



# Guía de estudios de mercado

## Comprensión del trabajo inaceptable para los niños, niñas y adultos en las empresas de mujeres

Versión: 2 de febrero de 2022

### Dirigido a:

Personal gerencial y de primera línea que participa en la recogida de datos y/o en el desarrollo de productos y servicios para los actores/actrices del empoderamiento económico de las mujeres (EEM). Los actores/actrices de EEM son entidades o individuos que apoyan la creación o expansión de empresas de mujeres, proporcionan servicios financieros o de subsistencia, y/o apoyan a las mujeres (globalmente) en sus esfuerzos por mejorar su acceso a las oportunidades económicas, especialmente en los países en desarrollo. El personal de nivel gerencial es el que es responsable de la estrategia, el desarrollo de los programas y la supervisión de los actores/actrices de EEM. El personal de primera línea incluye a quienes trabajan directamente con las mujeres para alcanzar los objetivos de la EEM.

### Destinado a:

Comprender las características y experiencias locales del trabajo inaceptable para los niños, niñas (trabajo infantil) y los adultos, tal y como se producen en general y en las empresas de mujeres, con el fin de integrar la protección infantil en el diseño de los productos y servicios del EEM.

### Objetivos

Al utilizar esta guía, las partes interesadas en la EEM serán capaces de:

- identificar las preguntas de investigación que deben tenerse en cuenta al elaborar un programa de investigación de mercado.
- utilizar las herramientas para llevar a cabo una investigación de mercado con el fin de responder a las preguntas de investigación seleccionadas.

ESTABLECIENDO LOS CIMIENTOS  
Fase 1

CONSTRUYA LA ESTRUCTURA  
Fase 2

INVOLUCRE A LOS PARTICIPANTES  
Fase 3



La financiación corre a cargo del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos en el marco del Acuerdo de Cooperación IL-31469. El 100% del coste total del proyecto o programa está financiado por el gobierno federal, con un total de 1.872.000 dólares. Este material no refleja necesariamente las opiniones o políticas del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, y la mención de cualquier marca, producto comercial u organización no implica el respaldo del Gobierno de los Estados Unidos.



## Índice de contenidos

Sobre el proyecto RICHES .....	3
Uso de la Guía de Investigación de Mercado .....	5
Introducción a la investigación de mercados .....	8
Guía de estudios de mercado.....	10
Herramienta 1: preguntas guía y recursos para una revisión teórica.....	10
Herramienta 2: formulario de consentimiento y autorización .....	15
Herramienta 3: grupos focales de discusión (DGF) guía para las mujeres participantes .....	18
Herramienta 4: Guía de DGF para el personal de primera línea y la gerencia .....	36
Herramienta 5: Guía de entrevistas para proveedores de servicios de protección infantil .....	48
Herramienta 6: diagnóstico empresarial de riesgos para la seguridad y la salud en los estudios de mercado .....	52
Anexos.....	58
Acrónimos y glosario de términos.....	58
Agradecimientos .....	61



### Sobre el proyecto RICHES

Pocos esperarían que las inversiones en empresas de mujeres aumentarían el riesgo o la incidencia del trabajo inaceptable para los niños, niñas (trabajo infantil) y adultos. Sin embargo, la [investigación](#) realizada en el marco del proyecto RICHES (*Reducción de la Incidencia del Trabajo Infantil y de las Condiciones de Trabajo Inaceptables en las Iniciativas de Fortalecimiento Económico*) descubrió que a muchas mujeres empresarias les resulta difícil gestionar la carga de trabajo de su negocio junto con las responsabilidades del hogar familiar y el cuidado infantil y, por lo tanto, recurren a las personas más cercanas a ellas: sus hijos.

Grameen Foundation, en colaboración con la Iniciativa del Estado de Derecho de la Asociación Americana de Abogados y con la financiación de la Oficina de Trabajo Infantil, Trabajo Forzoso y Trata de Seres Humanos (OCFT) del U.S. Department of labor, lanzó el Proyecto RICHES para apoyar de forma responsable a las empresas propiedad de mujeres y mitigar el riesgo de trabajo inaceptable para niños, niñas y adultos o el uso de otras estrategias negativas de afrontamiento. Para lograr este objetivo, RICHES ha desarrollado una caja de herramientas para los actores/actrices del empoderamiento económico de las mujeres (EEM) con el fin de dotarles de ideas y herramientas prácticas para integrar y evaluar la protección infantil y las prácticas empresariales seguras en su trabajo. A los efectos del proyecto RICHES, los actores/actrices de EEM son cualquier entidad o individuo que apoye el desarrollo o la expansión de las empresas de mujeres, proporcione medios de vida o servicios financieros y/o apoye a las mujeres (a nivel mundial) en sus esfuerzos por mejorar su acceso a las oportunidades económicas, especialmente a las que viven en los países en desarrollo.

La caja de herramientas RICHES se divide en tres fases (véase la figura 1).

**Fase 1** presenta un **conjunto mínimo de prácticas** y herramientas relacionadas que todos los actores de la EEM deberían tener disponibles y utilizar para promover la protección infantil y las prácticas empresariales seguras y saludables en las iniciativas y/o empresas de las mujeres. La fase 1 incluye:

1. sensibilizar sobre los riesgos para la salud y la seguridad infantil y de las mujeres cuando se apoyan a las empresas de mujeres o las actividades de EEM;
2. evaluar los riesgos e identificar las situaciones en las que el trabajo es inaceptable para los niños, niñas y adultos y cómo se pueden abordar estos problemas;
3. compromiso de adherirse a los principios de "No hacer daño" cuando se desarrollen y/o apliquen iniciativas empresariales para las mujeres.
4. saber a dónde acudir en busca de ayuda y dónde encontrar recursos.

**Las fases 2 y 3** ofrecen un enfoque más completo de la protección infantil y de las prácticas empresariales seguras mediante estudios de mercado, capacitación y evaluación a nivel organizativo, capacitación directa de las participantes, desarrollo de productos, seguimiento y evaluación.



Figura 1: Caja de herramientas RICHES para los actores/actrices de EEM



## Caja de Herramientas para Actores/Actrices de EEM

### ESTABLECIENDO LOS CIMIENTOS Fase 1

**Comience aquí:** Utilice estas herramientas para generar conciencia y comprensión en la **gestión** de riesgos organizacionales y programáticos del trabajo inaceptable para niños, niñas y adultos.

- **Haciendo la presentación del caso**
  - **Evaluaciones de riesgo**
  - **Guía de Gestión del Desempeño Social (GDS)** (solo evaluación de GDS)
  - **Capacitación de la Compresión de las Condiciones Inaceptables de Trabajo** (solo con el nivel gerencial)
  - **Guía de Enlaces** (sólo lista de contactos para emergencias y apoyo externo)
- 
- **Guía del inversor** (sólo para inversores)

### CONSTRUYA LA ESTRUCTURA Fase 2

Utilice estas herramientas para crear conciencia en el **personal de primera línea** y para priorizar productos y servicios nuevos o mejorados.

- **Guía de Gestión del Desempeño Social (GDS)** (todas las herramientas)
- **Capacitación de la Compresión de las Condiciones Inaceptables de Trabajo** (para todo el personal)
- **Guía de Investigación de Mercado**
- **Guía de servicios financieros**
- **Taller de diseño**

### INVOLUCRE A LOS/LAS PARTICIPANTES Fase 3

Utilice estas herramientas para sensibilizar a **los/las participantes** y apoyar sus necesidades.

- **Guía de Enlaces** (todas las herramientas)
- **Diagnóstico Empresarial del Personal de Primera Línea** (versiones en papel y digital)
- **Guía de diálogo intrafamiliar**
- **Plan sobre riesgos empresariales** (versiones en papel y digital)
- **Guía de Seguimiento y Evaluación**



### Uso de la Guía de Investigación de Mercado



La guía de investigación de mercado se diseñó como parte de **la fase 2: Construya la Estructura**. Se recomienda utilizar las herramientas de la **fase 1: Estableciendo los cimientos** antes de pasar a la fase 2 para comprender mejor la finalidad y el uso de las herramientas presentadas en esta guía.

**Descripción del proceso:** esta guía contiene seis herramientas. Todas las herramientas de la **Guía de Investigación de Mercado de RICHES** están diseñadas para ser llevadas a cabo solo con adultos y se limitan a entrevistas con informantes clave y de DGF (Discusiones de grupos focales).

#### Guía para la investigación

- **Herramienta 1:** preguntas de guía y recursos para una revisión teórica

#### Consentimiento de las participantes para participar

- **Herramienta 2:** formulario de consentimiento y autorización para las discusiones de grupos focales (DGF) o para las entrevistas individuales

#### Herramientas de DGF sobre el trabajo inaceptable para niños, niñas y adultos

- **Herramienta 3:** DGF con mujeres participantes para evaluar las condiciones de trabajo inaceptables en sus empresas
- **Herramienta 4:** DGF con personal de primera línea y gerencia que trabajan directamente con mujeres empresarias

#### Guía de entrevistas

- **Herramienta 5:** entrevistas con proveedores de servicios de protección infantil
- **Herramienta 6:** diagnóstico de los riesgos para la seguridad y la salud en las empresas para los estudios de mercado

Aunque a continuación se ofrece una introducción a la investigación de mercado, esta guía no incluye instrucciones sobre cómo realizarla. Si la organización está llevando a cabo un estudio de mercado por primera vez, la capacitación sobre diseño centrado en las personas, como la realizada por Acumen Academy y desarrollada por IDEO, puede ser un buen punto de partida. Para más información sobre esta capacitación, pulse [aquí](#).

Después de recopilar datos utilizando las herramientas de esta guía, un actor/actriz del empoderamiento económico de las mujeres (EEM) podría considerar la posibilidad de utilizar el [Taller de diseño de RICHES](#) para involucrar al personal en el procesamiento de los resultados de la investigación de mercado y pensar en cómo mejorar y desarrollar productos y servicios.

**Materiales necesarios:** Una impresora y/o fotocopidora y papel. Algunas herramientas requieren rotuladores, papel en blanco, cinta adhesiva y contadores de fichas. Cada herramienta indica los materiales que se necesitan.

#### Pasos:



**Paso 1:** planifique su estudio de mercado y determine las preguntas orientativas que desea responder en su investigación. En este paso se recomienda realizar una investigación documental para recopilar información básica, investigaciones previas y estadísticas. Debe determinar el grupo de población y el número de personas con las que se va a hablar, si son grupos o individuos y si se quiere averiguar si hay diferencias entre dos grupos de población (por ejemplo, urbano/rural, hombres/mujeres o diferentes empresas/sectores). Por último, planifique los detalles logísticos, como las fechas, los horarios, los miembros del equipo y los viajes. Envíe las invitaciones a las participantes.

**Paso 2:** determine qué herramientas de investigación de mercado utilizará y adapte las a su contexto y a sus preguntas orientadoras. Imprima copias de las herramientas de investigación de mercado y de las secciones de notas que desee utilizar. Prepare los materiales o folletos que necesita para las participantes.

**Paso 3:** realice el estudio de mercado con las participantes. Tome notas detalladas y fotos si es necesario.

**Paso 4:** resuma sus notas de toda la investigación de mercado. Anote cualquier tendencia, hallazgo, valor atípico o lección importante que haya surgido durante la investigación de mercado. Podrá utilizar esta información en el [Taller de diseño de RICHES](#) para adaptar o desarrollar nuevos productos o servicios o para presentar los resultados del estudio de mercado al equipo gerencial de su organización.

### Tiempo requerido:

- **Herramienta 1:** el tiempo necesario para llevar a cabo la **guía de preguntas y recursos para una revisión documental depende del alcance de la revisión**. Esto requerirá al menos dos días de tiempo del personal.
- **Herramienta 2:** el **formulario de consentimiento** se utiliza con los herramientas 3-6 y tarda entre 5 y 10 minutos en completarse.
- **Herramientas 3-6:** de 1 a 3 horas para cada herramienta. El tiempo dependerá del número de personas que participen y de la cantidad de información que se intercambie.
- **Herramienta 6:** 30 minutos por empresa.

**Ajustes:** cada una de las herramientas presentadas en esta guía proporciona orientación sobre la adaptación cuando es necesario. En general, es aconsejable contextualizar las herramientas de los grupos focales o las entrevistas individuales en función de a) el país en el que se trabaja, b) las preguntas orientadoras que se han establecido para la investigación y c) las personas que van a participar.

**Los generadores de costos en el uso de la herramienta:** Cuando utilice esta guía, deberá tener en cuenta tanto el tiempo como los gastos de viaje para realizar grupos de discusión y entrevistas. Además, pueden producirse otros gastos, como el transporte de las participantes, los costos de impresión, los materiales, los aperitivos y las bebidas para las participantes, así como el alquiler de locales.

**Riesgos a tener en cuenta:** Es importante que obtenga el consentimiento de los voluntarios antes de utilizar cualquiera de las herramientas de esta guía. Dado que los debates sobre el trabajo infantil inaceptable, las condiciones de trabajo inaceptables y el uso de los recursos en los hogares familiares pueden ser temas delicados, se recomienda que la persona que facilite los grupos de discusión o realice las entrevistas reciba capacitación. Haga las preguntas con sensibilidad y respeto, no juzgue y deje que las participantes

## Guía de investigación de mercado RICHES



compartan la información y los detalles que quieran compartir. Es importante proteger la información personal identificable (IPI) y solo compartir historias, fotos o vídeos con el consentimiento por escrito.

