

¡Un negocio de mujeres rurales es un buen negocio!

Las mujeres rurales cada vez más dirigen sus propias empresas, aunque sus aportes socioeconómicos y su potencial empresarial siguen en gran medida sin ser reconocidos o explotados. Se concentran en actividades informales, muy pequeñas, de baja productividad y rendimiento¹. Políticas, servicios y entornos de negocios propicios y receptivos a las cuestiones de género² son cruciales para fomentar la puesta en marcha y la modernización de los negocios de mujeres y así ayudar a crear trabajo productivo y decente³, alcanzar la igualdad de género, reducir la pobreza y asegurar economías y sociedades más sólidas.

¿LO SABÍA?

- Las pequeñas y microempresas ofrecen una serie de ventajas para las mujeres rurales: horarios flexibles, ubicación en o cerca del hogar, facilidad de entrada, y vínculos con mercados locales. Sin embargo, las empresarias rurales también afrontan desafíos particulares al entrar en mercados nuevos y lucrativos y ampliar sus negocios⁴.
- Las cooperativas son una forma destacada de empresa sostenible para las mujeres en las zonas rurales. Cuando adoptan prácticas sensibles a las cuestiones de género, pueden incrementar el empoderamiento de las mujeres y su voz y representación en la toma de decisiones, proporcionar una red empresarial, mejorar el acceso a los mercados y servicios y, en consecuencia, facilitar las economías de escala⁵.
- La experiencia de países en desarrollo pone de relieve la importancia de las actividades no agrícolas en la cartera de generación de ingresos de los hogares rurales: los estudios disponibles indican que éstas generan el 42 por ciento de los ingresos de los hogares rurales de África, 40 por ciento en América Latina y 32 por ciento en Asia⁶.
- Los hombres tienen dos veces más probabilidad que las mujeres de ser dueños de un negocio con empleados en los países desarrollados y en desarrollo, excepto en Asia Oriental, donde los niveles de propiedad de negocios son similares⁷.
- Además de generar ingresos, la iniciativa empresarial puede legitimar el control de las mujeres rurales sobre los recursos. Esto es importante ya que las mujeres invierten más en alimentos y cuidados de salud para sus familias, y en la educación de sus hijos⁸.
- La baja proporción de propiedad femenina sobre la tierra puede dificultar el acceso a los activos financieros necesarios para crear un negocio. La información disponible sugiere que menos del 20 por ciento de las explotaciones agrícolas en los países en desarrollo están gestionadas por mujeres (10 por ciento en el caso de África occidental y central, y en el Cercano Oriente y África del Norte)⁹.

¿POR QUÉ SE DEBE ACTUAR?

La iniciativa empresarial de las mujeres puede contribuir al crecimiento económico de los países en desarrollo y representa claramente un potencial inexplorado. Para muchas mujeres rurales, ser empresaria forma parte de una estrategia más amplia para subsistir, y a menudo lo son a tiempo parcial, pues les es difícil separar las tareas productivas y reproductivas, así como el trabajo en el mercado y fuera de él⁴. Teniendo un menor número de opciones de empleo, las mujeres a menudo inician sus empresas en sectores muy saturados, en la economía informal o en actividades de baja productividad y rendimiento, en las que tienen muy poca o ninguna protección social.

1. Las leyes, reglamentos y normas sociales discriminatorias impiden a las mujeres iniciar y consolidar empresas viables

- La falta de análisis de género, de conciencia de esos temas y de voluntad política puede conducir a prácticas discriminatorias y a programas y políticas que no distinguen entre hombres y mujeres, perpetúan las barreras estructurales, no responden a las necesidades de las empresarias, y obstaculizan el empoderamiento de las mujeres.
- Las desigualdades en los derechos, ya sean económicos, civiles o familiares, son una poderosa fuente de discriminación contra las mujeres, y pueden limitar su acceso a y control sobre recursos que son fundamentales para crear y consolidar una empresa sostenible.
- Las empresarias rurales suelen sentirse frustradas por leyes y prácticas discriminatorias de propiedad, familia y herencia. Incluso cuando aquellas leyes y prácticas son equitativas, las mujeres no suelen conocer sus derechos a la tierra y a otros recursos productivos, o suelen temer una reacción agresiva dentro de la familia o la comunidad si ejercen sus derechos.



