprender mejor el espíritu empresarial como herramienta que conduce al empoderamiento económico de las mujeres.</p>
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ● Concienciar a las participantes sobre las barreras y los límites a los que se enfrentan las mujeres a la hora de convertirse en empresarias y encontrar estrategias para superarlos; ● dotar a los participantes de nuevas habilidades y conocimientos que faciliten el desarrollo de una idea de negocio ● mejorar la capacidad de análisis y presentación de los participantes
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> ● Hojas de trabajo ● Rotafolio, marcadores, post-its ● eventualmente ordenadores con software de presentación
Tiempo	<p>1/ Romper el hielo (10 min.)</p> <p>2/ Introducción al taller: objetivos y resultados esperados (10 min.)</p> <p>3/ ¡Conoce a Jane!: lectura en grupos (10 min.)</p> <p>4/ Tres pasos hacia el éxito</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Idea de negocio (30 min.) ● Mapa del entorno: factores micro y macro (30 min.) ● Proponer el valor para su cliente: su cliente (30 min.), propuesta de valor (30 min.) <p>5/ Presentar su idea de negocio (60 min.)</p> <p>6/ Reflexión (30 min.)</p>
Tamaño del grupo	6-20 participantes

Instrucciones para los formadores	<ol style="list-style-type: none"> 1. En primer lugar, introduce a los participantes en el tema y les explica la idea general del taller: ayudar a Jane a convertirse en una empresaria de éxito. 2. Divida a los participantes en grupos de 3 a 5 personas. 3. Deja que los participantes lean la introducción y se familiaricen con Jane y su situación. 4. Siga las instrucciones escritas a continuación por ejercicios particulares.
Informe y evaluación	Deje al menos 30 minutos para el informe final y la reflexión. Siga las instrucciones y preguntas escritas en la parte final.
Consejos para los formadores	<p><i>Desafíos que pueden surgir:</i></p> <p>Los participantes pueden tener diferentes niveles de conocimientos y habilidades en relación con el tema. Por lo tanto, es aconsejable evaluarlo de antemano y asegurarse de que los grupos se dividen en consecuencia (emparejar a los participantes más experimentados con los menos experimentados).</p> <p><i>Observación:</i></p>
Más información en http://economic-literacy.eu	

ROMPER EL HIELO

Tiempo: 10 min.

Instrucciones: Deje que los participantes digan 3 cosas sobre ellos (dos verdades y una mentira) y permita que otros participantes adivinen cuál es una mentira.

INTRODUCCIÓN

Tiempo: 10 min.

Instrucciones: Explique a los participantes cuáles son los principales objetivos del taller y qué conocimientos y habilidades se espera que adquieran.

Una de las herramientas más poderosas para apoyar el empoderamiento económico de las mujeres es la creación de un negocio propio. Como ya sabemos, las mujeres tienen menos probabilidades de convertirse en empresarias que los hombres. Las mujeres tienen que superar muchos retos para tener éxito como empresarias. Los factores cruciales para el éxito son

- conocer el entorno en el que se vive y definir los recursos clave de los que se dispone/necesita;
- saber quién es su cliente, cuáles son sus necesidades;
- crear un valor para su cliente.

En este taller acompañarás a Jane, que quiere montar su propio negocio. La conocerás mejor a ella y a su familia. Juntos decidiréis una idea de negocio sólida que pueda ayudarla a garantizar unos ingresos estables para su familia.

¡CONOZCA A JANE!

Tiempo: 10 min.

Instrucciones: Divida a los participantes en grupos y deje que lean el siguiente texto. Puede preparar el texto como una hoja de trabajo para que todos los grupos lo tengan a mano.

