



**MUJERES EMPRESARIAS EN AMÉRICA LATINA:
EL DIFÍCIL EQUILIBRIO ENTRE DOS MUNDOS DE TRABAJO.
DESAFÍOS PARA EL FUTURO.**

Lieve Daeren - Experta del Proyecto CEPAL-GTZ
"Institucionalización del Enfoque de Género en la
CEPAL y en Ministerios Sectoriales"

El presente documento fue presentado en el Primer Seminario Internacional de la Mujer Empresaria "SIME 2000" organizado por el Programa de Apoyo a la Pequeña y Mediana Empresa "APYME" de la Facultad de Administración y Economía de la Universidad de Santiago de Chile, el 25 de agosto de 2000 en Santiago de Chile. Las opiniones en este trabajo son de exclusiva responsabilidad de la autora y pueden no coincidir con las de la Organización. El documento no ha sido objeto de revisión editorial.

MUJERES EMPRESARIAS EN AMÉRICA LATINA: EL DIFÍCIL EQUILIBRIO ENTRE DOS MUNDOS DE TRABAJO.

Desafíos para el futuro.

En nombre de la CEPAL, agradezco mucho a los organizadores por habernos invitado a participar en este importante evento. La exposición se estructura de la siguiente manera:

Primero, haré referencia a la creciente inserción laboral de las mujeres destacando que el trabajo femenino ya no es más “complementario” al trabajo del hombre. A continuación, destacaré algunas características de la inserción de las mujeres al trabajo remunerado mostrando que las mujeres no trabajan en las mismas condiciones, ni reciben beneficios equitativos en comparación con los hombres. Por fin, indagaré en el perfil de las mujeres empresarias en la región a partir de los datos obtenidos a través de una investigación llevada a cabo por la OIT hace algunos años. Finalmente, resaltaré el tema del difícil equilibrio entre el trabajo productivo y las responsabilidades familiares, que aparece como el hilo conductor de la exposición, y formularé algunas recomendaciones tendientes a mejorar la posición de las mujeres en el mundo laboral y empresarial.

En la exposición me refiero – en general – a la situación de las trabajadoras y empresarias en América Latina, complementando esta información con algunos datos que dan cuenta de la realidad Chilena.

1. Mujeres trabajadoras y actoras económicas

Los grandes cambios sociales, culturales, económicos, tecnológicos y laborales han modificado sustancialmente la vida de las personas y sobre todo de las mujeres en este último siglo. El aumento de la esperanza de vida, su mayor nivel promedio de educación y la tendencia a tener menos hijos son factores que han influido en la creciente participación laboral de las mujeres. “*Así, entre 1970 y 1995 la esperanza de vida de las mujeres aumentó en 8 años, su tasa global de fecundidad pasó de 5.0 a 3.1 y su vida económicamente activa se extendió en algo más de nueve años*” (Arriagada, I., 1997: 11).

La presencia creciente de las mujeres en el mercado de trabajo es seguramente uno de los fenómenos nuevos más notorios en las sociedades latinoamericanas de este último siglo. Hoy día, las mujeres cada vez menos se limitan a ser “madres-esposas”, confinándose dentro de los límites del trabajo doméstico en el hogar y el trabajo voluntario y invisible dentro de la comunidad, sino que buscan instarse activamente en el mercado laboral formal y obtener un propio sueldo y su autonomía económica. Esta tendencia es especialmente marcada entre las mujeres jóvenes, cuyas tasas de participación, y también de desempleo, figuran entre las más altas. Por su parte, en los años noventa se acentuó una tendencia ya observada en los ochenta: los mayores aumentos de la participación femenina se produjeron en los grupos etarios de 25 y 34 años y de 35 a 44 años. Quiere decir, cada vez más las trabajadoras y empresarias son mujeres en edad reproductiva, con niños (pequeños) a su cargo y las responsabilidades de atención y cuidado que ello significa para las mujeres que se ven obligadas a combinar varias jornadas de trabajo: una relacionada con el trabajo remunerado y otra relacionada con el trabajo no remunerado en la casa y la familia.