Dar a la población rural pobre la oportunidad de salir de la pobreza



CUADRO 1 “Comenzar un negocio me ha dado reconocimiento, confianza y autoestima,” dice Wamusheke, empresaria de Zambia

Wamusheke dirige un negocio de producción de miel. Lo comenzó con el apoyo de su familia y un modesto capital inicial (100 000 ZMK o 30 dólares). Hoy emplea a cuatro trabajadores y tiene planes de crecimiento. “La formación IYES (Improve Your Exhibiting Skills, Mejora tus habilidades para exponer) me capacitó para saber cómo presentar mejor mis productos y atraer muchos clientes”. Esto, dice, fue un punto decisivo en su negocio. La afiliación de Wamusheke a la Federación de Asociaciones de Mujeres de Negocios de Zambia y a la Asociación de Desarrollo Empresarial de las Mujeres de Zambia le ha permitido el acceso a oportunidades de formación en gestión y marketing, otorgándole reconocimiento, confianza y autoestima.

Fuente: OIT. 2008. *Voices of Women Entrepreneurs in Zambia*.



© OIT/F. Manbwe

Wamusheke, productora de miel de Zambia

- Las normas y actitudes sociales influyen en las elecciones y oportunidades de las mujeres y los hombres. En muchas sociedades, la iniciativa empresarial femenina no es algo aceptado por todos, y las mujeres deben superar obstáculos de actitudes al iniciar, consolidar o desarrollar un negocio sostenible. A menudo las mujeres entran en un negocio cuando son mayores, están divorciadas o se convierten en jefas de hogar. Son pocas las jóvenes que ven el desarrollo empresarial como una opción apropiada o viable de ganarse la vida.
- Las normas y actitudes sociales afectan la implementación de leyes, políticas y programas. Si bien las leyes y reglamentos pertinentes pueden no ser discriminatorios sobre el papel, la discriminación suele ocurrir en la implementación (o falta de implementación).

2. Las mujeres afrontan barreras para la educación, formación e información

- El analfabetismo generalizado, los bajos niveles de educación y la falta de formación y de experiencia en negocios pueden limitar la capacidad de las empresarias rurales para consolidar empresas sostenibles. En Bangladesh, por ejemplo, el 76,3 por ciento de las mujeres empresarias rurales no tiene educación formal, y el 17 por ciento de ellas no sabe ni leer ni escribir y usa sobre todo habilidades manuales para sus negocios¹⁰.
- El subdesarrollo de las infraestructuras rurales y de los servicios de transporte, electricidad y agua limpia limita aún más el acceso de las mujeres a recursos, mercados y servicios públicos como la atención sanitaria, y alarga el tiempo necesario para las tareas domésticas, reproductivas y de cuidado¹¹. Sumado al considerable trabajo agrícola de las mujeres, todo ello crea restricciones de tiempo para actividades de negocios no agrícolas (incluyendo la formación y la búsqueda de información y de servicios de negocios).
- Como las mujeres suelen operar microempresas desde el hogar, no tienen suficiente acceso al transporte, y pueden encontrar obstáculos para acceder a las mismas redes que los hombres debido a normas y actitudes sociales, sus redes y contactos pueden permanecer débiles. Sin embargo, son esenciales para conectar a las empresarias con las oportunidades de crecimiento.

3. El acceso limitado a servicios financieros y de negocios afecta el crecimiento de los negocios de las mujeres rurales

- Pocos bancos operan en las zonas rurales. Aunque las instituciones financieras han ampliado el acceso al microcrédito en muchos países, los préstamos son rara vez suficientemente grandes como para permitir un crecimiento significativo de las empresas.
- A menudo las mujeres empresarias, particularmente en zonas rurales, experimentan dificultades para acceder a los productos financieros necesarios debido a la falta de productos e información apropiados y también porque sus necesidades no son comprendidas o no disponen de garantías.
- Los servicios de desarrollo empresarial no están fácilmente disponibles en muchas zonas rurales de baja densidad de población. Cuando existen, las mujeres pueden tener problemas de acceso a ellos debido a su escasa alfabetización y educación, a restricciones de tiempo, costo y movilidad, o porque estos servicios no responden a sus necesidades específicas. Las mujeres no tienen otra opción que contar con sus amigos y familias para las decisiones de gestión y otros apoyos necesarios para llevar adelante sus negocios.