- Jane tiene 32 años y es madre de dos niños: Sarah (3 años) y Matthias (1 año). Tiene un título universitario en enseñanza de inglés. Antes de tener hijos daba clases en un instituto del centro de Praga.
- El marido de Jane, Abdik, viene de Arabia Saudí, donde vive su familia, es musulmán y trabaja en una agencia de viajes. Los padres de Jane viven en el campo, lejos de ellos, y no tienen una relación estrecha con Jane, ya que no estaban de acuerdo con la elección de su compañero de vida.
- Jane vive con su marido Abdik en una pequeña casa con jardín en los suburbios de Praga. Sólo hay una guardería, pero su capacidad está llena. Desde que nació su primer bebé, Jane dejó de trabajar y se ocupa de los niños y del hogar. Sin embargo, siempre fue una persona curiosa y le encantaba aprender cosas nuevas. Mientras estaba de permiso parental, aprendió a crear páginas web y también participó en un curso de marketing online. Sabe que no sería posible volver a su antiguo trabajo de profesora, ya que las guarderías privadas son caras y su antiguo empleador no le ofrecía trabajar a tiempo parcial o desde casa. Por eso, Jane está pensando en montar su propio negocio, aunque no está segura de qué podría ofrecer que los clientes potenciales pudieran querer.
- Desgraciadamente, debido a la pandemia de COVID-19, Abdik perdió su trabajo y la familia está actualmente sin ingresos fijos. Abdik está inscrito en la oficina de empleo y recibe 500 euros al mes. Jane todavía tiene la contribución financiera del permiso parental del Estado, que asciende a 400 euros al mes. Los gastos mensuales de la familia rondan los 800 euros al mes.

AYUDAR A JANE A TENER UNA IDEA DE NEGOCIO SÓLIDA

- Jane decidió que era el momento adecuado para arriesgarse y empezar su propio negocio. Ahorró unos 3.000 euros que pensaba utilizar para su negocio y se deshizo de un coche. Sabe enseñar idiomas y destaca en inglés, y ha adquirido conocimientos prácticos de marketing y diseño web. También está interesada en el estilo de vida saludable, el upcycling y hace joyas artesanales. Además, es instructora de yoga certificada.

TRES PASOS PARA EL ÉXITO

PASO 1 - IDEAR EL NEGOCIO

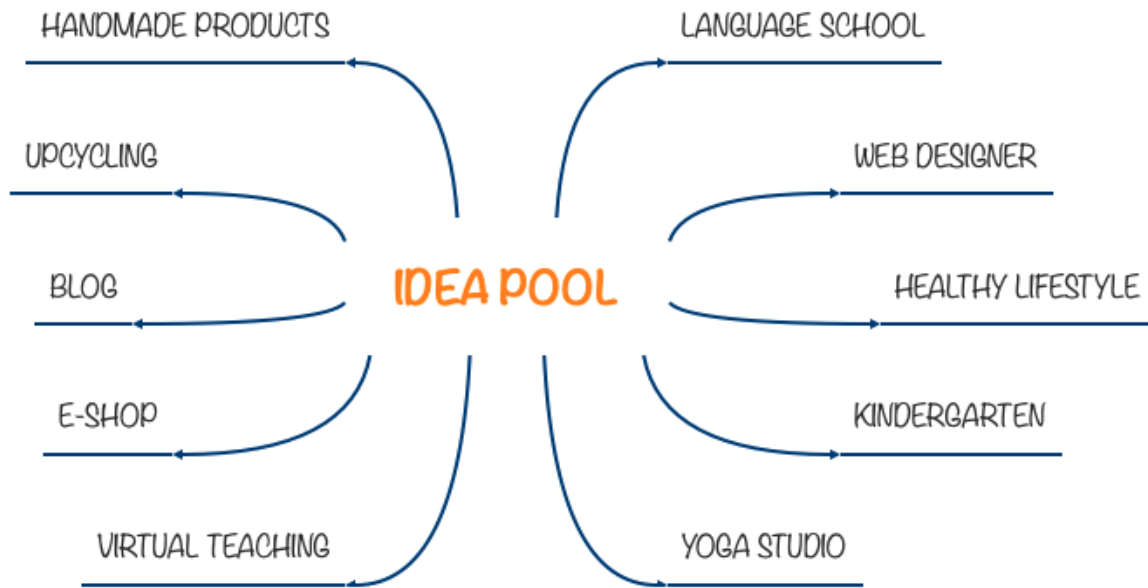
Ahora ya sabes mucha información sobre Jane y su situación vital. Ya sabes de qué recursos dispone Jane (educación, experiencia, finanzas, recursos materiales como casa, coche, etc.) y en qué entorno vive (suburbios de Praga, el centro político y económico de la República Checa. La economía está luchando actualmente con las consecuencias de la pandemia de COVID-19).