**Idiomas:** la guía está disponible en inglés, español y francés.



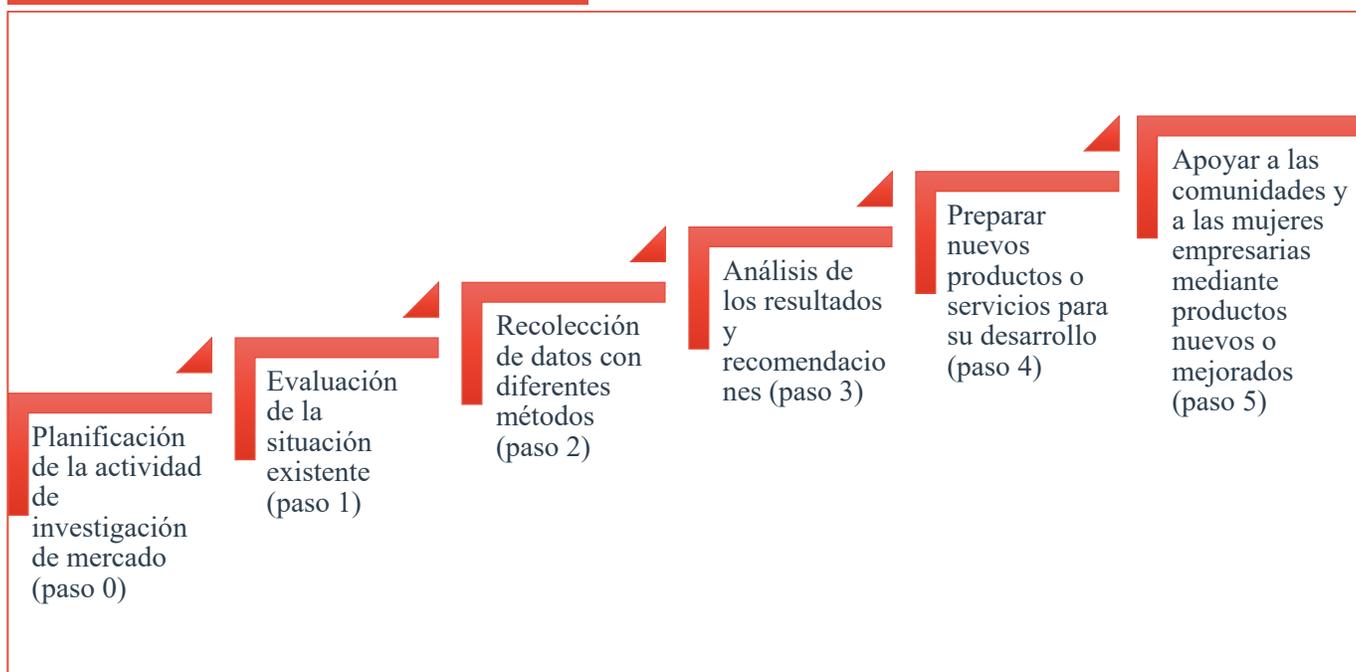
## Fase 2: Estructura

### Introducción a la investigación de mercados

#### Visión general del proceso de investigación de mercado

El estudio de mercado para las organizaciones que trabajan en iniciativas EEM puede resumirse como un proceso de seis pasos para ayudar a las organizaciones a desarrollar productos y servicios o a mejorar los existentes para los beneficiarios y clientes a través de la retroalimentación. El proceso comienza con la planificación (paso 0) para preparar a una organización para la empresa, seguida de los pasos 1 a 5, que guían a los responsables y al personal de una organización a través de un proceso sencillo para llevar a cabo sus actividades de investigación de mercado.

#### El proceso de estudio de mercado



**Paso 0: la fase de planificación:** La planificación ofrece a la organización la oportunidad de hacer un balance de sus recursos y capacidades que puede utilizar durante el proceso de investigación de mercado.

**Paso 1: la evaluación de la situación existente** también incluye la realización de un estudio documental de los resultados de la investigación existente antes de realizar el trabajo de campo. La organización puede empezar por definir sus objetivos y las preguntas de investigación que guiarán todo el proceso. Para ayudarle a formular las preguntas clave de investigación para su evaluación, véase **Herramienta 1: preguntas guía y recursos para una revisión teórica en esta guía.**



**Paso 2: llevar a cabo la recogida de datos utilizando diferentes métodos:** este proceso está informado por las brechas en la información identificada en la etapa 1 y en las preguntas de investigación desarrolladas para la evaluación. En esta fase deberá determinar los métodos de entrevista más adecuados para su investigación y objetivo. Algunos de los métodos más utilizados en los estudios de mercado son:

- Entrevistar a las personas clave
- Entrevistas personales
- Discusiones de grupo focales (DGF)
- Encuestas
- Observación de las participantes
- Mantener diarios o registros

Especifique también quién recogerá los datos, de quién se recogerán, cómo se recogerán los datos (en papel, en formato digital), cuándo y dónde se recogerán los datos, cómo se obtendrá el consentimiento y cómo se protegerán los datos.

**Pasos 3: análisis de los resultados y recomendaciones.** El análisis de los datos puede ser realizado por un equipo de investigación interno y dar lugar a un informe de investigación de mercado, o puede llevarse a cabo en colaboración con el personal durante un taller. El [Taller de diseño RICHES](#) se desarrolló para que la gerencia y el personal analizaran conjuntamente los datos recogidos durante la fase de estudio de mercado.

**Paso 4: preparación de nuevos productos o servicios para su desarrollo.** El [Taller de diseño RICHES](#) también puede utilizarse para identificar qué productos y servicios deben mejorarse, adaptarse o desarrollarse de nuevo. Las herramientas diseñadas para la fase 3 de la [Caja de Herramientas RICHES](#), como la iteración de productos y las pruebas piloto, formarán parte de este paso.

**Paso 5: apoyo a las comunidades y a las mujeres empresarias mediante productos nuevos o mejorados.** Una vez tomadas las decisiones en el paso 4, se pueden ofrecer los nuevos productos y servicios a las participantes. La [Guía de Seguimiento y Evaluación RICHES](#) contiene valoraciones que pueden utilizarse para comprender los resultados de sus productos y servicios nuevos o mejorados.



## Guía de estudios de mercado

### Herramienta 1: preguntas guía y recursos para una revisión teórica

**Descripción:** para comprender mejor los riesgos y las repercusiones del trabajo inaceptable para los niños (trabajo infantil) y los adultos entre sus participantes y dentro de sus programas, productos y servicios, es importante realizar un estudio de mercado para recopilar información de primera mano y comprender mejor las características del problema.

Esta herramienta contiene preguntas orientadoras de investigación que ayudan a realizar una investigación secundaria/literaria. Esta herramienta le ayudará a desarrollar su propia agenda de investigación de mercado. Las preguntas orientadoras contenidas en esta herramienta se utilizaron para diseñar el [Análisis Pre-Situacional RICHES](#) y para desarrollar la caja de herramientas RICHES.

**Cómo utilizar esta herramienta:** elija un puñado de preguntas orientativas de la Tabla 1 que haya considerado importantes en su investigación de mercado. Realice una investigación secundaria inicial para comprender los problemas en un sentido más amplio o para averiguar cómo se relacionan con los objetivos de su organización o el contexto de su país/región. A continuación, encontrará recursos que le ayudarán a encontrar las respuestas a las preguntas teóricas. Esto le ayudará a orientar su estudio de mercado, ya que habrá recopilado estadísticas nacionales, identificado los sectores potencialmente más vulnerables al trabajo infantil inaceptable, conocido los recursos locales y nacionales y comprendido los programas o recursos pertinentes.

**Tabla 1. Ejemplos de preguntas orientativas**

Preguntas orientativas	Recursos
<b>Derechos del niño</b>	
¿Cuál es la norma internacional de los derechos del niño/niña?	<a href="#">Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño (CDN)</a>
¿Qué papel desempeñan los derechos del niño/niña y la educación en la prevención del trabajo infantil inaceptable?	La publicación de la OIT: <a href="#">Kit del Profesor de Trabajo Infantil, Libro 1: Derechos del niño y educación</a>
<b>Trata de personas</b>	
¿Cuál es la línea telefónica de atención a la trata en el país/países donde trabaja?	<a href="#">Lista de la línea directa global del Departamento de Estado</a>
¿Dónde se puede encontrar información sobre la trata de personas en todo el mundo?	Iniciativa Mundial de las Naciones Unidas para la Lucha contra la Trata de Personas <a href="#">UN GIFT HUB</a>
<b>Evaluación de alto nivel del trabajo infantil inaceptable y de las condiciones de trabajo aceptables</b>	
¿Cuál es la definición de trabajo infantil inaceptable en el país/países en los que trabaja?	Ministerio de Trabajo, Código laboral y/o Children’s Code



	Definiciones internacionales: <a href="#">Convenios y recomendaciones de la OIT sobre el trabajo infantil</a>
¿Cuál es la definición de condiciones de trabajo inaceptables (condiciones de trabajo inaceptables) o de normas de salud y seguridad en el país en cuestión?	Departamento o Ministerio de Trabajo, Código Laboral
¿Cuál es la definición de trabajo legal para los niños en este país?	Ministerio de Trabajo, Código del Trabajo y/o Children's Code ILO: <a href="#">Trabajo seguro para los niños</a>
¿Cuál es la naturaleza del trabajo infantil inaceptable (frecuencia y sectores) en las iniciativas de EEM?	<a href="#">Información específica de la región y del país</a> USDOL <a href="#">Sweat and Toil App</a> : Descargue y busque su país
¿Cuál es la definición de trabajo peligroso en el país en cuestión? Si este no es el caso en el país en el que trabaja, debe considerar esta brecha importante.	Ministerio de Trabajo, Código del Trabajo y/o Children's Code
¿Qué tipo de esfuerzos internacionales, nacionales y/o no gubernamentales se están llevando a cabo para hacer frente al trabajo infantil inaceptable?	Comité Nacional de Trabajo Infantil (o equivalente) ILO: <a href="#">Partners</a> <a href="#">YP</a>
¿Qué tipo de esfuerzos internacionales, nacionales y/o no gubernamentales se están realizando para crear entornos laborales seguros para los niños y niñas en edad de trabajar?	<a href="#">UN-Frauen</a>
<b>Entornos laborales seguros para los niños y niñas en edad de trabajar</b>	
¿Qué estrategias basadas en la evidencia existen para un entorno laboral seguro para los niños y niñas en edad de trabajar?	La publicación de la OIT: <a href="#">Trabajo seguro para los jóvenes: Paquete "Keep it Safe" para empresarios</a> <a href="#">Promoción y protección de los intereses de los niños trabajadores a través de programas de microfinanciación y apoyo empresarial (PPIC-Trabajo)</a> La publicación de la Organización Mundial de la Salud: <a href="#">Lugares de trabajo saludables: un modelo de actuación</a>
¿Cómo pueden los jóvenes trabajadores protegerse de los riesgos laborales?	Publicación del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos Administración de Seguridad y



	Salud en el Trabajo: <a href="#">Riesgos laborales para los trabajadores jóvenes.</a>
<b>El espíritu empresarial de las mujeres y el empoderamiento económico</b>	
<p>¿Cuál es la naturaleza de las empresas de las mujeres, su empoderamiento económico y su acceso y uso de los servicios financieros? Por ejemplo: tipo de empresas, sectores, nivel de desarrollo de la empresa, si tienen empleados, qué tipos de servicios financieros suelen utilizar, cómo acceden las mujeres a los servicios financieros, etc.</p>	<p>Departamento o Ministerio de Asuntos de la Mujer/Comercio</p> <p><a href="#">Monitor Empresarial Mundial y Datos específicos de cada país</a></p> <p>EEM <a href="#">Estadística global</a></p> <p><a href="#">Facilidad para hacer negocios</a></p> <p><a href="#">Encuestas empresariales</a></p> <p><a href="#">Mujeres, negocios y derecho</a></p> <p><a href="#">Global Findex</a></p>
<p>¿Qué programas gubernamentales ofrecen apoyo o incentivos para promover el espíritu empresarial de las mujeres?</p>	<p>Departamento o Ministerio de Asuntos de la Mujer/Comercio</p> <p>ONU Mujeres <a href="#">Programas específicos para cada país</a></p>
<p>¿Qué barreras, como las normas sociales o los obstáculos legales, limitan el acceso de las mujeres al apoyo empresarial o su capacidad para crear y/o hacer crecer sus empresas?</p>	<p><a href="#">Índice de Entidades Sociales y Género</a></p> <p><a href="#">Mujeres, negocios y derecho</a></p>
<p>¿En qué sectores específicos se apoya a las mujeres empresarias? ¿Invierten algunos responsables políticos o proveedores de servicios más en un sector que en otros? ¿Por qué?</p>	<p>Departamento o Ministerio de Asuntos de la Mujer/Comercio</p> <p>Centros y programas nacionales para el espíritu empresarial</p>
<p>¿Qué prácticas, productos financieros e incentivos tienen las entidades de microfinanciación y los proveedores de servicios financieros del país para prevenir el trabajo infantil inaceptable?</p>	<p><a href="#">Documento de trabajo sobre finanzas sociales n.º 53: Microfinanciación y trabajo infantil</a></p> <p><a href="#">Microfinanciación para el trabajo decente - Ampliar el impacto de la microfinanciación</a></p>
<b>Trabajo infantil inaceptable y condiciones de trabajo aceptables en un país determinado</b>	
<p>¿Qué sectores del país o región en los que operan propensos o han detectado trabajo infantil inaceptable?</p>	<p><a href="#">Sudor y Trabajo App</a>: Descargue y busque su país</p> <p>USDOL <a href="#">Informe sobre las peores formas de trabajo infantil</a></p> <p><a href="#">Reporte</a> de derechos humanos del Departamento de Estado de EE. UU.</p> <p>ILO: <a href="#">Sectores y problemas del trabajo infantil</a></p>