4. Las empresas de mujeres son en gran medida informales, y no cumplen los requisitos del trabajo decente

- Las empresas dirigidas por mujeres suelen concentrarse en mercados con fuerte presencia femenina y baja remuneración (artesanía, productos agrícolas, pesqueros y ganaderos para mercados locales, procesamiento de alimentos, venta de bienes y servicios)¹ en la economía informal, sin registro legal, ni mano de obra regular con derechos y libertad de asociación, ni capital de explotación adecuado para cubrir las prestaciones de salud y protección social de los empleados.
- La falta imperante de protección social y de control sobre los activos reduce las posibilidades de las mujeres de convertirse en empresarias, lanzarse en actividades de mayor riesgo y mayor rendimiento, o desarrollar sus capacidades y proteger su salud.

- Los obstáculos afrontados por las mujeres para acceder a los mercados nacionales y de exportación (la pequeña escala de operación, la falta de medios de transporte e información y las restricciones de tiempo) limitan su capacidad para crecer, crear condiciones de trabajo decente y construir medios de vida sostenibles.
- Las mujeres que emprenden un negocio rural con sus esposos a menudo invierten en ello una cantidad de tiempo considerable, aunque no siempre comparten el poder de decisión y puede ser que ellas mismas no se identifiquen como empresarias. Esto limita sus oportunidades de crecer profesionalmente, ser innovadoras o demostrar actitudes empresariales que podrían llevar a una expansión del negocio.
- La mayoría de las pequeñas y microempresas, especialmente aquellas dirigidas por mujeres, están subrepresentadas en las asociaciones de empleadores. Así, carecen de voz y representación para crear conciencia y abogar por sus necesidades.

¿CUÁLES SON LAS OPCIONES DE POLÍTICAS?

Dado que los factores que limitan la iniciativa empresarial de las mujeres son múltiples y están entrelazados, se necesitan medidas integradas para realizar el potencial de las empresarias rurales. Los programas y servicios deberían tener en cuenta las necesidades específicas del mundo rural y de las mujeres, y reconocer que los negocios rurales dirigidos por mujeres son de naturaleza diversa, operan en varios sectores agrícolas y no agrícolas, y siguen una amplia gama de modelos de negocios, que incluyen las micro, pequeñas, medianas y grandes empresas, las cooperativas y las empresas sociales.

Los tomadores de decisiones a nivel gubernamental deberían esforzarse por:

1. Construir un entorno favorable para la iniciativa empresarial femenina

- Asegurar que no haya leyes contractuales o empresariales discriminatorias, incluyendo los títulos de propiedad y derechos sobre la tierra. Eliminar las barreras estructurales y reformar cualquier ley y reglamento que puede impedir el empoderamiento económico de las mujeres. El Gobierno de Kenya,

por ejemplo, le pidió a la Federación de asociaciones de mujeres empresarias (Federation of Women Entrepreneur Associations-FEWA) que revisara el Código nacional sobre pequeñas y medianas empresas para asegurar que reflejara las necesidades de las empresarias rurales y urbanas.

- Asegurar que el proceso regulador de las empresas sea simple, rentable y consolidado. Usar medios de comunicación populares, como la radio, para difundir información sobre el marco regulador fácil de entender para mujeres y hombres analfabetos o poco alfabetizados. Desarrollar mecanismos para asegurar que los empresarios puedan ejercer sus derechos sin verse confrontados al soborno o al acoso por parte de funcionarios.
- Desarrollar sistemas de seguridad social (incluyendo la protección de la maternidad) y de cuidado de los niños para fortalecer la capacidad de las mujeres para mitigar los riesgos y dedicarse a sus negocios.
- Combinar programas y políticas orientados a las mujeres con la incorporación de las cuestiones de género en todas las iniciativas de desarrollo de negocios rurales. Involucrar a representantes de las empresarias rurales en todo el trabajo de diseño, implementación, supervisión y evaluación de políticas y programas empresariales.
- Fomentar la integración de una educación empresarial sensible a cuestiones de género en los programas del sistema educativo nacional, para que los jóvenes, mujeres y hombres, puedan explorar a edad temprana su potencial emprendedor y desarrollar actitudes positivas con respecto a la iniciativa empresarial.
- Colaborar con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, las asociaciones de empresarias, las comunidades rurales, los medios de comunicación y otros actores pertinentes para dismantlar los estereotipos de género y promover la igualdad de género.
- Trabajar con los proveedores de servicios para responder de manera más

CUADRO 2 Vinculando a las acuicultoras con oportunidades de capital y de mercado en Noakhali, Bangladesh

El proyecto de extensión de acuicultura del Gran Noakhali, apoyado por la Agencia Danesa para el Desarrollo Internacional, ayudó a mujeres rurales muy pobres con pequeños estanques de jardín a crear empresas y las vinculó con criaderos de camarones privados, que les entregaron post-larvas a crédito sin intereses. Con un pequeño capital de inversión (Tk 6 000 u 86 dólares), en menos de dos meses las mujeres pudieron vender unos 3 000 camarones juveniles, con un beneficio de unos Tk 6 000. Cuando las lluvias eran favorables, podían cosechar dos veces al año. El aumento de los ingresos ayudó a las mujeres a recuperar tierras hipotecadas, comprar cabras y ganado, o pagar la educación de sus hijos y realizar mejoras en el hogar.