POOL DE IDEAS DE NEGOCIO

Tiempo: 30 min.

Instrucciones: Deja que los participantes trabajen en grupos y definan una idea de negocio basada en la información que conocen sobre Jane y sus habilidades y recursos.

¿Qué idea de negocio le propondrías a Jane? Propón tus propias ideas o elige de la bolsa de ideas.



Anota:

La idea de negocio es:

.....

.....

.....

.....

Los productos/servicios son:

.....

.....

.....

.....

.....

PASO 2 - MAPEAR EL ENTORNO

Tiempo: 30 min.: 15 min. de debate en grupos / 15 min. de informe con preguntas de seguimiento

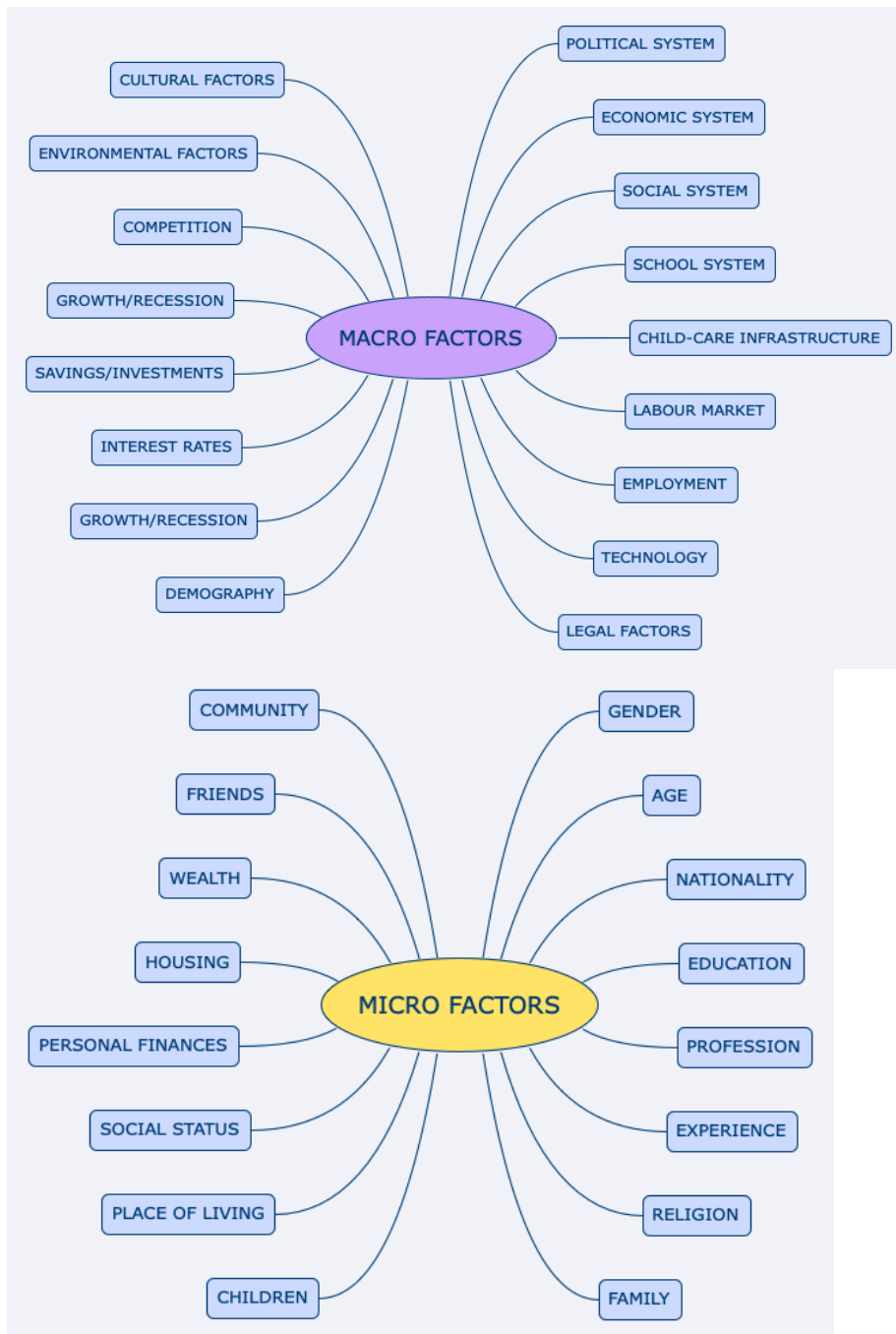
Instrucciones: Deje que los participantes discutan en grupos cuáles son los factores importantes que podrían ayudar o impedir el éxito de la idea de negocio elegida.