	Departamento o Ministerio de Encuestas Laborales
¿En qué sectores existen o se han detectado condiciones de trabajo inaceptables (condiciones inaceptables de trabajo)?	<p><a href="#">Sudor y Trabajo App</a>: Descargue los informes del Ministerio de Trabajo o del Ministerio de Empleo y busque los perfiles de su país.</p> <p>USDOL <a href="#">Informe sobre las peores formas de trabajo infantil</a></p> <p>EE.UU. <a href="#">Informe de Derechos Humanos del Departamento de Estado</a></p>
<p>¿Qué tan común es el trabajo infantil inaceptable y cuál es su naturaleza?</p> <p>¿Qué estadísticas relevantes a nivel de país y de sector sobre el trabajo infantil inaceptable pueden ayudar en el diseño de productos y servicios?</p>	<p>USDOL <a href="#">Informe sobre las peores formas de trabajo infantil</a></p> <p>ILO: <a href="#">Estadísticas sobre el trabajo infantil</a></p> <p>Actual <a href="#">Informe sobre resultados y tendencias del trabajo infantil, 2012-2016</a>.</p> <p>Informes regionales: <a href="#">África</a>, <a href="#">Américas</a>, <a href="#">Arab States</a>, <a href="#">Asia y Pacífico</a>, <a href="#">Europa y Asia Central</a></p> <p><a href="#">Información regional y específica del país</a></p> <p>ILO: <a href="#">Las condiciones laborales en una perspectiva global</a></p>
¿Qué medidas, en su caso, adoptan las empresarias en relación con la protección infantil y/o la evaluación de las condiciones de trabajo inaceptables?	<a href="#">Informe sobre la microfinanciación del trabajo decente</a>
<b>Beneficios de la educación para los niños y niñas</b>	
¿Cuáles son los beneficios a largo plazo de la educación para los niños?	<p><a href="#">Asociación Mundial para la Educación, Beneficios de la Educación</a></p> <p><a href="#">Educación y Justicia de UNICEF</a></p>
<b>Educación para niños en un país específico</b>	
¿Cuál es la relación entre el trabajo infantil inaceptable y la escolarización?	<p>Departamento o Ministerio de Educación y Trabajo</p> <p>UNICEF/Trabajo infantil</p> <p>ILO: <a href="#">Trabajo infantil y educación</a></p>
¿A qué edad suelen graduarse o abandonar los estudios los niños y niñas? ¿Hay alguna diferencia entre niños y niñas?	<p>Departamento o Ministerio de Educación</p> <p>UNESCO <a href="#">Statistics</a></p> <p>UNICEF <a href="#">Education</a></p>



<p>¿Cuáles son los obstáculos a la educación? ¿Qué tan extendida está la combinación de trabajo y escuela y qué impacto tiene?</p>	<p>Departamento o Ministerio de Educación y Trabajo Educación de UNICEF</p>
<p>¿Los padres/cuidadores valoran normalmente la educación secundaria o de sexto grado?</p>	<p>Departamento o Ministerio de Estudios Educativos Entrevistar a los clientes/beneficiarios</p>
<p>¿Existen programas o iniciativas gubernamentales destinados a mejorar la calidad de la educación? Esto podría incluir, por ejemplo, la provisión de cuotas escolares, materiales o subsidios para gastos de transporte, comidas, tutorías, etc.</p>	<p>Departamento o Ministerio de Educación Comité Nacional de Trabajo Infantil</p>
<p><b>Análisis de socios en un país concreto</b></p>	
<p>¿Quiénes son los principales actores que prestan servicios de protección infantil en el país? (incluyendo el gobierno, las ONG y los actores de la sociedad civil)</p>	<p>Comité Nacional de Trabajo Infantil</p>
<p>Describa los actores mencionados en la pregunta 29 por tipo/tamaño/sector/ubicación e indique si abordan la cuestión del trabajo infantil inaceptable y/o prestan servicios a las mujeres empresarias.</p>	<p>Investigación en la web</p>
<p>Para cada uno de los actores mencionados en la pregunta 29, describa el producto o servicio que proporcionan para identificar posibles vínculos con otros actores clave relacionados con el trabajo infantil inaceptable en la EEM.</p>	<p><a href="#">Proyectos del IPEC sobre trabajo infantil y trabajo decente</a></p>



## Herramienta 2: formulario de consentimiento y autorización

**Descripción:** esta herramienta permite al investigador obtener el consentimiento de todos las participantes en un grupo focal de discusión (DGF) o en una entrevista. Esta herramienta también contiene un guión para iniciar la solicitud de consentimiento, que puede utilizarse como tal o integrarse en el formulario de consentimiento siguiendo el guión.

### Objetivos

Al final de esta actividad, las participantes tendrán:

- decidido si dar su consentimiento para participar en el DGF o en la entrevista individual, para que se graben sus respuestas y para que se tomen fotos y/o vídeos.

### Materiales

- Formulario de consentimiento y autorización (1 por persona). *Observación: Al realizar una entrevista, use las palabras entre [corchetes] en lugar de las que se refieren a un DGF.*

**Tiempo: 5-10 minutos**

### Grupo focal de discusión o entrevista individual

**Paso 1: dar la bienvenida a las participantes y presentar el objetivo del DGF o de la entrevista (2 minutos)**

*Diga:*

¡Gracias por aceptar participar en nuestro grupo focal de discusión de hoy [entrevista]! Su grupo fue seleccionado para proporcionar una visión general de los tipos de negocios y actividades que las mujeres empresarias de su comunidad suelen realizar.

Nada de lo que diga durante la discusión del grupo focal [entrevista] se le atribuirá a usted personalmente. Nunca le pediremos su nombre completo durante la entrevista para que pueda responder libremente.

Tenemos la intención de utilizar la información que recogemos hoy para mejorar nuestros productos y servicios para las empresas propiedad de mujeres y para reducir el riesgo de daños y las barreras a las que se enfrentan muchas mujeres y sus familias cuando dirigen o hacen crecer sus empresas.

Tenga en cuenta que al participar en este debate nos da su consentimiento para utilizar sus respuestas (sin dar su nombre) en el contexto de nuestra investigación. También le pedimos su consentimiento para utilizar su nombre de pila, foto u otros medios de esta conversación (vídeo/audio) como parte de nuestra investigación de mercado. Esto también nos ayudará a mejorar nuestros productos y servicios.

#### ➤ ¿Qué preguntas tiene?

Si no desea que su respuesta sea grabada, le rogamos que no participe en el debate del grupo focal de discusión, ya que esta sesión será grabada.

*A los que se van, agradézcales su tiempo.*

**Paso 2: consentimiento para participar (8 minutos)**

*Diga:*

Aquellos que quieran participar en este grupo de discusión, por favor, denos su consentimiento para utilizar

## Guía de investigación de mercado RICHES



su foto y/o vídeo de la discusión para nuestra investigación. Si está de acuerdo, por favor, firme y complete el "Formulario de Consentimiento General y Liberación". Si no está de acuerdo con esto y no desea asistir, le agradecemos que haya venido y es libre de marcharse. Gracias de nuevo por su tiempo.

*Distribuya el "**Formulario de consentimiento general y autorización**" a cada participante.*

*Cada participante que dé su consentimiento para el uso de su imagen y/o vídeo debe firmar la renuncia. Ayude al grupo a rellenar el formulario y vuelva a recoger los formularios completados.*

### ➤ **¿Qué otras preguntas tiene?**

Gracias. Comencemos ahora nuestro debate.



### Formulario de consentimiento y autorización para la grabación de imágenes y sonidos para grupos de discusión o entrevistas individuales

Autorizo a \_\_\_\_\_ y a sus afiliados a utilizar fotos, vídeos y entrevistas (materiales) de mí/nosotros en sus esfuerzos por mejorar los productos y servicios, aumentar la concienciación y mejorar los programas. También concedo a \_\_\_\_\_ el derecho a utilizar mi información, incluido mi nombre, que puede ponerse a disposición del público en materiales impresos u otros medios, como sitios web.

Al firmar a continuación, reconozco que doy este consentimiento sin esperar compensación de ningún tipo, ahora o en el futuro.

Asimismo, me comprometo a indemnizar y eximir de responsabilidad a \_\_\_\_\_ de cualquier reclamación o causa de acción que yo/nosotros podamos tener ahora o en el futuro por difamación, calumnia, invasión de la privacidad o de los derechos de publicidad, infracción de los derechos de autor o violación de cualquier otro derecho que surja o se base en cualquier incumplimiento del uso de los Materiales.

#### Con pleno conocimiento de causa, firmo este consentimiento:

**Participante** (firma) \_\_\_\_\_ Fecha \_\_\_\_\_

**Nombre** (en letra imprenta) \_\_\_\_\_ Fecha \_\_\_\_\_

**Firma del padre/tutor** \_\_\_\_\_ Fecha \_\_\_\_\_

*\*Si eres menor de 18 años, esto debe ser firmado por un padre o tutor.*

#### Declaración realizada por:

Confirmando que he leído este formulario en su totalidad a la(s) persona(s) cuyo nombre aparece arriba y que entienden su contenido.

**Participante** (firma) \_\_\_\_\_ Fecha \_\_\_\_\_

**Nombre** (en letra imprenta) \_\_\_\_\_ Fecha \_\_\_\_\_

#### Información sobre fotos, vídeos y/o entrevistas:

Observación: si existen restricciones explícitas para el uso de determinadas imágenes/fotos, vídeos y datos, indíquelas también. Todas las entradas marcadas con un asterisco (\*) son obligatorias.

**País/Región\*** \_\_\_\_\_

**Programa de visitas\*** \_\_\_\_\_

**Socio local\*** \_\_\_\_\_

**Fecha(s)\*** \_\_\_\_\_

**Restricciones\*** \_\_\_\_\_

**Fotógrafo\*** \_\_\_\_\_

**Título(s)/** \_\_\_\_\_

**Observaciones** \_\_\_\_\_



### Herramienta 3: grupos focales de discusión (DGF) guía para las mujeres participantes

**Descripción:** esta guía de DGF tiene como objetivo identificar las limitaciones a las que se enfrentan las mujeres empresarias cuando inician su empresa, lo común que es en sus empresas el trabajo inaceptable y cómo gestionan o abordan las limitaciones laborales. Esta herramienta se divide en 3 actividades. Dependiendo de cómo se quiera llevar a cabo esta investigación, estas actividades se pueden dividir entre diferentes DGF para que un grupo no tenga que participar en todas las actividades, ya que se estima que se necesitan 2,5 horas para completar las tres actividades.

- **La actividad 1** hace que las empresarias hablen de sus experiencias como tales en una actividad de una hora. Las participantes describen la diversidad de empresas de su comunidad, sus retos, éxitos y experiencias con las condiciones de trabajo.
- **La actividad 2** involucra a las empresarias en un breve debate de 30 minutos sobre los retos a los que se enfrentan las mujeres al dirigir una empresa en su comunidad.
- **La actividad 3** consiste en que las participantes debatan durante una hora sobre los sacrificios que han hecho al crear o dirigir una empresa.

La mejor manera de llevar a cabo este debate es en una sala cerrada con la ayuda de un pequeño grupo de trabajo de entre 8 y 15 personas que conozcan la comunidad y quieran entender su organización. Las participantes en los DGF pueden ser participantes de los programas EEM, por ejemplo, miembros de bancos comunitarios, grupos de ahorro, clientes de microfinanciación, grupos o empresas de medios de vida de mujeres, cooperativas agrícolas, etc. Es necesario repetir esta actividad con este instrumento un total de 3 veces para poder comparar las respuestas de grupos similares.

**Facilitadores:** este DGF debe ser dirigido por dos personas, una que facilite las actividades y otra que grabe la conversación y/o tome notas durante la misma.

#### **Materiales:**

- Hojas grandes de papel
- Marcadores (1 por persona)
- Formulario de consentimiento y autorización (1 por persona) (véase **Herramienta 2**)
- 100 fichas (piedras pequeñas/granos/semillas/tapas de botellas)
- Cámara (para tomar una foto de las fichas acumuladas para cada tipo durante la Actividad 1).
- 5-6 impresiones de la hoja de recolección de datos elaborada por el grupo para cada posible grupo (proporcionadas al final de la actividad)
- Aperitivos y bebidas

**Tiempo requerido:** 2,5 horas



## Actividad 1: Experiencia como empresaria

### Objetivo

Al final de esta actividad, las participantes tendrán:

- una lluvia de ideas sobre lo que significa ser una empresaria y una persona de negocios.
- identificado los tipos de empresas más comunes en la comunidad.
- identificado los diferentes tipos de mujeres empresarias y los retos y oportunidades a los que pueden enfrentarse.

### Materiales

- Asegúrate de que las participantes se coloquen en círculo.
- 100 fichas (piedras pequeñas/granos/semillas/tapas de botellas)
- 1 hoja grande de papel
- Cámara (para tomar una foto de las fichas acumuladas para cada tipo).
- 1 impresión de la información del grupo DGF
- 5-6 impresiones de la hoja de recogida de datos elaborada por el grupo para cada posible grupo (proporcionadas al final de la actividad)

### Tiempo: 60 minutos

#### Paso 1: una lluvia de ideas sobre lo que significa ser una empresaria (10 minutos)

*Diga:*

En primer lugar, hablemos de lo que entendemos por "empresarias" y "gente de negocios".

*Rellene las respuestas en la hoja de datos del grupo que aparece a continuación.*

Gracias por sus respuestas.

#### Paso 2: debate sobre todos los tipos de empresas de la comunidad (20 minutos)

A continuación, hablaremos de los tipos de empresas que existen en su comunidad.

*Si las participantes no están ya sentadas en círculo, póngalas ahora en círculo para que todos puedan ver el centro del círculo. Una vez sentadas, coloque la hoja grande de papel en la mesa o en el suelo y coloque los contadores cerca.*

Piense en los tipos de empresas de su comunidad y en la persona de negocios que las dirigen.