Fuente: Banco Mundial, FAO, FIDA. 2009.

eficiente a las diversas necesidades y realidades de las empresas dirigidas por mujeres. Entablar un diálogo con las organizaciones que representan las necesidades de las empresarias rurales.

- Mejorar la recolección y el análisis de datos fiables sobre las empresas de mujeres rurales para entender sus necesidades y realidades e informar las políticas. Esto incluye generar mejores indicadores, evaluaciones de programas y proyectos, lecciones sobre qué funciona y qué no funciona, y por qué, así como mecanismos de retroalimentación.

La sociedad civil, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y los inversionistas deberían trabajar para lograr lo siguiente:

2. Fortalecer las redes y la promoción de la iniciativa empresarial femenina

- Fortalecer la capacidad de las asociaciones de empresarias rurales para promover y responder a las necesidades de sus miembros, apoyar la investigación en torno a la iniciativa empresarial de las mujeres rurales (a nivel local, regional y nacional) y difundir información sobre buenas prácticas de promoción de negocios sostenibles dirigidos por mujeres rurales.
- Apoyar mecanismos para la creación de capital social entre mujeres empresarias, como cooperativas, grupos de autoayuda, asociaciones de negocios de mujeres rurales y programas de tutoría.
- Alentar a los gobiernos y las organizaciones de empleadores para que integren a representantes de empresarias rurales en los mecanismos de toma de decisiones.
- Involucrar a los líderes comunitarios, tanto hombres como mujeres, como defensores locales, regionales y nacionales para fomentar el apoyo al desarrollo empresarial femenino.
- Organizar eventos especiales y concursos para elevar el perfil de las mujeres empresarias, especialmente aquellas en sectores no tradicionales, como lo ilustra el “Mes de la mujer empresaria” (MOWE, Month of the Woman Entrepreneur) que las organizaciones femeninas locales de nueve países de África Oriental y Austral celebran cada año con el apoyo de la OIT¹².

3. Mejorar las competencias empresariales de las mujeres rurales y desarrollar servicios financieros y de negocios que respondan a cuestiones de género

- Apoyar servicios de desarrollo empresarial que tengan en cuenta las cuestiones de género y se basen en la demanda en las áreas rurales, y proporcionar a nivel local formación y capacitación de actualización de competencias sensible al género. Todo ello al fin de fortalecer las habilidades de

negocios, marketing y técnicas de las mujeres empresarias, poniendo énfasis en sectores en crecimiento, tecnologías verdes y prácticas agrícolas y de agro-procesamiento seguras y sostenibles.

CUADRO 3 Productoras de leche en Bosnia y Herzegovina

Una asociación de productoras, establecida en 2003 en Tesanj (Bosnia y Herzegovina), provee a las mujeres rurales una red de recolección de leche que les ayuda a comercializar su superávit y a acceder a créditos y equipamiento. Un proyecto de desarrollo ganadero y de servicios financieros rurales (Livestock and Rural Finance Development Project) del FIDA les permitió comprar más animales, mejorar sus conocimientos y habilidades de producción de ganado y de comercialización, jugar un papel más activo en sus comunidades y mejorar sus ingresos. Este éxito, repetido por varias asociaciones de productores en ambas entidades nacionales, las ha motivado a ampliar sus actividades a la producción y procesamiento de frutas y verduras.

Fuente: FIDA. Livestock and rural finance development project, Completion Report, septiembre de 2009.