Se quiere entender bien la situación de las mujeres en el mercado laboral y promover la igualdad de oportunidades y de beneficios que las mujeres reciben en el mundo laboral en comparación con los varones, esta primera constatación es muy importante: la gran mayoría de las mujeres empleadas, empleadoras, micro-empresarias, profesionales, etc., tienen que combinar las responsabilidades de su trabajo remunerado con sus responsabilidades familiares y

reproductivas que –según las pautas sociales y culturales – son impuestas unilateralmente a las mujeres como una responsabilidad biológica o “natural” mientras que ello no es el caso para los hombres. Como se verá a continuación, el hecho de que las sociedades no asumen la responsabilidad de la maternidad y del cuidado y atención a las personas como una responsabilidad social, sino como una obligación individual de las mujeres, hace que las mujeres se insertan en el mercado laboral y en el escenario económico en condiciones desiguales y más precarias en comparación con los hombres.

Otro hecho muy importante para entender mejor el alcance y la importancia de la inserción laboral de las mujeres es la constatación que el trabajo femenino ya no es más “secundario”, ni un mero “complemento” al presupuesto familiar, sujeto a los vaivenes cíclicos de la economía y al cual se recurre solamente en épocas de crisis.

Las estructuras de los hogares están cambiando rápidamente en la región. El porcentaje de hogares en que el aporte de las mujeres constituye el único ingreso alcanza proporciones importantes. Según las estadísticas oficiales – que seguramente subestiman la proporción real por problemas conceptuales y metodológicos de recolección y interpretación de la información - entre una cuarta y tercera parte de los hogares de América Latina dependen económicamente de un único ingreso femenino (Arriagada, I., 1997: 1). Además, en los hogares en que más miembros trabajan, el aporte de la mujer al presupuesto familiar crece y es a menudo muy significativo y decisivo para sacar adelante a sus familias y superar la pobreza. Estudios cualitativos han mostrado que en muchos hogares el aporte de la mujer es igual o superior al del hombre. No obstante, debido a la definición de jefatura del hogar utilizada, estas realidades no son detectadas en los censos de población ni en las encuestas de hogares.

Parece entonces que las mujeres buscan trabajar porque lo quieren y/o porque lo necesitan, lo que – en gran medida – depende de las urgencias económicas que experimenta los hogares a los que pertenecen. De la misma forma en que se reconoce la importancia del aporte de los ingresos laborales de las mujeres de más bajos ingresos en la superación de la pobreza de sus hogares, es igualmente sabido que sus tasas de participación laboral son significativamente inferiores a las observadas en los grupos de ingreso medio y alto.

Son las mujeres pobres que encuentran mayores dificultades para insertarse en el trabajo remunerado y ello, entre otros factores, está ligado a que enfrentan mayores obstáculos para delegar las responsabilidades domésticas y particularmente el cuidado de sus hijos. No obstante, en los años noventa, son justamente las mujeres pobres que han aumentado proporcionalmente más su participación en el mercado laboral (OIT, 1999: 24), dado probablemente la urgencia económica en que viven sus hogares.

Cuadro 1
TASAS DE PARTICIPACIÓN DE HOMBRES Y MUJERES POR NIVELES DE
INGRESO DE LOS HOGARES EN AMÉRICA LATINA. 1990-1998.

		Bajo	Medio	Alto	Total
1990	Hombres	67,9	77,6	79,9	74,4
	Mujeres	29,0	42,6	52,2	39,0
	Relación*	0,43	0,55	0,65	0,52
1998	Hombres	69,1	77,8	78,7	74,6
	Mujeres	36,2	48,3	55,4	44,7
	Relación*	0,52	0,62	0,70	0,60

Fuente: OIT, Panorama Laboral 1999¹.

(*) Relación (coeficiente) entre las tasas de participación de hombres y mujeres

¹ Elaboración OIT (Panorama Laboral 1999), con base en elaboraciones especiales de las Encuestas de Hogares de los países. Las cifras se refieren al promedio ponderado de 12 países latinoamericanos, que corresponden al 91% de la PEA urbana de la región.

Cabe también destacar que hay proporcionalmente más hogares en situación de indigencia o pobreza que dependen únicamente del aporte económico de una mujer.

2. Características del empleo femenino

Si las mujeres logran obtener – o crearse- un empleo, éste presenta marcadas diferencias respecto del masculino que se expresan en la desigual distribución de hombres y mujeres ocupados entre sectores y ramas, entre categorías ocupacionales, entre grupos profesionales o oficios y – en general- en cuanto a la calidad del empleo y las condiciones de su inserción laboral.