Ahora ya sabes mucha información sobre Jane y su situación vital. A continuación encontrarás dos mapas mentales con varios factores micro y macro situacionales. Discuta si esos factores podrían influir en el éxito o el fracaso del negocio de Jane y cómo lo harían.

Preguntas de seguimiento:

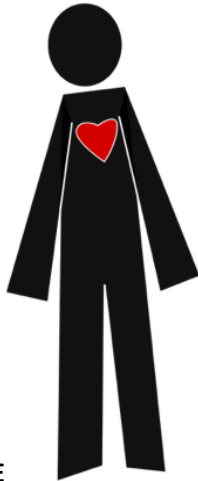
1/ ¿Qué factores considera más influyentes en relación con el éxito potencial de la idea de negocio elegida?

2/ ¿Qué precauciones/estrategias de mitigación sugeriría para prevenir los riesgos relacionados con esos factores?



PASO 3 - PROPONER EL VALOR PARA SU CLIENTE

Ya has mapeado el entorno y ahora estás mejor preparado para plantear una idea de negocio que pueda tener potencial de éxito.



SU CLIENTE

Tiempo: 30 minutos

Instrucciones: [Guíe a los participantes en la definición del cliente y su perfil.](#)

Ahora tienes clara la idea de negocio y los productos o servicios que vas a ofrecer. El siguiente paso importante es definir a su cliente.

Tarea: Imagine a su cliente como una persona con su propia vida, necesidades, intereses, hábitos y deseos. Intente describir a su cliente tipo con el mayor detalle posible. Utilice la siguiente tabla:

1/ Edad:
2/ Género:
3/ Educación:
4/ Profesión:
5/ Ingresos:
6/ Situación familiar:
7/ Intereses y aficiones:
8/ Hábitos:
..
9/ Comunidad:
..
10/ Problemas y necesidades:
..
11/ Deseos, sueños, metas:
...

PROPUESTA DE VALOR

Tiempo: 30 minutos

Instrucciones:

Ahora conoce mejor a su cliente. Sabe cómo vive, cuáles son sus problemas, necesidades y deseos. Para atraer a su cliente, tiene que crearle un valor con los productos o servicios que le ofrece.

Las siguientes preguntas le ayudarán a definir la propuesta de valor:

1/ ¿A qué problemas/retos se enfrenta su cliente en la vida cotidiana? (en el trabajo, en casa) ¿Qué les hace sentir mal, molestos, temerosos o frustrados? ¿Qué le falta a su cliente?

2/ ¿Con qué sueña su cliente? ¿Qué le haría feliz?

3/ ¿Qué necesidades emocionales quiere satisfacer su cliente? ¿Cómo quiere sentirse su cliente?

4/ ¿Cómo quiere su cliente ser percibido por los demás? ¿Es importante para él el estatus social, la buena apariencia o el poder?

5/ ¿Qué facilitaría la vida o el trabajo de su cliente?