- Promover la educación básica para las mujeres, concentrándose en el cálculo, la alfabetización, las tecnologías de información y comunicación, la gestión de negocios, contabilidad simple, comercialización y métodos de producción sostenibles (agrícolas y no agrícolas). Usar métodos de aprendizaje experiencial para fortalecer las capacidades de liderazgo y la confianza en sí mismas de las mujeres rurales.
- Alentar a las organizaciones de empleadores para que lleguen a las empresarias rurales y les proveen servicios, asequibles y adaptados a cuestiones de género, de formación, orientación, creación de redes y tutoría, para que desarrollen su potencial de crecimiento.
- Alentar a las microempresarias rurales para que se organicen colectivamente en cooperativas, grupos empresariales y otras formas que permitan economías de escala en la producción y la comercialización.
- Sensibilizar a las instituciones financieras y de microcrédito acerca de las necesidades de las empresarias rurales, e introducir incentivos para que proporcionen productos y servicios financieros apropiados, asequibles y flexibles (incluyendo seguros y ahorros a su alcance), a tipos de interés justos.
- Promover la coordinación, el intercambio de información, las referencias y la colaboración entre proveedores locales de servicios de desarrollo empresarial, asociaciones de empleadores y de mujeres empresarias, ONG, cooperativas e instituciones financieras, para mejorar el acceso de las mujeres rurales a la información y otros servicios pertinentes.
- Apoyar mecanismos de generación de activos controlados localmente en las comunidades desatendidas, por ejemplo grupos de ahorro y préstamo de mujeres, la puesta en común de remesas, banca comunitaria y mecanismos de seguros cooperativos.

4. Fomentar la integración progresiva de los negocios de mujeres rurales en la economía formal

- Identificar mercados lucrativos con potencial para el crecimiento y la creación de empleo, usando un análisis de las cadenas de valor que integre las cuestiones de género. Modernizar a los grupos/sectores para apoyar la transición de las empresas dirigidas por mujeres de la informalidad a la formalidad.



© OIT/J. Maillard

Empresaria en el sector avícola en Egipto

- Promover tecnologías verdes y prácticas agrícolas y de agro-procesamiento sostenibles entre las empresarias, para mejorar el acceso de las mujeres a los mercados en expansión que respetan el medio ambiente.
- Construir la capacidad de las asociaciones de empresarios para llevar a cabo estudios y evaluar precios y oportunidades de mercado, con especial atención a potenciales nichos de mercado nacionales o de exportación que sean particularmente adecuados para las mujeres (por ejemplo el procesamiento de aceite de oliva orgánico, la elaboración de chocolate artesanal, el comercio equitativo, la producción y tejido de seda).
- Formar a las mujeres en medidas mejoradas de salud y seguridad ocupacional, estándares de calidad y procedimientos de marketing, especialmente para la exportación o para mercados nacionales más lejanos o lucrativos que requieren estándares internacionales específicos.
- Promover la vinculación entre asociaciones de empresarias urbanas y rurales para aumentar el flujo de información y la conectividad a los mercados (por ejemplo, al facilitar la participación de las mujeres rurales en las ferias de negocios).
- Sensibilizar a los responsables gubernamentales para que reconozcan que las empresas de la economía informal coexisten con el trabajo formal en un continuum, mientras que el trabajo informal se encuentra fuera del marco regulador. Alentar a los trabajadores del sector informal para que tengan voces representativas en los procesos de diseño de política, y pasen gradualmente hacia la economía formal¹³.
- Trabajar con los gobiernos para desarrollar sistemas de seguridad social para empresarios y empresarias informales, incluyendo prestaciones en efectivo para el permiso de maternidad o prestaciones familiares en efectivo y cuidado de los niños para fortalecer la capacidad de las mujeres para mitigar los riesgos y dedicarse a sus negocios. Estas pueden ser financiadas de distintas maneras, incluyendo sistemas contributivos basados en los impuestos¹⁴.

NOTAS

- 1 OIT. 2008. *La Estrategia de la OIT para promover la iniciativa empresarial de la mujer*. Consejo de Administración, 301a sesión. Ginebra
- 2 OIT. 2007. *Las conclusiones del debate sobre la promoción de empresas sostenibles*. Ginebra.
- 3 El trabajo decente es un trabajo productivo que genera ingresos adecuados y protección social, y en el que los derechos laborales y el diálogo social están protegidos.
- 4 OIT. 2001. Mayoux, L. *Jobs, gender and small enterprises: getting the policy environment*

right. SEED Working Paper n.º 15.