2.1 Segmentación sectorial

El perfil típico de la distribución del empleo en cuanto a sectores y ramas de actividad es lo siguiente: un alto porcentaje de las mujeres está ocupado en los servicios (entre 60 y 80%), seguido de un porcentaje bastante menor en la industria (entre 15% y 25%) y – según las estadísticas oficiales – una muy baja presencia en la agricultura o el sector primario. Los procesos de reestructuración de la economía han principalmente afectado los sectores modernos de la economía y los empleos más formales y estables “de buena calidad”. Según la OIT, la totalidad del empleo generado en 1999 lo fue en actividades informales (OIT, 1999: 4).

La reducción de los puestos de empleos formales en el sector industrial es una tendencia que marca la década. La llamada “terciarización” del empleo se refiere al incremento en la generación de empleos por parte del sector servicios, muchos de ellos siendo “servicios” de tipo productivo que sustituyen o apoyan partes de proceso productivo industrial a través de la subcontratación de tareas - a domicilio, por ejemplo – que antes se hacían dentro de la empresa. Es importante destacar que este proceso de terciarización del empleo es más acentuado entre las mujeres: el 85,6% del empleo femenino en 1998 estaba concentrado en el sector terciario (más de la mitad, el 52,7%, correspondiendo a los servicios comunales, sociales y personales). Cabe resaltar la mayor representación de las mujeres en el trabajo a domicilio (82,3% del total) que – en el caso de las mujeres - generalmente se realiza también “en” el domicilio². Según la OIT, “*las trabajadoras a domicilio son preponderantemente mujeres en edad productiva, con mayores restricciones de movilidad territorial, y que enfrentan limitaciones para compatibilizar responsabilidades familiares y laborales*” (OIT, 2000: 20).

El empleo agrícola, tanto en el total regional como dentro del empleo rural, ha venido declinando en la década (CEPAL, 1998b: 77). Al mismo tiempo, se ha ilustrado crecientemente el aporte real – pero económicamente y socialmente invisibilizado - del trabajo femenino dentro del sector agrícola. Muchas campesinas realizan diariamente tareas y trabajos directamente vinculados con la producción agrícola destinado al consumo propio, el mercado informal de intercambio de bienes o el mercado formal de venta de sus productos aún cuando reciben por este trabajo una mínima o ninguna retribución económica. Su trabajo es indispensable para asegurar no solamente la seguridad alimenticia de sus propios hogares sino también garantizar la producción de alimentos, bienes básicos para la reproducción y el bienestar humano.

2 El trabajo a domicilio, según el Convenio 177 de la OIT, se define como el trabajo que una persona realiza: a) en su domicilio o en otros locales que escoja el trabajador, distintos de los locales del empleador; b) a cambio de una remuneración; c) con el propósito de elaborar un producto o prestar un servicio según las especificaciones del empleador, independientemente de quien proporcione el equipo, los materiales u otros insumos.

2.2. Segmentación ocupacional horizontal

En cuanto a categoría ocupacional, las mujeres se ocupan en una mayor proporción como trabajadoras familiares no remuneradas y como asalariadas mientras que los hombres están mejor representados en las categorías de empleadores y trabajadores por cuenta propia.

Además se da una fuerte segmentación entre mujeres y hombres en cuanto a oficios o grupos profesionales. Es sabido que las mujeres tanto en el sector formal como informal de la economía se insertan mayoritariamente en trabajos que se caracterizan por ser una extensión de sus tradicionales tareas “femeninas” vinculados directamente con la reproducción y el bienestar humano como son la salud, el cuidado de las personas, la educación, la alimentación, la confección y en general los servicios de apoyo. Los trabajos de los hombres, por otro lado, están más bien vinculados con la producción y el manejo de bienes y tecnologías materiales en los ámbitos de la construcción, industria “pesada”, recursos naturales, agricultura mecanizada y en general en ocupaciones altamente tecnologizadas y de gestión. En un estudio realizado en Chile, se demuestra que existe una mayor concentración ocupacional de mujeres que de hombres en determinadas ocupaciones y sectores económicos.