6/ ¿Qué ahorro apreciaría su cliente en términos de tiempo, esfuerzo, dinero, etc.?

7/ ¿Qué es importante para su cliente? (precio, calidad, disponibilidad, diseño, garantía, bajo riesgo, características especiales, etc.)

Defina su propuesta de valor:

NUESTRO (productos y servicios)

.....
.....
.....

AYUDA (cliente)

.....
.....
.....

QUIÉN QUIERE (necesidades, problemas, deseos)

.....
.....
.....

BY (propuesta de valor)

.....
.....
.....

PRESENTE SU IDEA DE NEGOCIO

Tiempo: 60 minutos

Instrucciones: Explique a los participantes qué es un "pitch" y guíelos en la preparación de sus pitches en grupos. Deje que preparen una presentación en grupos respondiendo a las preguntas clave.

Puedes permitir que los participantes utilicen un programa de presentación y preparen diapositivas (máx. 5). La fase de preparación debe durar un máximo de 30 min. + presentación 30 min. (máx. 2 min. de lanzamientos)

Ahora ya sabes qué productos y servicios ofreces, quién es tu cliente, cuáles son sus necesidades y qué valor propones. Ha llegado el momento de presentar su idea de negocio o, como decimos nosotros, de hacer un "pitch". Tendrás un máximo de 2 minutos para convencernos de la singularidad de tu idea de negocio. Prepara tu pitch en grupos buscando respuestas a las siguientes preguntas:

1. **PROBLEMA** - *¿Cuál es el problema/desafío/necesidad que está resolviendo con su producto o servicio?*
2. **SOLUCIÓN** - *¿Qué solución propone para resolver el problema/satisfacer la necesidad? ¿Qué valor propone para el cliente?*
3. **MERCADO** - *¿Quién es su cliente? ¿A quién se dirige?*
4. **UNICIDAD** - *¿Cómo se diferencia de la competencia?*

REFLEXIÓN

Tiempo: 30 min.

Instrucciones: Guíe a los participantes en la reflexión final. Puede dibujar un árbol en el rotafolio y colocar allí post-its vacíos que representen las "manzanas del conocimiento". Pide a todos los participantes que arranquen un par de manzanas (post-its) y escriban las respuestas a las siguientes preguntas:

Reflexión sobre un caso práctico

- ¿Qué pasos le propondrías a Jane para que su idea de negocio tenga éxito?
- ¿Cómo crees que el hecho de que Jane tenga su propio negocio cambiará su vida familiar?

Reflexión sobre el beneficio personal

- ¿Qué nuevos conocimientos y habilidades ha aprendido en este taller?
- ¿Qué es lo que más le ha gustado?
- ¿Qué le resultó difícil?
- ¿Cómo vas a utilizar los conocimientos adquiridos?

4. Aprendizaje interactivo

Actividad 1: Cuestionario

1/ ¿Qué afirmación es cierta?

- a/ Las mujeres están sobrerrepresentadas en los puestos de liderazgo.
- b/ el empoderamiento económico de las mujeres (EEM) aumenta la brecha salarial de género.
- c/ El acceso a las ayudas para el cuidado de los hijos influye en el acceso de las mujeres al mercado laboral.

2/ ¿Cuál de las siguientes herramientas apoya el empoderamiento económico de las mujeres?

- a/ Horario de trabajo rígido
- b/ Acceso a los servicios financieros
- c/ Tipos de interés elevados

3/ ¿Cuál de las siguientes afirmaciones es incorrecta?

- a/ El Estado puede contribuir positivamente al EEM aboliendo las leyes que son discriminatorias.
- b/ Los sindicatos pueden contribuir positivamente al EEM abogando por los grupos de altos ingresos.
- c/ Los empresarios pueden contribuir positivamente al EEM ofreciendo el teletrabajo a las mujeres.

4/ ¿Cuáles son algunas de las palabras clave asociadas a la igualdad de género?