*Mantenga los contadores (piedras, frijoles, semillas, tapas de botellas).*

Estas piedras/frijoles/semillas/tapas de botella representan a las empresarias de su comunidad. Su tarea consiste en formar con ellos grupos o pilas que representen los diferentes tipos de empresarios de su comunidad.

El tamaño de la pila debe corresponder al número de empresarios de su comunidad que son de un determinado tipo de empresa. Por ejemplo, en su comunidad hay algunos empresarios que dirigen grandes compañías y tienen mucho éxito. También es posible que haya muchos empresarios que tengan negocios muy pequeños que no tengan éxito.

Intente organizar los grupos según el nivel de éxito.



Trabajemos juntos en el primer grupo. ¿Cuál es el tipo de empresa más común en su comunidad? Hagamos una gran pila que represente a estas empresas.

Ahora quiero que cojan las fichas y organicen grupos que representen al resto de las empresas de su comunidad.

*Si las participantes necesitan un estímulo, sugiera los siguientes tipos de empresarias:*

- *Propietarias de microempresas, como vendedores ambulantes.*
- *Propietarias de pequeñas y medianas empresas, como sastrerías.*
- *Propietarias de negocios de venta al por menor o de empresas de nueva creación, como restaurantes.*
- *Propietarias de grandes empresas, como servicios informáticos y hoteles.*

*Permita que las participantes organicen ellas mismas las fichas. Una vez que las participantes han reunido los grupos de fichas, diga:*

Gracias por su duro trabajo. Ahora me gustaría pedirte que me cuenten algo sobre los grupos.

***Señale la primera pila y pregunte:***

- **¿Qué representa este montón?**
- **¿Cuáles son las características de estos grupos (cómo es una empresa de esta categoría)?**
  - ¿Es urbano, rural o ambos?
  - Tipo de empleo y *número de empleados*
  - Tamaño de la empresa e ingresos generados
  - Nivel de éxito
- **¿Qué tipo de empresas pueden tener?**
- **¿Por qué hay tantos o tan pocos en este grupo?**

*Utilizando los siguientes puntos, guíe al grupo ayudándole a identificar el significado de cada pila y a nombrarlas.*

***Estos grupos deben basarse en diferentes niveles de éxito.***

- *El tamaño de los grupos debe basarse en el número de empresarias de un nivel determinado. Por ejemplo, puede haber 4 grupos finales:*
  - *los que tienen un alto nivel de éxito. Este grupo podría ser relativamente pequeño;*
  - *un grupo mayor de pequeñas y medianas empresas. La mayoría de las fichas podrían estar aquí;*
  - *un gran grupo que representa a las microempresas; y*
  - *un último y pequeño grupo que represente a las empresas individuales, a las nuevas empresas, etc.*

*Nota: Las categorías pueden solaparse. Si hay pilas con muchas fichas, pregúntese: "¿Puede desglosar más eso?"*

*Haga que las participantes discutan las diferencias y el por qué algunos grupos obtienen mejores resultados que otros.*

*Antes de pasar al tercer paso, pregunte:*



### ¿Con cuál de los grupos que hemos formado se identifica?

*Agradezca al grupo su respuesta.*

### **Paso 3: analizar las características y circunstancias empresariales de cada pila/grupo - 40 minutos**

*Con cada pila, ahora profundice y pregunte por el tipo de empresa, los éxitos, las limitaciones, las condiciones de trabajo, las limitaciones laborales o de empleo, la conciliación de la vida laboral y familiar y el apoyo necesario.*

*Tomador de notas: Utiliza las hojas, 1-5 pilas (también puede utilizar menos de 5 pilas) para registrar la discusión del grupo. Averigüe a qué tipo de empresa pertenecen y profundice con las siguientes preguntas.*

*Señale todos los montones/grupos formados y Diga:*

### **Veamos ahora con más detalle los tipos de empresas y empresarias que han identificado.**

*En las preguntas de la siguiente hoja de datos, examine los grupos identificados con más detalle y pida a las participantes que compartan su impresión sobre los demás grupos. Para cada pregunta, utilice las preguntas de seguimiento y pida a las participantes que amplíen sus respuestas si éstas pueden ser más detalladas. Notas: Utilice los siguientes formularios y tome notas a lo largo de la conversación. Si una respuesta no está clara, pida al participante que aclare su respuesta.*



**A. Hoja de datos del grupo**

**FACILITADOR**

Fecha del grupo focal de discusión: \_\_\_\_\_

Nombre del facilitador principal: \_\_\_\_\_

Nombre del anotador/observador: \_\_\_\_\_

**CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS DEL GRUPO**

Número total de participantes en la DGF \_\_\_\_\_

Ubicación de la comunidad (ciudad/condado/región): \_\_\_\_\_

Nombre del municipio/aldea: \_\_\_\_\_

Nombre del grupo: \_\_\_\_\_

Número de mujeres: \_\_\_\_\_ Edad media (estimada): \_\_\_\_\_

Número de hombres: \_\_\_\_\_ Edad media (estimada): \_\_\_\_\_

• Ciudad (%) / País (%): \_\_\_\_\_

Preguntas	Notas
<p><b>¿A qué tipo de negocios o actividades económicas se dedica?</b></p>	
<p><b>¿En qué piensa cuando escucha las palabras empresarias o gente de negocios?</b></p>	
<p><b>¿Cuáles son las razones por las que las mujeres crean una empresa?</b></p>	
<p><b>¿Por qué cree que algunas empresas tienen éxito y otras lo tienen más difícil?</b></p>	



# Número de pilas creadas: \_\_\_\_\_

**Nombres de las pilas y tamaño de las pilas (número de fichas o tamaño relativo a otras pilas).**

**NOMBRE TAMAÑO**

Pila 1: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Pila 2: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Pila 3: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Pila 4: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Pila 5: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Pila 6: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Pila 7: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Pila 8: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

*Recuerde hacer fotos de las pilas/grupos.*



**B. Hoja de datos de clasificación de pilas**

PILE #:	NOMBRE DE LA PILA:
# Número de fichas en este grupo:	Tamaño del pila en relación con otras pilas:
Preguntas para el grupo	Notas
¿Tipo de empresaria y tipo de negocio?	
¿Cuáles son los éxitos de este tipo de empresas?	
¿Cuáles son los límites de este tipo de empresas?	
Describe las condiciones de trabajo en este tipo de empresas.	
<p>¿Qué hace que este grupo tenga éxito (o no)?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ ¿Varía según la edad?</li> <li>○ ¿Varía según la experiencia?</li> <li>○ ¿Qué ocurre con la dinámica del hogar familiar?</li> <li>○ ¿Qué tipo de estructuras de apoyo pueden tener o no tener?</li> <li>○ ¿Cuáles son sus prácticas empresariales?</li> </ul>	
<p>¿Cuáles son las principales limitaciones a las que se enfrentan las mujeres de este grupo a Tiempo de iniciar y hacer crecer sus empresas?</p> <p>¿Por qué estas restricciones son importantes para algunos y no para otros?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ ¿Acceso al crédito?</li> <li>○ ¿Acceso a la capacitación?</li> <li>○ ¿Apoyo en casa?</li> <li>○ Visión/confianza, etc.</li> </ul>	



<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ¿Acceso a los mercados?</li> </ul>	
<p><b>¿Cómo son las condiciones de trabajo en estas empresas?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ ¿Cuál es el horario de trabajo en su empresa?</li> <li>○ ¿Cómo son las condiciones de trabajo? ¿Se siente a veces inseguro en el trabajo en su empresa? Si es así, ¿por qué?</li> </ul>	
<p><b>¿Qué problemas tienen con el empleo o las limitaciones laborales?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ ¿Quién trabaja en esta industria?</li> <li>○ ¿Hay empleados?</li> <li>○ ¿Ayudan los familiares y los hijos?</li> <li>○ ¿Se les paga?</li> <li>○ ¿Hay alguien que de apoyo en el cuidado de sus hijos mientras trabaja? Si es así, ¿quién y con qué frecuencia?</li> </ul>	
<p><b>¿Y el equilibrio entre el trabajo y la vida privada?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ ¿Cómo es el día a día de estas empresarias?</li> <li>○ ¿Cuál es el equilibrio en sus vidas entre el trabajo, el ocio y el tiempo con la familia?</li> </ul>	
<p><b>¿Qué apoyo necesitan estas empresas?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ ¿Qué apoyo necesita este grupo?</li> <li>○ ¿De quién?</li> <li>○ ¿Qué es lo que más les ayudaría?</li> <li>○ ¿Cómo podría crecer su empresa?</li> </ul>	
<p><b>¿Cuáles son las experiencias de los niños y niñas en estas empresas o cuando ayudan en el hogar?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ ¿Cuándo los niños trabajan en el hogar, ayudan económicamente o tienen su propio trabajo ¿enfrentan riesgos similares (cuál es la naturaleza del trabajo que podrían hacer)?</li> <li>○ ¿Qué les gusta o no les gusta (a la comunidad) de las actividades que ellos</li> </ul>	



<p>realizan o que le son requeridas para apoyar al hogar familiar?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ ¿Alguna vez le preocupa su seguridad?</li> <li>○ ¿Cómo se les enseña a estar seguros cuando participan en actividades económicas (aunque sea cuidando a un hermano o a otro niño)?</li> </ul>	
<p><b>Experiencias de los niños</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ ¿Cómo es ser un niño de este grupo (piense en niños de hasta 17 años)?</li> <li>○ ¿Qué aspecto tiene la escuela? ¿Existen dificultades para asistir a la escuela?</li> <li>○ ¿Trabajan en la granja/en una empresa/dejan la escuela para tomar un trabajo?</li> <li>○ ¿En qué medida son diferentes las experiencias de los chicos y las chicas cuando ayudan en este grupo, etc.? ¿Cómo ha cambiado esto con el tiempo, si es que ha cambiado?</li> <li>○ ¿Varía la experiencia según la edad?</li> <li>○ ¿Cómo deciden los miembros de la familia (madres/padres, otros cuidadores) los papeles que desempeñarán sus hijos?</li> <li>○ ¿Los padres/tutores deciden conjuntamente? ¿Toman decisiones de forma independiente del género?</li> <li>○ ¿Cree que las madres/padres u otros cuidadores del hogar tienen una opinión sobre cuándo los niños y niñas de este grupo trabajan o no trabajan?</li> </ul>	



## Actividad 2: los retos asociados a la propiedad de una empresa

### Objetivo

Al final de esta actividad, las participantes tendrán:

1. discutido los retos que supone el crecimiento y la gestión de su empresa.
2. discutido las experiencias de los niños y niñas, a través de la educación y el trabajo infantil inaceptable.

### Tiempo: 30 minutos

#### Paso 1: Comprender los retos a los que se enfrentan las mujeres al dirigir una empresa - 25 minutos

*Diga:*

Las investigaciones demuestran que las mujeres se enfrentan a más restricciones laborales que los hombres. Las empresas propiedad de mujeres suelen tener más dificultades para empezar o crecer debido al costo de contratar y mantener a los trabajadores.

*Lea las siguientes preguntas y pida a las participantes que discutan cada una de ellas. El anotador puede utilizar el siguiente formulario para tomar notas sobre la conversación.*

Preguntas para el grupo	Notas
a. ¿Diría que las mujeres se enfrentan a retos en su comunidad? ¿Por qué o por qué no? ¿Qué tipo de retos?	
b. Según los grupos que hemos formado y con los que nos hemos autoidentificado, ¿cree que las mujeres tienen experiencias diferentes según el tipo de empresaria que sean ( <i>grupo al que pertenecen</i> )?	
c. ¿Cómo apoyan las mujeres a los miembros de su familia y/o a sus propios hijos (o a los hijos de otros) para cumplir con las exigencias del trabajo?	
d. A medida que la empresa crece, ¿cuándo deben las empresarias contratar a empleados no familiares? ¿Cómo y cuándo lo deciden?	
e. ¿Los padres/cuidadores ponen a sus hijos a trabajar para vigilarlos o para evitar su inactividad, o porque hay una necesidad real de trabajo?	



f. ¿Cómo decide la familia la educación de sus hijos?		
g. Cuando los niños y niñas van a la escuela, ¿hasta qué edad y grado/nivel suelen estudiar? ¿las chicas? ¿los chicos? ¿qué pasa con la calidad de la educación de las niñas y los niños?	CHICAS	CHICOS
	¿Edad media hasta la graduación?	¿Edad media hasta la graduación?
	¿Nivel medio de estudios hasta la finalización de la escuela/graduación?	¿Nivel medio de estudios hasta la finalización de la escuela/graduación?
h. Cuando una empresaria incorpora a sus hijos para que ayuden, ya sea en el negocio o en el hogar, en el cuidado de otros miembros de la casa, ¿cómo decide lo que harán los niños?	Calidad	Calidad
i. ¿A qué edad puede un niño o una niña incorporarse a la empresa familiar?		



<p>j. ¿Qué papel desempeña el cónyuge del empresario a Tiempo de decidir el papel que desempeñarán los hijos?</p> <p>¿Se encargarán los hijos e hijas de actividades diferentes? ¿Por qué?</p>	
<p>k. ¿Evalúan las empresarias los riesgos para la seguridad y el bienestar de sus hijos cuando éstos participan en las empresas familiares (tanto si trabajan como si solo acompañan a su madre o a su padre)?</p> <p>¿Evalúan el riesgo para ellos mismos o para otros empleados?</p> <p>Por ejemplo, ¿cómo puede una mujer embarazada que trabaja en una granja evaluar los riesgos de los plaguicidas y sus posibles efectos sobre ella y su hijo no nacido?</p>	
<p>l. ¿Existen recursos que las mujeres puedan utilizar para evaluar las condiciones de trabajo en su empresa?</p>	



**Actividad 3: Actividad de parado-sentado para entender las condiciones de trabajo**

**Objetivo**

Al final de esta actividad, las participantes tendrán:

- demostrada sus experiencias con las condiciones de trabajo y sus sacrificios
- debatidos sus puntos de vista sobre las siguientes preguntas abiertas

**Tiempo: 60 minutos**

**Paso 1: comprender la experiencia de las condiciones de trabajo del grupo - 10 minutos**

*Pida a las participantes que se sienten.*

*Diga:*

Hablaremos de sus experiencias al iniciar y hacer crecer una empresa y de los sacrificios que haya tenido que hacer para lograrlo.