Así, para el total de ocupaciones, en 1992 las mujeres tenían una representatividad mayor que la media en 37 ocupaciones, mientras que en el caso de los hombres su proporción superaba la media en 116 ocupaciones lo que muestra que para las mujeres el rango de elección es notablemente más limitado (Arriagada, I., 1995). No obstante, es importante destacar que las mujeres se están insertando cada vez más en “empleos de hombres” mientras que existe una resistencia mucho más fuerte por parte de los hombres a desempeñar “trabajos de mujeres” que – en general – son menos valorizados y peor remunerados (UN, *World Survey*, 1999: 16-19).

Las mujeres también incursionan en el mundo empresarial. Constituyen una proporción importante de los dueños/socios de micro y pequeñas empresas y – en menor medida – de medianas empresas. Todavía, la diferencia con los hombres sigue siendo notable pero la participación de las mujeres en el mundo empresarial está en aumento.

En Chile, por ejemplo, la tasa de crecimiento de las empresarias es mayor que en el caso de los hombres. Entre 1990 y 1996 el incremento en el total de las empresarias era el 50% (de 1,4% al 2,1% de la ocupación femenina) mientras que en el caso de los hombres era mucho menor (de 3,1% a 4,5%). Particularmente, como dueñas/gerentes de micro y pequeñas empresas, las mujeres contribuyen al desarrollo de sus países ya que este tipo de empresas han sido una importante fuente de creación de empleo en América Latina en la última década. Por otro lado, las mujeres empresarias se concentran en los sectores comercio y servicios, frecuentemente en las áreas menos estratégicas, y en mucho menor grado incursionan en actividades industriales.

2.3. Segmentación vertical: el llamado techo de cristal

Las mujeres se topan con el llamado “techo de cristal” que las separa con los puestos de trabajo de mayor jerarquía, autonomía de decisión y actuación, estatus social y valorización económica. A nivel regional, si ya las mujeres ocupan solamente el 20-30% de los niveles medios de gerencia, ello se reduce al 2-5% cuando se trata de posiciones de alta gerencia (1 y 2 nivel).

2.4. Sector informal

Las mujeres en la región están sobrerrepresentadas en el sector informal (aunque la brecha entre mujeres y hombres en cuanto a la informalidad se ha ido disminuyendo en los años noventa – ver OIT, 1999: 26). En 1998, la proporción de hombres ocupados en la micro-empresa es significativamente superior (19,6%) a la de las mujeres (11,6%). Al mismo tiempo, la proporción de nuevos puestos generados en las micro-empresas es inferior para las mujeres (14,6%) que para

los hombres (23,0%). Además, la calidad del empleo de las mujeres dentro del sector informal es inferior a la de los hombres.

Como lo ha señalado la OIT, las micro-empresas constituyen el segmento en el que se pueden encontrar empleos de mejor calidad dentro del sector en comparación con el trabajo doméstico, el trabajo por cuenta propia y el trabajo de familiares no remunerados.

2.5. Diferencias salariales

Aparte de que todavía existe una discriminación salarial directa — *las mujeres no reciben igual salario por igual trabajo* —, las diferencias salariales entre mujeres y hombres se dan porque *las mujeres no reciben igual salario por trabajo de igual valor*. La baja valorización del trabajo “productivo” femenino en comparación con el trabajo “productivo” masculino, va ligado a la fuerte segmentación ocupacional por sexo y el hecho que los “típicos empleos femeninos” reciben una menor valorización.

La subvalorización de los trabajos de servicio, cuidado, salud, educación, procesamiento de alimentos, confección, apoyo social que muchas mujeres realizan diariamente en el hogar sin recibir ninguna valorización económica, se expresa también cuando estas tareas son realizadas en el circuito de la economía formal y dentro del mercado monetario. Además, nos enfrentamos con otro fenómeno: en la medida que ocupaciones o sectores tradicionalmente ocupados por hombres se “femenizan”, pasan a recibir una menor valorización social y económica. Este fenómeno se ha observado en el sector de la educación, de la salud y el sector financiero.