- a/ bienestar, sostenibilidad, acceso
- b/ trabajo no remunerado, límites, dinero
- c/ productividad, tasa, discriminación

5/ ¿Cuál de los siguientes factores contribuye al bienestar?

- a/ préstamos y gastos
- b/ deudas e inversiones
- c/ salud y prosperidad

6/ ¿Qué recursos se necesitan para apoyar una idea de negocio?

- a/ capital
- b/ fluctuación de la economía
- c/ caída del índice de igualdad

7/ ¿Cuáles son los microfactores que crean el entorno empresarial?

- a/ sistema escolar y social
- b/ educación, experiencia y estatus social
- c/ el medio ambiente y la crisis climática

8/ ¿Cuáles de los siguientes son los macrofactores que crean el entorno empresarial?

- a/ género y edad
- b/ familia y niños
- c/ demografía y empleo

9/ ¿Qué afirmación es incorrecta?

- a/ El factor crucial que determina el éxito de una empresa es la entrega de valor al cliente.
- b/ Los servicios son más innovadores que los productos en las cadenas de valor inclusivas.**
- c/ Un buen discurso debe describir el problema, la solución, el mercado y la singularidad de la idea de negocio.

10/ ¿Cuál de los siguientes factores es el más útil a la hora de intentar averiguar las necesidades del cliente?

- a/ crecimiento y recesión
- b/ hábitos e ingresos**
- c/ sistema bancario

Actividad 2: Marque todas las afirmaciones que sean correctas

Empoderamiento económico de las mujeres:

- podría tener un impacto positivo en la reducción de la pobreza.
- aumenta las desigualdades entre las economías mundiales.
- ayuda a crear condiciones de trabajo más flexibles.
- contribuye positivamente a reducir las diferencias salariales entre hombres y mujeres.
- contribuye a una disminución de la propuesta de valor.
- deja sin reconocer la labor asistencial.
- tiene un impacto en el bienestar social.
- cierra el debate sobre cómo cambiar la norma social.
- reduce los préstamos.
- apoya el acceso a las guarderías.
- impulsa la productividad económica.

Actividad 3: ¿Sí o no?

1. El trabajo no remunerado se distribuye por igual entre mujeres y hombres. **NO**
2. Los empresarios pueden apoyar el empoderamiento económico de las mujeres proporcionando servicios de guardería en el lugar de trabajo. **SÍ**
3. La discriminación conduce a la selección natural de los ciudadanos más productivos. **NO**
4. La brecha salarial entre hombres y mujeres es la diferencia entre los ingresos medios por hora de hombres y mujeres. **SÍ**
5. El índice de igualdad de género muestra un mejor rendimiento de los hombres en el trabajo. **NO**
6. La promoción de los pequeños empresarios y las economías locales apoya las cadenas de valor inclusivas. **SÍ**
7. Los sindicatos no pueden tener ningún impacto serio en la capacitación económica de las mujeres. **NO**
8. Un mejor acceso a los servicios financieros puede impulsar el espíritu empresarial de las mujeres. **SÍ**
9. Las políticas de inclusión están obstaculizando el crecimiento económico. **NO**
10. Los prejuicios y estereotipos influyen en los cambios de las normas sociales. **SÍ**

Actividad 4: Rellenar los espacios en blanco

1. Los criterios clave para definir el empoderamiento económico de las mujeres son: poder para tomar, acceso a y económico (**decisiones, recursos, beneficio**)
2. Las mujeres cobran que los hombres. (**menos**)
3. El empoderamiento económico de las mujeres repercute positivamente en la reducción de la brecha de género (**salarial**)
4. El trabajo de cuidados no remunerado directamente es realizado en su mayoría por (**mujeres**)
5. El estado de experimentación de la salud, la felicidad y la prosperidad se denomina (**wellbeing / bienestar**)
6. La presentación breve de una idea de negocio a un posible inversor se denomina (**pitch**)
7. Tratar a las personas de forma diferente por su origen o raza se llama (**discriminación**)
8. Un tipo de trabajo que tiende a ser inseguro se llama empleo..... (**vulnerable / precario**)