*Mientras lee las siguientes preguntas, pida a las participantes que se levanten si han experimentado lo siguiente en su empresa. Cuente el número de participantes que han respondido a cada pregunta y anótelos.*

En este ejercicio voy a leer una lista de afirmaciones. Para cada afirmación, les pido que se pongan de pie si han tenido una experiencia personal al respecto (*si un miembro no puede ponerse de pie, debe levantar la mano en su lugar*). Una vez que haya contado a los que se han levantado, les pediré que se sienten hasta la siguiente declaración.

Condiciones de trabajo, protección infantil y el sacrificio	Número de participantes
A. Pidió ayuda o se apoyó en la ayuda de miembros de la familia para poner en marcha la empresa	
B. Redujo el gasto en el hogar para avanzar en el negocio	
C. Trabajó más de 8 horas al día	
D. Hizo un sacrificio para devolver su préstamo a tiempo	
E. Dio de baja a uno o más niños o niñas de la escuela	
F. Renunció a descansar los fines de semana o por la noche para trabajar y/o ocuparse de la empresa	
G. Envío a los niños o niñas a trabajar fuera de casa	
H. Redujo el gasto en la educación de sus hijos, por ejemplo, no compró material escolar, no pagó a tiempo	
I. Trabajó usted o sus hijos con productos químicos, fuego y maquinaria sin la protección necesaria.	
J. Viajó a zonas peligrosas para comprar suministros o vender sus productos	
K. Solicitó a los niños y niñas mayores que cuiden a los más pequeños mientras atienden sus asuntos	
L. Sus hijos mantuvieron la empresa vendiendo productos en la calle	



M. Disminuyó el consumo de alimentos o la calidad de los mismos	
N. Los ingresos en la empresa no son suficientes para cubrir las necesidades básicas de la familia	
O. Otros: (Según el criterio del facilitador)	

### **Paso 2: Preguntas abiertas - 25 minutos**

*Indique a las participantes que se sienten y formulen al grupo las siguientes preguntas abiertas:*

Gracias por su duro trabajo. Ahora vamos a descansar y tomar asiento mientras terminamos nuestra última actividad. A continuación, les plantearé las preguntas abiertas para comprender mejor a usted y a su empresa, de modo que el grupo pueda debatirlas. Hablaremos de las crisis y riesgos que puedan haber experimentado.

*Lea las siguientes preguntas y pida a las participantes que discutan cada una de ellas. El anotador puede utilizar el siguiente formulario para tomar notas sobre la conversación.*



Preguntas para el grupo	Notas
a. ¿Cómo se sintió cuando hizo estos sacrificios?	
b. ¿Le resultó incómodo hacer algo de esto? ¿Se sintió culpable por hacerlos?	
c. ¿En qué medida puede planificar el crecimiento de su empresa y qué recursos e información necesita? ¿Cómo de formal sería su plan de crecimiento?	
d. ¿Hasta qué punto pueden las empresarias planificar las crisis de ingresos en la empresa, ya sea por robo, catástrofes naturales, pérdida de ingresos u otras amenazas personales?	
e. ¿Cuáles son los mayores riesgos a los que se enfrentan las empresarias en este ámbito (que representan tanto el riesgo personal como el empresarial)?	
f. ¿Cree que las empresarias y los empresarios se enfrentan a amenazas similares o diferentes en sus empresas?	
g. ¿Cómo ha reaccionado alguna vez ante una crisis en su empresa o en su vida? ¿Qué apoyo tuvo? ¿Cómo se las arregló para salir adelante?	
h. ¿Cómo planifica los riesgos o de qué recursos dispone para gestionarlos? (por ejemplo, usar ahorros, reclamar seguros u otros servicios comunitarios, apoyo de grupo, etc.)	
i. En su opinión, si tuviéramos que desarrollar una herramienta (o	



<p>herramientas) o diferentes productos/servicios, ¿qué podría ayudar a las mujeres empresarias a identificar las oportunidades de crecimiento? ¿Qué le ayudaría a usted y a su empresa?</p> <p>¿A qué riesgos pueden exponerse las empresas (por ejemplo, robos, catástrofes, crisis personales)?</p>	
<p>Otras notas:</p>	

**Paso 3: preguntas abiertas - 25 minutos**

*Indique a las participantes que se sienten y formulen al grupo las siguientes preguntas abiertas:*

Gracias por su duro trabajo. Ahora vamos a descansar y tomar asiento mientras terminamos nuestra última actividad. Ahora les haré preguntas abiertas para que el grupo las discuta.

Sus respuestas nos ayudarán a incorporar a nuestra investigación los retos a los que se enfrentan las mujeres empresarias al momento de crear y dirigir sus empresas. Les haré preguntas sobre sus empresas y sus hijos para entender cómo dirige su empresa y el papel que desempeñan las personas en ella.

*Lea las siguientes preguntas y pida a las participantes que discutan cada una de ellas. El anotador puede utilizar el siguiente formulario para tomar notas sobre el conocimiento del trabajo infantil inaceptable y las condiciones de trabajo aceptables.*



Preguntas para el grupo	Notas
a. ¿Cuáles son las situaciones aceptables para el trabajo de los niños y niñas?	
b. ¿Cuáles son las situaciones NO aceptables para el trabajo de los niños y niñas?	
c. En su opinión, ¿cuál sería la definición de trabajo infantil inaceptable?	
d. ¿Qué leyes conoce relacionadas con el trabajo infantil inaceptable y las condiciones de trabajo inaceptables?	
e. En su opinión, ¿qué opinan en general los padres o cuidadores sobre la "capacitación en el trabajo" de sus hijos en comparación con el trabajo infantil inaceptable? ( <i>Explique los términos si es necesario</i> ).	
f. ¿Cómo podría un banco o una organización de microfinanciación ayudar a una familia a no recurrir al trabajo infantil inaceptable?	
g. ¿Qué papel cree que deberían desempeñar los grupos comunitarios o el gobierno en el apoyo a las familias para garantizar unas condiciones de trabajo seguras en su empresa?	
h. ¿Qué herramientas, capacitación, actividades o productos financieros ayudarían a las familias a mejorar las condiciones de trabajo en sus empresas y/o a evitar el trabajo infantil inaceptable? ¿Qué le ayudaría?	

Gracias por su participación hoy.





### Herramienta 4: Guía de DGF para el personal de primera línea y la gerencia

**Descripción del proceso:** esta herramienta se desarrolló para ayudar al personal de primera línea y de nivel gerencial que trabajan, directamente con las mujeres empresarias, en analizar las condiciones de trabajo, incluida la evaluación de los retos, los obstáculos o las brechas a los que se enfrentan sus participantes en los debates de los grupos focales de discusión.

Esta herramienta se divide en 3 actividades. Dependiendo de cómo se quiera llevar a cabo esta investigación, estas actividades se pueden dividir en diferentes grupos de discusión para que un grupo no tenga que participar en todas las actividades, ya que el tiempo para completar las tres actividades se estima en 2 horas.

- **Actividad 1** se anima al personal a votar sobre la frecuencia con la que han observado diversas condiciones de trabajo inaceptables entre las participantes en el programa.
- **Actividad 2** se anima al personal a discutir sobre los roles de género que desempeñan los niños y las niñas en las empresas de las mujeres o en el hogar.
- **Actividad 3** se anima al personal a debatir sobre los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres al dirigir sus empresas.

**Técnica:** esta herramienta utiliza el método de los grupos focales de discusión (DGF) e incluye una actividad de votación para evaluar el nivel de experiencia y compromiso de los actores/actrices de EEM en relación con la "serie de situaciones". En otras palabras, se presentan situaciones a las que pueden enfrentarse las mujeres empresarias y las participantes indican con qué frecuencia han experimentado estas situaciones en su trabajo diario. Después de cada debate, el facilitador hará preguntas abiertas al grupo para recoger ideas y compartir experiencias.

**Ejemplo de selección:** las DGF se realizan mejor en un área cerrada o privada para crear un espacio seguro. Invite a entre 8 y 15 empleados de primer nivel que conozcan la comunidad y su organización. El facilitador debe repetir este instrumento un total de tres veces para poder comparar las respuestas de grupos similares.

**Facilitadores:** Las DGF deben ser dirigidas por dos personas, una que facilite las actividades y otra que grabe la entrevista y/o tome notas durante la misma.

#### **Materiales:**

- 1 hoja grande de papel para rotafolio en la que se escriben previamente las 9 series de situaciones con un marcador.
- 1 hoja grande de papel para rotafolio en la que se escriben previamente las 5 opciones de tarjetas
- 1 soporte de rotafolio
- 1 Cinta adhesiva
- 9 tarjetas por persona
- 9 sobres, cada uno etiquetado con una de las "series de situación"
- 1 marcador por persona
- Disponga las sillas en la sala de reuniones en forma de U.
- 1 formulario de consentimiento y autorización (1 por persona).

**Tiempo requerido:** 2 horas



**Preparación de las reuniones de grupo:** La plantilla de información del grupo debe completarse antes de realizar cada una de las 3 actividades y antes de cada DGF.



**INFORMACIÓN DEL GRUPO**

**FACILITADOR**

Fecha del grupo focal de discusión:

\_\_\_\_\_

Nombre del facilitador principal: \_\_\_\_\_

Nombre del anotador/observador:

\_\_\_\_\_

**CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS DEL GRUPO**

Número total de participantes en la DGF \_\_\_\_\_

Ubicación de la comunidad (ciudad/condado/región): \_\_\_\_\_

Nombre de la oficina/sucursal: \_\_\_\_\_

Número de mujeres: \_\_\_\_\_ Edad media (estimada): \_\_\_\_\_

Número de hombres: \_\_\_\_\_ Edad media (estimada): \_\_\_\_\_

Posiciones de las participantes:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



## Actividad 1: Juego de votaciones

### Objetivo

Al final de esta actividad, las participantes tendrán:

- revisada la serie de situaciones y experiencias con sus clientes y comunidades.
- discutida la dinámica de género en una empresa.
- debatida las limitaciones y los retos a los que se enfrentan las mujeres al momento de crear y desarrollar una empresa.

### Materiales

- 1 hoja grande de papel para rotafolio *en la que se escriben previamente las 9 series de situaciones con un marcador*
- 1 hoja grande de papel de rotafolio *para escribir las 5 opciones de tarjetas*
- 1 soporte de rotafolio
- 9 tarjetas por persona
- 9 sobres, *cada uno etiquetado con una de las "series de situación"*
- 1 marcador por persona
- Cinta adhesiva
- Disponga las sillas en la sala de reuniones en forma de U.
- 1 formulario de consentimiento y autorización (ver herramienta 1)

### Tiempo: 60 minutos

#### Paso 1: evaluación de una serie de situaciones con un actor/actriz de EEM/su organización - 5 minutos

Antes de comenzar la actividad 1, pida a cada participante que se presente y que cuente algo sobre el papel que está representando, si es que no se conocen ya estos detalles.

*Asegúrese de que todas las sillas estén dispuestas en forma de U y orientadas hacia la parte delantera de la sala, donde se encuentra el papel de rotafolio.*

*Diga:*

Durante esta actividad describiremos una serie de situaciones en las que cada uno tendrá la oportunidad de meter una tarjeta en un sobre. Por favor, deposite la tarjeta que mejor describa su portafolios, los clientes con los que trabaja y la frecuencia con la que ha experimentado diferentes situaciones en su trabajo. Veamos primero las siguientes situaciones laborales.

*Pida a cada participante que lea por turnos un escenario de la hoja de rotafolio preparada "Situaciones de trabajo" situada en el atril o en la pared de la parte delantera de la sala.*

#### Situaciones de trabajo

1. Los niños y niñas ayudan a vender artículos de la tienda
2. Las mujeres trabajan muchas horas, más de 8 horas al día
3. Los niños y niñas ayudan en la producción de artículos para la empresa
4. Clientas que trabajan con productos químicos sin protección



5. Niños y niñas que no van a la escuela porque ayudan en la empresa
6. Clientas que trabajan con máquinas sin protección
7. Los niños y niñas mayores cuidan de sus hermanos pequeños para que sus padres puedan trabajar
8. Clientas que tienen granjas o trabajan en la agricultura y dependen de sus hijos durante la temporada de siembra y cosecha
9. Niños y niñas que son padres y tienen que trabajar para mantener a sus hijos

### **Paso 2: redacción de opciones de tarjetas en respuesta a la serie de situaciones - 10 minutos**

*Muestre el rotafolio "Opciones de tarjetas". Recogerán todas las tarjetas y las meterán en un sobre etiquetado con el escenario. Repita el proceso con las siguientes 8 preguntas.*

En función de su experiencia laboral, elija una de las cinco opciones de tarjeta que mejor se adapte a la situación. Leeré cada situación laboral individualmente. Para cada pregunta que lea en voz alta, escriba una de las cinco posibilidades en una nueva tarjeta. Una vez que haya escrito su respuesta, mi cofacilitador irá hacia dónde está sentado, y usted colocará su respuesta en su sobre.

#### **Opciones de la tarjeta**

1. Este **no** es el caso.
2. **No** es muy común.
3. Lo he visto **a veces**.
4. Esto es común.
5. Esto es **muy** común.