Otro factor que influye es la exigencia de tener que equilibrar continuamente su trabajo remunerado con su trabajo destinado al cuidado y la reproducción humana lo que limita a las mujeres ascender a empleos de mejor jerarquía y remuneración. Ser madre-esposa-cuidadora además de profesional o empresaria es — desde la perspectiva mercantil actual — considerado como una “carga”, como un “costo económico” más que como un “aporte económico”. Además, la desvalorización social de gran parte del trabajo “femenino” es tan generalizado que hasta muchas mujeres todavía no consideran sus “quehaceres del hogar” o sus “tareas de apoyo” en el campo o en la comunidad como un verdadero “trabajo” que sea económicamente productivo.

Cuadro 2
INGRESOS MEDIOS DE HOMBRES Y MUJERES POR SEGMENTO OCUPACIONAL
COMPARADOS CON LOS INGRESOS DE LOS HOMBRES
EN EL SECTOR FORMAL. 1990-1998
(índice ingresos sector formal, hombres, para cada año = 100)³

Categoría	1990		1998	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Total ocupados	90	54	84	53
Total empleo formal	100	71	100	71
Total empleo informal	76	35	65	34
Micro empresa	80	52	69	49
Trabajadores por cuenta propia	72	34.5	61	30
Servicio doméstico	33	21.6	31	23

Como se puede observar en el cuadro anterior, la diferencia en los beneficios monetarios que hombres y mujeres reciben por su trabajo es aún muy marcada en especial en el sector informal, aunque se ha reducido moderadamente en la década (en 4.3 puntos porcentuales entre 1990 y 1998). Las mujeres ganan en promedio el 64.3% de lo que ganan los hombres; 75% en el

³ Elaboración OIT con base en tabulaciones especiales para las Encuestas de Hogares de los países. Las cifras se refieren al promedio ponderado de 12 países latinoamericanos, con una fuerza de trabajo que equivale al 91% del total de la PEA urbana en la región. (OIT, Panorama Laboral 1999: 38).

sector formal y solamente el 52% en el sector informal donde la brecha de ingresos es mucho más pronunciada. Ello indica que el tema de la seguridad económica y social de las mujeres–sobrerepresentadas en el sector informal – y sus dependientes, pide una especial atención.

Los diferenciales salariales entre mujeres y hombres, varían además según los grupos de edad, aumentando con la edad (León, F., 2000: 25). Ello parece ser una característica al nivel mundial. Según un estudio en Holanda, los salarios “de entrada” en el mercado laboral son más equitativos en términos de género pero las mujeres acceden menos a iniciativas de capacitación en la empresa y no disfruten en igual medida que los hombres de ascensos laborales. Además, el momento en que las diferencias salariales se vuelven mayores, es justamente cuando las mujeres tienen que asumir más responsabilidades “reproductivas” (Feiter, A., 1997: 140) dentro del hogar, sobre todo relacionadas con el cuidado de los hijos (Ver: Panorama Social 1998: 259).

2.6. Diferencias en la valorización de la “capacidad” de las mujeres

Una creencia muy difundida es que las mujeres ganan menos que los hombres y están en puestos de trabajo de menor calidad porque su nivel de instrucción o formación profesional es mas bajo. La información estadística, no obstante, indica que en el mercado laboral las mujeres tienen actualmente y en promedio un nivel de instrucción mayor que los hombres (Ver: Panorama Social 1997 y 1998). Vale también destacar que en el nivel de más bajo instrucción (menos de 3 años) la disparidad salarial es menos en tanto que en el de mayor instrucción (más de 13 años) la distancia entre salarios femeninos y masculinos aumenta.

Cuadro 3
DISPARIDAD DE LOS INGRESOS LABORALES POR AÑOS DE INSTRUCCIÓN EN CHILE

	Total	0-3 años	4-6 años	7-9 años	10-12 años	+13 años
1987	64	79	73	81	67	46
1990	61	56	58	69	62	49
1994	67	93	70	69	69	54
1996	67	83	65	70	70	53

Fuente: CEPAL, Panorama Social 1998: 261.

Parece entonces que es más un mito que realidad de que las mujeres estuvieran menos preparadas y capacitadas para desempeñarse como actores económicos. Da la impresión que el problema principal es uno de valorización de las competencias y aportes, y no de la capacidad en sí. Ello parece confirmarse con la constatación que tampoco se valoriza adecuadamente las competencias adquiridas por las mujeres en su socialización y en el ámbito doméstico, aunque coinciden plenamente con los nuevos requerimientos de la empresa moderna que pide polivalencia, creatividad, flexibilidad, perseverancia, trabajo en equipo, humanización de las relaciones laborales, etc.