- 5 OIT. 2007. *Fact Sheet Cooperatives & Rural Employment*. COOP Fact Sheet, n.º 1. Ginebra.
- 6 FAO. 2002. *Promoting farm/non-farm linkages in developing countries – Case studies from Africa and Latin America*, Davis, B., Reardon, T., Stamoulis, K., Winters, P. Roma.
- 7 OIT. 2003. *Women in Labour Markets: Measuring progress and identifying challenges*. Ginebra.
- 8 Banco Mundial. 2008. U. Buvinic, M. et al., eds. *Equality for women: Where do we*

stand on Millennium Goal 3? Washington D.C. y ONU. 2009. *World survey on the role of women in development: women's control over economic resource and access to financial resources, including microfinance*. Nueva York.

- 9 FAO. 2010. *Genero y Derecho a la Tierra. Economic and Social Perspectives*, Documento de orientación n.º 8. Roma.
- 10 Nawaz, F. 2009. *Critical Factors of Women Entrepreneurship Development in Rural Bangladesh*. Departamento de Administración Pública, Universidad de Rajshahi.

- 11 FAO. 2009. Fontana, M. y Paciello, C. *Gender dimensions of rural and agricultural employment: Differentiated pathways out of poverty: A global perspective*. En taller FAO-FIDA-OIT *Brechas, tendencias e investigación reciente sobre la dimensión de género del empleo agrícola y rural: diferentes caminos para salir de la pobreza*, 31 de marzo-2 de abril de 2009, Roma.
- 12 OIT. 2007. El MOWE (Month of the Woman Entrepreneur,

Mes de la mujer empresaria), organizado en África, incluye el Premio a la Mujer Empresaria, ferias de negocios y talleres técnicos para empresarias. Consultar la Guía MOWE en <http://www.mowea.net>. Ginebra.

- 13 OIT. 2009a. *Informe VI. La igualdad de género como eje del trabajo decente*. CIT, 98ª sesión, junio de 2009. Ginebra.
- 14 OIT. 2009b. *Informe VI. La igualdad de género como eje del trabajo decente*. Informe de la Comisión de la Igualdad de Género. CIT, 98ª sesión, junio de 2009. Ginebra.

HERRAMIENTAS

- OIT-Banco Africano de Desarrollo. 2007. *Assessment Framework for Growth-Oriented Women Entrepreneurs*.
- OIT. 2008. *Business Group Formation: Empowering Women and Men in Developing Communities Trainer's Manual*.
- OIT. 2006. *FAMOS Check: Service Quality Check for Supporting Female and Male Operated Small Enterprises*.
- FIDA. 2005. *From Micro to Small Business: Meeting the growth challenges faced by rural women*, por H. Perrett.
- OIT. 2008. *GET Ahead: Gender and Entrepreneurship Together*, manual de formación.
- OIT. 2006. *Guidelines on the Formation of Self-Help Groups - For Families of Working Children*.
- OIT. 2005. *Improve Your Exhibiting Skills*.
- FAO. 2004. *Materiales de análisis y desarrollo de mercados. The Field Facilitator Guidelines*, por Isabelle Lecup y Ken Nicholson.
- OIT. 2008 (versión internacional más reciente). *Know About Business, Entrepreneurship Education for In-school Youth*.
- OIT-ACI. 2005. *Leadership Training Manual for Women Leaders for Cooperatives*.
- OIT. 2006. *Managing Small Business Associations: Reader & Trainer's Manual*.
- OIT. 2009. *Making the Strongest Links: A practical guide to mainstreaming gender analysis in value chain development*, por Linda Mayoux y Grania Mackie.
- FIDA. 2005. *Estrategia para el desarrollo del sector privado y su asociación con él*.
- FIDA. 2004. *Política del FIDA en materia de empresas rurales*.
- OIT. 2003 (Versión internacional). *Start and Improve your Business*.
- FAO. 2002. *Guía para el desarrollo de asociaciones intergrupales: Una guía para formar asociaciones y redes de grupos de pequeños agricultores*.
- FAO. 2007. *Toolkit for Livelihood Diversification and Enterprise Development Activities*.
- OIT. 2009. *Women Entrepreneurs' Association Capacity Building Guide*.

CONTACTOS

Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO)

Eve Crowley: eve.crowley@fao.org

Fondo Internacional para el Desarrollo Agrícola (FIDA) Rosemary Vargas-Lundius: r.vargaslundius@ifad.org

Organización Internacional del Trabajo (OIT) Joni Simpson: simpson@ilo.org

Este documento fue preparada por Joni Simpson (OIT) con aportes de Jennie Dey de Pryck (para la FAO)

Edición: Soline de Villard (FAO)

Coordinación: Eve Crowley (FAO), Rosemary Vargas-Lundius (FIDA), Loretta de Luca (OIT)