### **Paso 3: dividir a las participantes en grupos - 20 minutos**

*Diga:*

Ahora los dividiré en 3 grupos. Cada grupo recibe tres sobres. Para cada sobre, cuente la frecuencia de las respuestas a la situación de trabajo escrita en el sobre y escríbalas en el exterior del sobre para que podamos contar las respuestas. Transfiera las respuestas al rotafolio para que todo el grupo pueda ver cuántas personas dieron cada respuesta. Por favor, guarde las tarjetas en cada sobre cuando termine, ya que las recogeremos después del debate.

Para las 3 situaciones de trabajo que tienen, discutan brevemente en su grupo qué les sorprende de las respuestas de sus compañeros y qué no. Prepárense para compartir las respuestas con todo el grupo cuando nos reunamos de nuevo.

*Antes de pasar al paso 4, asegúrese de que cada grupo ha documentado sus respuestas en los rotafolios correspondientes.*

### **Paso 4: preguntas abiertas y discusiones en el plenario - 30 minutos**

## Guía de investigación de mercado RICHES



*Haga que cada grupo comparta su breve charla para cada situación de trabajo. Anote en los rotafolios lo que le ha sorprendido y lo que no, y haga que estas notas se reflejen en la hoja informativa al final de esta sesión.*

*Diga:*

*Ahora les haré algunas preguntas abiertas relacionadas con sus respuestas en los sobres individuales.*

*Haga que un anotador anote las respuestas a las siguientes preguntas en la hoja de datos.*

*Pida:*

*Preguntas:*

1. ¿qué dinámica de género ha observado en los hogares con los que trabaja?
2. ¿quién controla las finanzas en general?
3. ¿quién controla los beneficios de los negocios de las mujeres?
4. ¿los adultos de un hogar familiar suelen depender de los niños y niñas mayores para que cuiden de los más pequeños y así poder trabajar u ocuparse de sus asuntos? ¿Con qué frecuencia?
5. hábleme de los clientes cuyos hijos ayudan en la empresa
  - ¿Qué tareas ha observado?
  - ¿Qué papel desempeñan los niños y niñas en la familia?
  - ¿Hay otros empleados en la empresa?
  - ¿Hay otras empresas en la familia (por ejemplo, dirigidos por el padre)?
6. ¿ha experimentado condiciones peligrosas o de riesgo en las empresas dirigidas por mujeres o en donde trabajan? ¿Puede describir algunas de ellas?
7. ¿a qué edad suelen empezar los niños a trabajar en la empresa de su madre? ¿Influye esto en su escolarización? Si es así, ¿cómo?
8. ¿hay alguna otra observación que quiera compartir?

**Diga:** gracias por estas contribuciones. Pasemos a la actividad 2 (si procede).



**Hoja de datos REA para notas**

(Hoja de respuestas para el cofacilitador)

<p>1. Los niños y niñas ayudan a vender artículos de la tienda</p> <p><b>Sorpresas</b></p> <p><b>No es una sorpresa</b></p>	<p>2. Las mujeres trabajan muchas horas, más de 8 horas al día</p> <p><b>Sorpresas</b></p> <p><b>No es una sorpresa</b></p>	<p>3. Los niños y niñas ayudan en la producción de artículos para la empresa</p> <p><b>Sorpresas</b></p> <p><b>No es una sorpresa</b></p>
<p>4. Clientes que trabajan con productos químicos sin protección</p> <p><b>Sorpresas</b></p> <p><b>No es una sorpresa</b></p>	<p>5. Niños y niñas que no van a la escuela porque ayudan en la granja</p> <p><b>Sorpresas</b></p> <p><b>No es una sorpresa</b></p>	<p>6. Clientes que trabajan con máquinas sin la protección adecuada</p> <p><b>Sorpresas</b></p> <p><b>No es una sorpresa</b></p>
<p>7. Los niños y niñas mayores cuidan de sus hermanos pequeños para que sus padres puedan trabajar</p> <p><b>Sorpresas</b></p> <p><b>No es una sorpresa</b></p>	<p>8. Los clientes que tienen empresas o trabajan en la agricultura dependen de sus hijos durante la temporada de siembra y cosecha.</p> <p><b>Sorpresas</b></p> <p><b>No es una sorpresa</b></p>	<p>9. Niños y niñas que son padres y tienen que trabajar para mantener a sus hijos</p> <p><b>Sorpresas</b></p> <p><b>No es una sorpresa</b></p>

Preguntas	Notas
<p>1. ¿Qué roles y responsabilidades de género has visto en las familias?</p> <p>2. ¿Quién controla las finanzas en general?</p>	



<p>3. ¿Quién controla los beneficios de los negocios de las mujeres?</p>	
<p>4. ¿Los adultos de un hogar familiar suelen depender de los niños y niñas mayores para que cuiden de los más pequeños y así poder trabajar u ocuparse de sus asuntos? ¿Con qué frecuencia?</p>	
<p>5. Hábleme de los clientes cuyos hijos ayudan en la tienda.</p> <p>5.1 ¿Qué tareas ha observado?</p>	
<p>5.2 ¿Qué papel desempeñan los niños y niñas en la familia?</p>	
<p>5.3 ¿Hay otros empleados en la empresa?</p>	
<p>5.4 ¿Existen otros negocios en la familia (por ejemplo, dirigidos por el padre)?</p>	
<p>6. ¿Ha experimentado condiciones peligrosas o de riesgo en las empresas dirigidas por mujeres o en donde trabajan? ¿Puede describir algunas de ellas?</p>	
<p>7. ¿A qué edad suelen empezar los niños y niñas a trabajar en la empresa de su madre? ¿Influye esto en su escolarización? Si es así, ¿cómo?</p>	
<p>8. ¿Hay alguna otra observación que quiera compartir?</p>	



## Actividad 2: limitaciones como empresario

### Objetivo

Al final de esta actividad, las participantes tendrán:

- debatidos los principales obstáculos a los que se enfrentan las mujeres al momento de crear y hacer crecer sus empresas.
- discutido cómo las mujeres empresarias pueden planificar para las crisis en sus empresas.
- realizada una lluvia de ideas sobre los tipos de productos/servicios para ayudar a las mujeres empresarias a identificar las oportunidades de crecimiento y mitigar los riesgos a los que pueden enfrentarse.

**Tiempo: 30 minutos**

**Paso 1: Lea las preguntas abiertas y dé a las participantes la oportunidad de compartir sus experiencias y recoger ideas (10 minutos).**

Preguntas	Notas
<p>1. ¿Cuáles son los mayores obstáculos a los que se enfrentan las mujeres al <b>iniciar</b> su empresa? (Pregunte por las limitaciones financieras, las limitaciones personales y familiares, las necesidades de capacitación, los antecedentes educativos, la visión y la confianza en sí mismas, etc.)</p> <p>2. ¿Por qué estas limitaciones son importantes para algunas mujeres y no para otras?</p>	
<p>3. ¿Cuáles son los mayores obstáculos a los que se enfrentan las mujeres para <b>desarrollar</b> su empresa? (Pregunte por las limitaciones financieras, las limitaciones personales y familiares, las necesidades de capacitación, los antecedentes educativos, la visión y la confianza en sí mismas, etc.)</p> <p>¿En qué se diferencian de iniciar una empresa, si es que lo hacen?</p> <p>4. ¿Por qué estas limitaciones son importantes para algunas mujeres y no para otras?</p>	

**Paso 2: PREGUNTAS DE LA DGF #2 (5 minutos)**

**Diga:** en todo el mundo hay más mujeres que hombres con dificultades en el trabajo. Las empresas propiedad de mujeres suelen tener más dificultades para empezar o crecer debido a los mayores costos de



contratación y mantenimiento de los trabajadores. Las mujeres se enfrentan a barreras adicionales en comparación con sus homólogos masculinos, como los obstáculos legales, los roles de género y la falta de acceso a los mercados. (5 minutos)

Preguntas	Notas
5. ¿Diría usted que las mujeres de su comunidad se enfrentan a este reto al momento de iniciar o dirigir una empresa? ¿Por qué o por qué no?	
6. ¿Cree que sus participantes se enfrentan a diferentes retos en función del tipo de negocio que dirigen o poseen?	
7. ¿Cómo pueden las mujeres confiar en los miembros de su familia y/o en sus propios hijos (o en los hijos de otros) para satisfacer las demandas de trabajo? ¿En qué momento podrían las mujeres empezar a contratar empleados de verdad?	

**Paso 3: PREGUNTAS #3 (10 minutos)**

**Diga:** en esta sección de preguntas, queremos averiguar hasta qué punto las mujeres empresarias son capaces de planificar las crisis de ingresos, ya sean robos, catástrofes naturales, pérdida de ingresos u otras amenazas personales. Nos ayudarán a comprender los mayores riesgos a los que se enfrentan las mujeres empresarias en este ámbito (que son tanto riesgos personales como empresariales). (10 minutos)

Preguntas	Notas
8. ¿Cómo suelen reaccionar ante las crisis las mujeres empresarias de diferentes sectores o procedencias?	
9. ¿Qué mecanismos de afrontamiento podrían utilizar? Por ejemplo, retirando a los niños de la escuela, reduciendo los gastos, recurriendo a la ayuda de los familiares, reduciendo el consumo de alimentos, etc.	



<p><b>10.</b> ¿Cómo se sentirían normalmente las mujeres de negocios si tuvieran que hacer tales sacrificios?</p>	
<p><b>11.</b> ¿Qué mecanismos de afrontamiento/sacrificios se perciben como inaceptables (es decir, trata de evitarlos a toda costa)?</p>	
<p><b>12.</b> En su opinión, ¿los hombres y las mujeres se enfrentan a amenazas similares/diferentes en sus empresas?</p>	
<p><b>13.</b> ¿Conoce las estrategias de reducción de riesgos (es decir, planes o recursos para responder a las amenazas) que tienen las mujeres, como ahorros, seguros u otros servicios comunitarios, apoyo de grupo, etc.?</p>	

**Paso 4.** si tuviéramos que desarrollar una herramienta, un producto o un servicio que apoye a las mujeres empresarias para hacer frente tanto a las oportunidades de crecimiento como a los riesgos a los que pueden enfrentarse las mujeres empresarias (por ejemplo, robos, catástrofes, crisis personales), ¿qué cree que se necesitaría (y cómo podría diferir esto según el grupo que describe más arriba)? - 5 minutos



*Este es el último capítulo de la herramienta de grupos de discusión para el personal de primer nivel, los supervisores y los gerentes.*

Muchas gracias por su participación hoy. Sus respuestas nos ayudarán a incorporar a nuestra investigación los retos a los que se enfrentan las mujeres empresarias al momento de crear y dirigir sus empresas.



## Herramienta 5: Guía de entrevistas para proveedores de servicios de protección infantil

**Descripción:** esta herramienta ha sido diseñada para facilitar las entrevistas con los proveedores de servicios de protección infantil con el fin de identificar las deficiencias en los servicios relacionados con las condiciones de trabajo y el trabajo infantil inaceptable, y para proporcionar información para el diseño de productos. Esta herramienta también puede utilizarse para obtener una perspectiva adicional sobre la naturaleza o la prevalencia del trabajo infantil inaceptable.

**Facilitadores:** esta entrevista debe ser llevada a cabo por dos personas, una que facilite las actividades y otra que grabe la conversación y/o tome notas durante la misma.

**Materiales necesarios:** al menos 1 copia de la guía de entrevista impresa por entrevista.

**Tiempo requerido:** se espera que esta conversación dure al menos una hora.

*Facilitador: lea las siguientes preguntas en voz alta a las participantes. Si es posible, haga preguntas de seguimiento y/o pida que se amplíen las respuestas si éstas pueden ser más elaboradas.*

*Tomador de notas: utilice el siguiente formulario para tomar notas durante la conversación. Si una respuesta no está clara, pide al participante que explique su respuesta.*

Guía de entrevistas
<p><b>FACILITADOR</b></p> <p>Fecha de la entrevista: _____</p> <p>Lugar de la entrevista: _____</p> <p>Nombre del moderador principal: _____</p> <p>Nombre del cofacilitador y del observador: _____</p>
<p><b>PARTICIPANTE</b></p> <p>Nombre de la organización: _____</p> <p>Agencia: _____</p> <p>Ubicación (ciudad/provincia/país): _____</p> <p>Nombre: _____</p> <p>Título del trabajo: _____</p>
<p><b>1.</b> ¿Proporciona su organización vínculos o protección contra las violaciones de los derechos laborales, el trabajo infantil inaceptable (trabajo de menores) o las condiciones de trabajo inaceptables? ¿Qué servicios ofrecen? ¿En qué ámbito y con qué población trabaja (zona geográfica, sector, demografía, género)?</p>
<p> </p>



<p>2. ¿Cuál es su papel en la protección infantil contra el trabajo inaceptable? ¿Qué frecuencia y naturaleza tiene el trabajo infantil inaceptable en la población con la que trabaja? ¿Es consciente de las condiciones de trabajo inaceptables para los niños en su área de servicio?</p>
<p>3. ¿Qué tipo de empresas propiedad de mujeres hay en la población con la que trabaja? ¿Cuál es el tamaño o el desarrollo de sus negocios (ambulatorios, con sede fija, por cuenta ajena)? ¿Cuáles son los principales sectores en los que operan?</p>
<p>4. ¿Ha observado una relación entre el trabajo de los niños y la interrupción de la asistencia a la escuela? ¿Cuál es la relación entre el trabajo infantil inaceptable y la escolarización en la población con la que trabaja?</p>
<p>5. Describa las condiciones de trabajo (especialmente los días/horas de trabajo, los salarios y la salud y seguridad en el trabajo) en las empresas de mujeres con las que trabaja.</p>
<p>6. ¿Dispone de datos cuantitativos o cualitativos sobre la incidencia del trabajo infantil inaceptable en su sector de servicios? ¿Puede proporcionarnos alguna prueba, informe o información?</p>
<p>7. ¿Dispone de datos cuantitativos o cualitativos sobre la incidencia del trabajo inaceptable de los niños que trabajan en el hogar o en una empresa de mujeres?</p>
<p>8. Si la empresa de una mujer emplea a niños y niñas (remunerados o no), ¿qué tipo de tareas realizan los niños y niñas?</p>



<b>9.</b> ¿Afecta a su escolarización? Si es así, ¿cómo?
<b>10.</b> ¿Los niños y niñas que trabajan en las empresas de mujeres son hijos de la propietaria o de otros hogares?
<b>11.</b> ¿Qué barreras existen en la educación y los servicios sociales (incluidos los prejuicios de género) que pueden conducir al trabajo infantil inaceptable en la población con la que trabaja?
<b>12.</b> En su opinión, ¿cuál es el grado de concienciación sobre el trabajo infantil y las condiciones laborales inaceptables en su empresa?
<b>13.</b> ¿Cuánto tiempo o recursos se dedican, si es que se dedican, a supervisar y evaluar las condiciones de trabajo inaceptables para los niños y niñas de la población con la que se trabaja?
<b>14.</b> ¿Qué interés hay en abordar estas cuestiones dentro de su organización?
<b>15.</b> En su opinión, y basándose en su experiencia, ¿qué es lo que impulsa la toma de decisiones en los hogares sobre cuestiones relacionadas con el trabajo infantil inaceptable y las condiciones laborales en las empresas de mujeres?