3. El perfil de las mujeres empresarias y ejecutivas

Falta información más detallada sobre el perfil de las mujeres empresarias con el objetivo de conocer mejor su situación y condición laboral, valorar adecuadamente su contribución a la economía y formular políticas que apoyen su desarrollo empresarial en iguales condiciones con los hombres. Sin embargo, diagnósticos de carácter exploratorio en la región permiten derivar ciertos rasgos comunes de las mujeres empresarias y ejecutivas en América Latina.

Según una investigación llevada a cabo por la OIT hace algunos años, las mujeres empresarias latinoamericanas:

- (a) Son de **edad** media, mayor de 35 años, aunque cada vez más joven, sobre todo las ejecutivas (menores de 35 años).

- (b) Son **casadas**, con hijos, aunque entre las ejecutivas jóvenes prevalecen las solteras o casadas sin hijos, además de haber un considerable número de mujeres separadas.
- (c) Tienen **niveles educativos** altos, con grados universitarios en un 50% (menor en Bolivia).
- (d) **Dedican de su tiempo** más de 48 horas semanales al trabajo empresarial y dedican menos de 30 horas semanales a las tareas del hogar.
- (e) Son – en su gran mayoría (un 70%) – dueñas/socias de **empresas micro, pequeñas y medianas** (aunque en menor proporción). El acceso a las PYMES todavía es predominantemente el resultado de una herencia familiar aunque aumenta la tendencia de crear empresas propias, muchas veces después de una experiencia laboral como ejecutiva.
- (f) La **antigüedad** de sus empresas es menos de 10 años y un porcentaje significativo menos de 5 años.
- (g) Tienen una **estrategia empresarial** caracterizado por su apertura a las innovaciones, sobre todo con respecto a cambios en la organización y en las relaciones laborales, menos en cuanto a innovaciones tecnológicas.
- (h) Los **aspectos favorables** relativos de su trabajo, que destacan las mujeres empresarias, son: la gran satisfacción que les da su trabajo, ya que les permite realizarse profesionalmente y auto-afirmarse; su preparación educacional y académica y el estímulo de la familia y del esposo como un factor clave para desarrollarse como empresarias.
- (i) Las **dificultades** que experimentan son la falta de experiencia empresarial y de comercialización, la insuficiente formación empresarial específica (administración/marketing), la escasa actualización e información en temas económicos y financieros, barreras en el acceso a fuentes financieras, barreras en el acceso a redes de comercialización, falta de confianza en sí misma y obstáculos con que se topan por prejuicios sociales vinculados al “ser mujer”. Pocas veces mencionan espontáneamente el tema de la reconciliación de su actividad empresarial con el trabajo doméstico como una limitación. No obstante, cuando se pregunta explícitamente sobre el tema de las responsabilidades familiares, las mujeres empresarias indican que interfieren con su labor profesional y que son una fuente constante de preocupación y estrés. Sin embargo, manejan las exigencias del trabajo “reproductivo” y los problemas que surgen gracias a una minuciosa planificación, una gran capacidad de gestión y organización, además de la disponibilidad del servicio doméstico. Ello indica que muchas mujeres empresarias – aun cuando están conscientes de la dificultad que representa tener que combinar su responsabilidad laboral con la del trabajo reproductivo – todavía asuman el último como una responsabilidad individual vinculada con su “ser mujer” sin exigir que sea una responsabilidad compartida entre mujeres y hombres, ni que sea valorizada y asumida por la sociedad en su conjunto.
- (j) Su **participación gremial** es considerada baja y los factores que limitan el acceso de las mujeres al gremio son sus responsabilidades familiares, la falta de tiempo, y la falta de estímulo e información por parte de las organizaciones empresariales. De hecho, al nivel de los directorios empresariales en América Latina, las mujeres constituyen sólo un 6% y un 30% en las comisiones, según un diagnóstico realizado por la OIT en 1992.

4. El difícil equilibrio entre la familia y el trabajo

Diversos estudios indican que uno de los principales factores que actúan como barrera para la entrada de las mujeres en el mercado laboral, su permanencia en ello y las posibilidades de desarrollar una trayectoria laboral con capacitación, ascensos, proyecciones laborales y retribuciones adecuadas, sigue siendo su responsabilidad – impuesta socialmente como responsabilidad “natural” y “individual” –por el cuidado de los niños y otras personas con necesidades de atención y cuidado (enfermos, ancianos, entre otros dependientes).

Vale mencionar los resultados de un estudio llevado a cabo en Holanda, que indica que solamente el 20% de mujeres con cónyuge y hijos menos de 12 años es económicamente independiente. Para las mujeres con cónyuge pero sin hijos el porcentaje es considerablemente más alto: 60% (Van den Brink, P., 1999: 10). Al mismo tiempo, la cultura laboral y empresarial se ha construido alrededor del “hombre proveedor económico sin responsabilidades familiares y sociales” (partiendo del estereotipo que tenga una mujer “madre-esposa” y “ama de casa” que presta gratuitamente estos servicios de atención y cuidado).

La exigencia de una disponibilidad de tiempo casi ilimitado – que se expresa en largas jornadas laborales, reuniones formales e informales en horario “extra”, viajes, trabajo en fines de semana, cursos de capacitación fuera del horario de trabajo – resulta difícilmente compatible para la mayoría de las mujeres con su rol de madres y esposas. Al mismo tiempo, en la cultura empresarial se parte de la idea que las mujeres sean menos interesadas en una carrera de largo aliento, más proclives a ausentarse de la empresa por razones familiares, y por lo tanto, menos confiables para una inversión en capital humano por parte de empresa.

En realidad, muchas mujeres justamente tratan de recompensar su “handicap” de ser mujer con un mayor rendimiento en sus estudios y una tendencia hacia el perfeccionismo en su dedicación y empeño profesional, situación que las empresas aprovechan pero normalmente no gratifican con salarios adecuados ni promociones de ascenso. Otras han creado sus propias empresas con el fin de ser “sus propias jefas” y así poder escapar de sistema y relaciones de trabajo que limitan sus posibilidades de desarrollo. No obstante, es sabido que aún así topan con mecanismos de exclusión y discriminación que también operan a un nivel macro y limitan, por ejemplo, su acceso a recursos financieros, redes de información y comercialización, tecnología avanzada, sectores “de punta” en el mercado, etc., ubicando sus empresas en una posición más vulnerable.

El diagnóstico anteriormente presentado sobre la situación de las mujeres en el mercado laboral y – más específicamente – las mujeres empresarias muestra la pertinencia de espacios donde las mujeres se pueden encontrar en su condición de trabajadoras y empresarias, así como la organización de eventos como este. Asociaciones propias de mujeres empresarias pueden atender sus necesidades específicas de capacitación y actualización, proporcionar asesoría técnica para la creación y el desarrollo de sus empresas, facilitar el acceso a fuentes financieras y redes comerciales y estimular el interés en un trabajo gremial. En varios países en la región, se han formado agrupaciones de empresarias profesionales que frecuentemente han buscado afiliarse a las grandes organizaciones empresariales. Actúan como grupos de apoyo y de presión, abogando por una mayor visibilidad y una presencia equitativa de las mujeres en la vida empresarial y pública.

El tema de cómo reconciliar mejor el trabajo y la vida familiar no tendría que ser exclusivamente una preocupación femenina. Toda la sociedad puede ganar con una mayor revalorización de la atención y el tiempo dedicado al cuidado y el crecimiento de las personas. Todos los actores sociales, el Estado, las empresas, los medios de comunicación tendrían que facilitar que mujeres y hombres puedan desarrollarse plenamente tanto en su capacidad de

trabajadores e emprendedores como en su capacidad de padres, madres, hijos, hermanas, vecinos, amigas, etc. Una adecuada re-valorización de lo social y lo humano aparte de lo económico, del “ser” aparte del “hacer” y “tener”, del crecimiento humano aparte del crecimiento de la producción y del comercio, seguramente llevará a una mejor calidad de vida para todas y para todos. Desde una visión que aboga el pleno desarrollo como seres humanos, es preciso impulsar cambios tendientes a ampliar las opciones de las mujeres como empresarias y de los hombres como padres y esposos.