**16.** ¿Qué medidas legales y sociales afectan a su trabajo y a los servicios que presta, especialmente en relación con el trabajo infantil y las condiciones laborales inaceptables?

**17.** ¿Su organización toma medidas o trabaja con otros proveedores de servicios a nivel local, regional o nacional para prevenir o eliminar el trabajo infantil inaceptable? Por favor, describa. ¿Qué eficacia tuvieron estas medidas?

**18.** ¿Qué factores cree que son cruciales para lograr un cambio de comportamiento con respecto al trabajo infantil inaceptable o a las condiciones de trabajo en las empresas de mujeres?

**19.** ¿Cuál cree que es el papel del momento, es decir, la edad de los niños y niñas, el nivel de educación, el momento del año escolar, el momento del ciclo económico, etc.?

**20.** ¿Cuáles son (o serían) algunos de los obstáculos o desafíos para abordar el trabajo infantil y las condiciones laborales inaceptables que existen actualmente?

**21.** ¿Existen políticas, programas (incluida la capacitación) u otras salvaguardias específicas que falten?



## Herramienta 6: diagnóstico empresarial de riesgos para la seguridad y la salud en los estudios de mercado

**Descripción del proceso:** esta herramienta debe ser utilizada por el personal de primer nivel durante las visitas a los lugares de trabajo de las participantes para entablar una conversación conjunta con el fin de identificar los riesgos de seguridad y salud en la empresa. Puede utilizar esta herramienta para realizar estudios de mercado y captar los riesgos de cada empresa. Esta herramienta le permite recopilar datos cuantitativos sobre los riesgos y exposiciones de las empresas, proporcionándole información específica sobre su cartera y sus participantes. Puede utilizar esta información para priorizar en qué riesgos centrarse o cómo adaptar los productos y servicios.

### Conceptos importantes a tener en cuenta:

**Regla general: si algo es peligroso para un adulto, también lo es para un niño y niña.**

Las herramientas de esta guía asumen que cualquier riesgo identificado para un adulto es un riesgo mayor para los niños y niñas porque:

- tienen una piel más fina, por lo que las sustancias tóxicas pueden ser absorbidas más fácilmente;
- respiran más rápido y más profundamente, lo que les permite inhalar más patógenos y polvos en el aire;
- son más propensos a la deshidratación porque tienen una mayor superficie corporal por kilo de peso;
- Los metales pesados (plomo, mercurio) se absorben y almacenan más fácilmente en el cerebro, lo que puede provocar alteraciones en el sistema endocrino, que desempeña un papel clave en el crecimiento y el desarrollo, impidiendo el desarrollo cognitivo y afectando a todo el sistema nervioso;
- consumen más energía para su crecimiento, por lo que corren más riesgo de ingerir toxinas;
- necesitan más sueño y descanso para un buen desarrollo;
- tienen un sistema termorregulador menos desarrollado, lo que les hace más sensibles al calor y al frío;
- a menudo desconocen sus derechos como trabajadores y sus responsabilidades hacia los demás trabajadores;
- son menos capaces de reconocer las consecuencias de sus acciones y de evaluar los riesgos asociados a las distintas situaciones;
- son más vulnerables a la presión social;
- son reacios a hablar de las dificultades en el trabajo y no suelen tener poder de negociación;
- son más pequeños que la estatura media del trabajador: las herramientas y los equipos de seguridad suelen estar diseñados para personas más grandes y fuertes; y
- no tienen la capacidad y la experiencia profesionales necesarias para comprender los peligros y los riesgos para la salud y la seguridad.

**A menos que se identifique específicamente como relevante solo para los niños y niñas, todos los**



riesgos descritos en esta guía suponen un peligro para adultos y niños.<sup>1</sup>

**Materiales necesarios:** debe imprimirse al menos un ejemplar por empresa visitada antes de la visita.

### Pasos:

- **Paso 1:** imprima copias de la herramienta antes de la visita in situ.
- **Paso 2:** planificar las visitas con 5 a 10 participantes por día. En función de las características de las participantes que quiera estudiar en su investigación, es aconsejable seleccionarlos de forma que se reflejen estas características. Por ejemplo, si hay diferencias entre las microempresas y las pequeñas empresas y entre las empresas urbanas y las rurales, o entre los tipos de empresas (por ejemplo, la agricultura, la pequeña empresa), es aconsejable organizar una visita al lugar para asegurarse de que visita a un participante que represente a cada persona.
- **Paso 3:** evaluar a la empresa con la herramienta. **RECUERDE:** La realización de una visita in situ debe ser ética y no debe implicar ningún juicio sobre el encuestado. También debe quedar claro que el encuestado no será castigado por sus respuestas.

**Riesgos a tener en cuenta:** **precaución:** el uso de esta herramienta no pretende ser un castigo, sino mantener una conversación con las participantes para identificar mejoras, tanto simples como más complejas, en la empresa que reduzcan el riesgo de daño para todos los involucrados (o presentes) en la empresa. El uso de esta herramienta, si no se orienta o introduce adecuadamente, puede hacer que el participante se sienta culpable por una situación que no puede cambiar fácilmente. Por lo tanto, asegúrese de que el personal de primera línea haya completado la capacitación de [Capacitación de la Compresión de las Condiciones Inaceptables de Trabajo RICHES](#) antes de utilizar estas herramientas con las participantes. En la medida de lo posible, se podría utilizar un apoyo financiero adicional, como un préstamo complementario o productos de ahorro obligatorios, para financiar las mejoras empresariales identificadas. Junto con el plan de [Riesgos Empresariales: Haciendo que los Lugares de Trabajo Sean Seguros Para Todos](#) y las herramientas 2, 3 o 4 incluidas en esta guía, que pueden ser utilizadas directamente por el participante, se puede establecer una relación de trabajo positiva con el mismo, que conduzca a una mejora de la salud y la seguridad en la empresa para el participante y, lo que es más importante, para sus hijos o niños que estén presentes o trabajen en su empresa.

**Tiempo requerido:** Aproximadamente de 30 minutos a 1 hora por empresa, más el tiempo de preparación y desplazamiento.

### Ajustes necesarios:

1. en el diagnóstico empresarial, los términos "participantes del programa" o "participantes" se utilizan para describir a las beneficiarias o empresarias de un proveedor de servicios. Estos términos pueden sustituirse por clientes, beneficiarios, empresarios u otros términos significativos antes de rellenarlos.
2. antes de utilizar el Diagnóstico Empresarial, complete la siguiente declaración al final del Diagnóstico: *"Si se detecta alguna de estas condiciones, hay que tratarla inmediatamente con el*

---

<sup>1</sup> Fuente: [El proceso tripartito para identificar el trabajo infantil peligroso - guía del facilitador; Seguridad y salud de los trabajadores jóvenes](#)



propietario de la empresa. Si en algún momento un niño o niña está en peligro físico o muestra signos de privación (insuficiencia de sueño, comida, ropa), intimidación o miedo que no pueden resolverse directamente con el propietario de la tienda, póngase en contacto: \_\_\_\_\_.” Si la herramienta 1: La lista de contactos de

emergencia de [Guía de enlaces RICHES](#) se completó durante la fase 1, este número debería estar disponible. Si no es así, debes dar el número de teléfono de un organismo que pueda ayudar si un niño está en peligro inmediato, por ejemplo, la policía o el comité de protección infantil.

3. Esta Herramienta de Diagnóstico Empresarial está diseñada para que sea aplicable a cualquier tipo de empresa. Sin embargo, si hay empresas comunes propiedad de las participantes y apoyadas por el actor/actriz de EEM, se pueden añadir ejemplos específicos en la columna B. Se pueden añadir "preocupaciones". [Las publicaciones específicas sobre riesgos laborales](#) suelen hacer hincapié en los tipos de riesgos para un trabajador. Los siguientes son algunos ejemplos que pueden ser coherentes con las empresas propiedad de mujeres:

- |   |   |
|---|---|
| 1. <a href="#">Panadería</a>                              | 7. <a href="#">Mampostería</a>                    |
| 2. <a href="#">Granja, lechería</a>                       | 8. <a href="#">Mecánico de vehículos de motor</a> |
| 3. <a href="#">Trabajadores agrícolas, aves de corral</a> | 9. <a href="#">Trabajador, agricultor</a>         |
| 4. <a href="#">Buceador, pescador local</a>               | 10. <a href="#">Marinero, (Marina Mercante)</a>   |
| 5. <a href="#">Peluquerías o salones de uñas</a>          | 11. <a href="#">Corte y confección</a>            |
| 6. <a href="#">Cuidado de animales</a>                    |   |

Las empresas en las que pueden trabajar niños figuran en el kit [Trabajo seguro para los jóvenes](#) elaborado por la OIT.

- |   |   |
|---|---|
| 1. <a href="#">Reparación de coches</a> | 6. <a href="#">Restaurante</a>          |
| 2. <a href="#">Construcción</a>         | 7. <a href="#">Pequeña fábrica</a>      |
| 3. <a href="#">Ropa</a>                 | 8. <a href="#">Memoria</a>              |
| 4. <a href="#">Limpieza de hoteles</a>  | 9. <a href="#">Trabajo de la madera</a> |
| 5. <a href="#">Ama de casa</a>          |   |

El proyecto de Promoción y Protección de los Intereses de los Niños que Trabajan (PPIC-Work) ejecutado en Egipto también ha proporcionado [riesgos específicos de la empresa para los siguientes tipos de empresas](#): Pequeño taller, panadería, carpintería y restaurante.

El USDOL La Administración de Salud y Seguridad Ocupacional (OSHA) también ha proporcionado riesgos clave para tiendas minoristas/tiendas de abarrotes/tiendas de conveniencia, servicio de alimentos/comida rápida, mantenimiento, trabajo de oficina/oficina, trabajo al aire libre, construcción y agricultura. Al tratarse de un estudio estadounidense, los riesgos pueden no abarcar todos los que se dan en otros contextos.

**Los idiomas y las adaptaciones:** Esta herramienta está disponible en inglés, filipino, francés y español.

## Herramienta de diagnóstico para la seguridad y la salud en las empresas

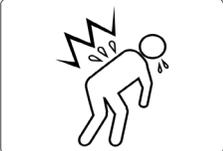
Nombre del evaluador: _____	La fecha: _____
Nombre del participante: _____	Tipo de empresa evaluada: _____
Número de niños presentes (18 años o menos): _____	Edad (estimada) de los niños: _____

### Instrucciones:

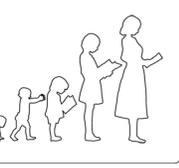
**Paso 1:** discuta y observe en el lugar de trabajo del participante cada uno de los riesgos de seguridad enumerados en la columna B y **marque** en la columna C si el riesgo se ha observado/está presente.

**Paso 2:** para todos los riesgos marcados con una **X** en la columna C, anote la **gravedad** o la **prioridad de la acción** en la columna D utilizando las siguientes descripciones y códigos:

- serio (S): puede causar la muerte, la incapacidad a corto plazo o permanente y/o ocurrir con frecuencia (diaria/semanal).
- moderado (M): puede causar enfermedades y dolores frecuentes y/o ocurre al menos una o dos veces al año.
- bajo (B): tratables, molestias temporales y/o raras/raras.

A. Naturaleza del riesgo	B. Considere	C. X si es "sí"	D. En caso afirmativo, prioridad de la medida: Grave (S), Moderado (M), Bajo (L)
<b>Físico</b> 	¿Hay superficies húmedas o irregulares?		
	¿Hay condiciones extremas de calor o frío en la empresa?		
	¿Hay una mala iluminación?		
	¿Hay exposición a mordeduras/patadas de animales de granja?		
	¿Hay enchufes o cables inseguros?		
	¿Existen o se utilizan herramientas eléctricas o de corte en la empresa?		
	¿Hay exposición a vehículos u otra maquinaria?		
	¿Hay ruidos fuertes y repetitivos o vibraciones en la granja?		
	¿El trabajo implica movimientos repetitivos?		
¿Tiene que levantar/transportar cargas pesadas?			



A. Naturaleza del riesgo	B. Considere	C. X si es "sí"	D. En caso afirmativo, prioridad de la medida: Grave (S), Moderado (M), Bajo (L)
	¿Son beneficiosas las posturas incómodas?		
<b>Química</b> 	¿Existe un posible contacto con residuos biológicos/gérmenes y virus (animales o plantas)?		
	¿Existe la posibilidad de exponerse a un saneamiento deficiente?		
	¿Existe la posibilidad de contacto con productos químicos tóxicos?		
	¿Existe un posible contacto con soluciones de limpieza, tintes, pesticidas o fertilizantes?		
	¿Existe la posibilidad de contacto con polvo vegetal o mineral?		
	¿Existe la posibilidad de entrar en contacto con el humo, los gases de escape o la mala ventilación?		
<b>Emocional</b> 	¿Son los trabajadores objeto de abusos (sexuales, físicos, financieros y emocionales) o de humillaciones?		
	¿Hay una carga de estrés?		
<b>Crecimiento y desarrollo</b> 	¿Está embarazada la dueña de la tienda o una de sus empleadas?		
	¿La mujer embarazada entra en contacto con productos químicos o está expuesta a riesgos físicos que podrían ponerla en peligro a ella o a su hijo no nacido?		
	¿Están los niños/as expuestos/as a largas jornadas de trabajo?		
	¿Hay niños que tengan demasiadas responsabilidades (por ejemplo, cuidar de bebés o niños pequeños, ser el único responsable del dinero/actividades comerciales, etc.)?		
<b>Educación</b>	¿Hay niños/as menores de __ (indique la edad máxima para la enseñanza obligatoria, a menudo 18 años) presentes en la explotación durante el horario escolar?		
	Dependiendo de la edad del/la niño/a: Si el/la niño/a		



A. Naturaleza del riesgo	B. Considere	C. X si es "sí"	D. En caso afirmativo, prioridad de la medida: Grave (S), Moderado (M), Bajo (L)
	trabaja más de los límites legalmente permitidos (por ejemplo ¿Más de 4 horas al día para un/a niño/a menor de 15 años o más de 8 horas para un/a niño/a de entre 15 y 17 años?)		

**IMPORTANTE** | Ningún menor de 18 años debe trabajar en lo siguiente:

- Estructuras altas (tejados, árboles, paredes) o equipos desde los que puedan caer (escaleras, andamios, pendientes pronunciadas).
- Bajo tierra (cuevas, túneles, fosas) o bajo el agua (buceando, permaneciendo en el agua o en suelo húmedo durante más de unos minutos).
- Habitaciones pequeñas (túneles, cajas, neveras)
- Solo y separado de los demás o aislado de los padres, cuidadores adultos o adultos de confianza.
- Levantar objetos pesados o transportar cargas a larga distancia
- Operar o trabajar cerca de maquinaria pesada o peligrosa, como equipos de corte o trituración, equipos motorizados o con motor, maquinaria que pueda atrapar las manos, los pies, el pelo o la ropa.
- Largas jornadas de trabajo o de noche
- Con o cerca de productos químicos tóxicos
- Lugares en los que hay riesgo de ataque en el camino hacia y desde el trabajo
- Un alto nivel de responsabilidad por la seguridad de los demás (por ejemplo, un niño pequeño que cuida de un bebé) o por la propiedad (por ejemplo, un niño pequeño que dirige un negocio mientras un adulto está fuera).

Si observa alguna de estas condiciones, diríjase inmediatamente al comerciante. Si en algún momento un niño está en peligro físico o muestra signos de privación (insuficiencia de sueño, comida y ropa), intimidación o miedo que no pueden resolverse directamente con el propietario de la tienda, póngase en contacto con él/ella: \_\_\_\_\_.



## Anexos

### Acrónimos y glosario de términos

Acrónimo	Definición
ABA ROLI	American Bar Association - Iniciativa sobre el Estado de Derecho
REA	Debate en el grupo de discusión
ILAB	Oficina de Asuntos Laborales Internacionales (Departamento de Trabajo de los Estados Unidos)
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONG	Organización no gubernamental
OCFT	Oficina de Trabajo Infantil, Trabajo Forzoso y Trata de Personas
OSHA	Administración de Seguridad y Salud en el Trabajo
PPIC-Trabajo	El proyecto para promover y proteger los intereses de los niños que trabajan
RICHES	Reducir el trabajo infantil y las condiciones laborales inaceptables en las iniciativas de capacitación económica
USDOL	Departamento de Trabajo de los Estados Unidos
EEM	Capacitación económica de las mujeres

Término	Definición
Niños vulnerables implicados en el trabajo infantil inaceptable	<p>Un niño en riesgo de realizar trabajo infantil inaceptable es un niño que cumple una o más de las siguientes condiciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Vivir en una zona donde el trabajo infantil está muy extendido;</li> <li>2) Vivir en la pobreza (según la definición de las normas nacionales);</li> <li>3) En edad escolar, pero no en la escuela;</li> <li>4) Tener uno o más hermanos que trabajen con niños;</li> <li>5) Huérfano;</li> <li>6) El jefe de familia;</li> <li>7) Afectado por una discapacidad;</li> <li>8) Vivir en una zona con una baja tasa de escolarización o un alto índice de abandono escolar</li> </ol>
Trabajo infantil	Trabajo doméstico y trabajo jurídico, incluido el trabajo ligero. Este tipo de trabajo no entra en conflicto con la asistencia a la escuela. Según las normas internacionales, la edad mínima para trabajar es de 14 o 15 años, dependiendo del país, ya que algunos países en desarrollo tienen una edad mínima para trabajar.
Personal de primer nivel	El personal de primera línea se refiere al personal de los agentes de EMA que trabajan directamente con las mujeres para lograr los objetivos de EMA, principalmente sobre el terreno. El personal de primer nivel puede ser formadores, representantes de la comunidad, asesores de crédito, trabajadores sociales, trabajadores de extensión agrícola y otros.
Trabajo infantil inaceptable (trabajo	<b>Trabajo inaceptable para los niños</b> o <b>trabajo infantil</b> es cualquier trabajo que impida el desarrollo del niño y cualquier trabajo que sea a) física, mental o moralmente peligroso e inaceptable para los niños y b) que interfiera con la



infantil)	asistencia del niño a la escuela. El término <b>trabajo infantil inaceptable</b> también se utiliza como sinónimo de <b>trabajo infantil inaceptable</b> o <b>trabajo infantil</b> . En La caja de herramientas RICHES, el trabajo infantil inaceptable también se refiere a cualquier trabajo infantil que sea difícil, peligroso o sucio (también conocido como las 3 D).
Trabajo inaceptable para los adultos (condiciones de trabajo inaceptables o UACW)	Cualquier condición de trabajo que se considere desventajosa, como salarios que no permitan a los trabajadores y a sus familias ganarse la vida de forma decente, horarios de trabajo que superen las ocho horas diarias/48 horas semanales y malas condiciones de salud y seguridad en el trabajo. Las condiciones de trabajo inaceptables se dan sobre todo en el <b>sector informal</b> , donde se encuentran muchas empresas propiedad de mujeres, <b>en trabajos precarios</b> como el trabajo por contrato y el trabajo en entornos donde la protección legal es nula o limitada, el <b>trabajo forzado</b> , que es la forma más atroz de trabajo y está especialmente extendida en el trabajo doméstico, la construcción y la industria manufacturera, la agricultura, la horticultura, la hostelería y la industria del sexo, o el <b>trabajo precario, que incluye</b> situaciones laborales <b>precarias como</b> el trabajo temporal y/o informal, por ejemplo. Por ejemplo, en el cuidado del hogar, la limpieza, la cocina, los mercados y la fabricación.
Trabajo ligero	El trabajo infantil que es temporal y no perjudica la salud, la seguridad o la asistencia y el rendimiento escolar del niño. El trabajo ligero puede consistir en tareas domésticas adecuadas a la edad, como hacer la cama, lavar los platos, hacer de canguro ocasionalmente, etc. Según las normas internacionales, la edad mínima para realizar trabajos ligeros es de 12 o 13 años, dependiendo del país, ya que algunos países en desarrollo tienen una edad mínima para trabajar.
Empleados de nivel gerencial	El personal de nivel gerencial es el que se ocupa de los aspectos relacionados con los EMA, principalmente en la sede de la organización, y dirige el desarrollo y la supervisión de la estrategia y los programas.
Participante	Participantes se refiere a las mujeres que utilizan los servicios prestados por los agentes de EMA. Las participantes pueden ser mujeres que viven en países en desarrollo, que son propietarias de sus propios negocios, que se dedican a actividades de subsistencia, que son clientes de proveedores de servicios financieros o que participan en una capacitación para aumentar su acceso a las oportunidades económicas. Según el actor de EMA, también se les puede denominar clientes, beneficiarios o miembros.
Caja de herramientas RICHES	Una colección de herramientas destinadas a evaluar, concienciar y mitigar los riesgos del trabajo inaceptable para niños y adultos para los actores de los EMA y sus participantes. La caja de herramientas RICHES incluye: un portal en línea para acceder al conjunto de herramientas; evaluaciones de riesgo y diagnósticos para evaluar los riesgos del trabajo infantil inaceptable; herramientas de investigación de mercado, seguimiento y evaluación; un plan de estudios basado en el diálogo en papel y vídeo; capacitación para gestores y trabajadores de primera línea; guías para establecer redes con organizaciones de protección infantil; y facilitar el diálogo en



	<p>los hogares y las comunidades.</p>
<p>Empoderamiento económico de las mujeres (EEM)</p>	<p>El empoderamiento económico de las mujeres es un proceso a través del cual las mujeres fortalecen su poder para tener éxito como participantes iguales y activos en la economía. Entre ellos se encuentran el mayor acceso y control de las mujeres a los recursos humanos, económicos y sociales (poder sobre), la capacidad de las mujeres para tomar decisiones independientes que las beneficien a ellas mismas, a sus familias, a sus comunidades y a sus naciones (poder para), activos personales como los conocimientos, las habilidades, la confianza, la resiliencia y la capacidad de asumir y gestionar los riesgos (poder dentro) y activos colectivos como los servicios de apoyo y las redes (poder con). La participación económica de las mujeres es crucial para la igualdad de género, la reducción de la pobreza, el crecimiento económico y otros objetivos de desarrollo sostenible.</p>
<p>Actor o iniciativas de capacitación económica de las mujeres (EEM)</p>	<p>Se refiere en general a entidades o individuos que apoyan el establecimiento o la expansión de negocios de mujeres, proporcionan medios de vida o servicios financieros, y/o apoyan a las mujeres (en todo el mundo) en sus esfuerzos por mejorar su acceso a las oportunidades económicas, especialmente las que viven en países en desarrollo. Los actores/actrices de EEM pueden ser entidades de microfinanciación, organizaciones de apoyo a grupos de ahorro, organizaciones no gubernamentales, donantes, inversores o programas gubernamentales.</p>



### Agradecimientos

Esta guía fue desarrollada por Beverly Brul, Amelia Kuklewicz, Bobbi Gray de Grameen Foundation y Deepa Ramesh, Chris Camillo, Vilma Guadalupe Portillo Cienfuegos de American Bar Association Rule of Law Initiative (ABA ROLI). Las ilustraciones fueron diseñadas por Lorraine Harris Randle y Dede Mulyana ; los gráficos son de Lilli Beth Gelvezon, consultora independiente, y Jenna Smith, de la Fundación Grameen. El montaje final fue realizado por Jenna Smith.

El equipo desea agradecer a Sarah Sunderlin Simpson de la Oficina de Trabajo Infantil, Trabajo Forzoso y Trata de Personas (OCFT) por su liderazgo, edición, diseño y apoyo en el desarrollo de esta guía. El equipo también quiere dar las gracias a los numerosos empleados de la OCFT que se tomaron el tiempo de revisar los borradores y ayudar con el diseño y la edición, entre ellos Kristen Pancio, Alexander Billings y Tanya Shugar.

Por último, el equipo también desea agradecer a Johanna Ryan de Vision Fund International su revisión y sus comentarios sobre esta guía.



"Guía de investigación de mercado RICHES" por Beverly Brul, Amelia Kuklewicz, Bobbi Gray, Deepa Ramesh, Chris Camillo, Vilma Guadalupe Portillo Cienfuegos del Proyecto RICHES financiado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos y dirigido por el beneficiario Grameen Foundation USA en asociación con la American Bar Association Rule of Law Initiative, con licencia [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/). A través de esta licencia Creative Commons, se le anima a remezclar, transformar y construir sobre este material.

#### **Para la citación de este trabajo se sugiere el siguiente método de citación:**

Brul B, Kuklewicz A, Gray B, Ramesh D, Camillo C, Cienfuegos G. (2021). Guía de investigación de mercado de RICHES. Fundación Grameen y ABA-ROLI. <https://grameenfoundation.org/riches/riches-toolkit/market-research-guide>

#### **Si esta obra está adaptada para uso privado o comercial, indique lo siguiente:**

Esta obra "*NOMBRE DE SU DERIVACIÓN/ADAPTACIÓN*" es un derivado de "[Guía de Investigación de Mercado de RICHES](#)", con licencia [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) desarrollado por Beverly Brul, Amelia Kuklewicz, Bobbi Gray, Deepa Ramesh, Chris Camillo, Vilma Guadalupe Portillo Cienfuegos del Proyecto RICHES, financiado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, Oficina de Trabajo Infantil, Trabajo Forzoso y Trata de Personas, dirigido por el beneficiario, la [Grameen Foundation USA](#), en asociación con el subcontratista, la [American Bar Association Rule of Law Initiative](#). Este material no refleja necesariamente las opiniones o políticas del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, y la mención de cualquier marca, producto comercial u organización no implica el respaldo del Gobierno de los Estados Unidos. Este material no constituye un respaldo de la Grameen Foundation USA ni de la American Bar Association Rule of Law Initiative.