5. Propuestas

Se menciona algunos desafíos a ser abordados en el futuro con el fin de crear sociedades, mercados laborales y economías eficientes, equitativas y cualitativas:

- Revalorizar socialmente y económicamente el trabajo reproductivo:

Es preciso estimular el apoyo y el compromiso de los diferentes actores sociales y económicos con el cuidado infantil y el trabajo reproductivo para que sea una responsabilidad social y compartida en lugar de una obligación culturalmente impuesta en las mujeres que no es valorizada adecuadamente. Con tal fin cabe promover cambios legislativos y fiscales que apuntan a la protección de la maternidad y de la paternidad como, por ejemplo, las licencias parentales y la obligación de establecer guarderías para los hijos y hijas de trabajadores y trabajadoras. Se requiere promover además que el costo sea compartido eficientemente entre los diferentes actores sociales: las familias, el Estado y la empresa. El tema de cómo reconciliar mejor el trabajo y la vida familiar no tendría que ser exclusivamente una preocupación femenina. Toda la sociedad puede ganar con una mayor revalorización de la atención y el tiempo dedicado al cuidado y el crecimiento de las personas. Todos los actores sociales tendrían que facilitar que mujeres y hombres pueden desarrollarse plenamente tanto en su capacidad de trabajadores e emprendedores como en su capacidad de padres, madres, hijos, hermanas, vecinos, amigas, etc. Una adecuada re-valorización de lo social y lo humano aparte de lo económico, del “ser” aparte del “hacer” y “tener”, del crecimiento humano aparte del crecimiento de la producción y del comercio, seguramente llevará a una mejor calidad de vida para todas y para todos.

- Reconocer y visibilizar a las mujeres como emprendedoras y actoras económicas

Se puede estimular la valorización (y la auto-valorización) de la capacidad de liderazgo y gestión pública y empresarial de las mujeres a través de programas de capacitación técnica y empresarial, imágenes no estereotipadas en los medios de comunicación y campañas publicitarias.

Es recomendable fortalecer la organización de las mujeres en su capacidad de empresarias y emprendedoras, facilitando el intercambio de información e experiencias, la creación de redes comerciales y alianzas estratégicas. El diagnóstico anteriormente presentado sobre la situación de las mujeres en el mercado laboral y – más específicamente – las mujeres empresarias muestra la pertinencia de espacios donde las mujeres se pueden encontrar en su condición de trabajadoras y empresarias, así como la organización de eventos como este. Asociaciones propias de mujeres empresarias pueden atender sus necesidades específicas de capacitación y actualización, proporcionar asesoría técnica para la creación y el desarrollo de sus empresas, facilitar el acceso a fuentes financieras y redes comerciales y estimular el interés en un trabajo gremial. En varios países en la región, se han formado agrupaciones de empresarias profesionales que frecuentemente han buscado afiliarse a las grandes organizaciones empresariales. Actúan como grupos de apoyo y de presión, abogando por una mayor visibilidad y una presencia equitativa de las mujeres en la vida empresarial y pública.

- **Desarrollar instituciones y sistemas económicas que sean eficientes y a la vez equitativas.**

Es preciso sensibilizar a las instituciones financieras y comerciales para que validen la autonomía económica y la capacidad empresarial de las mujeres que – hasta ahora – ven obstaculizadas su acceso a créditos, recursos técnicos y puestos de toma de decisión, sea por prejuicios o sea por la existencia de estructuras andocéntricas que “castigan” económicamente el hecho de ser mujer y madre. En este sentido, es indispensable promover la consciencia de que el desarrollo económico y financiero no son fines en sí mismo, sino medios para sustentar - de la mejor manera posible - el bienestar y desarrollo humano, tanto de las mujeres como de los hombres. Asimismo promover la conciencia de que “cantidad” no necesariamente significa “calidad”, ni en horas trabajadas, ni en bienes producidos, ni en servicios prestados, ni en costos y beneficios.

El gran desafío hoy en día consiste en poder desarrollarnos plenamente como personas íntegras, poder superar la pobreza y los fenómenos de exclusión y lograr un bienestar económico y social que sea viable, sostenible y equitativo. Las mujeres empresarias y sus organizaciones pueden ser promotoras y aliadas activas en este proceso. Y, en mi opinión, los cambios se efectuarán más rápidamente cuando las mujeres optan por no adoptar ciegamente los estilos dominantes de trabajo, de desarrollo económico y profesional, sino cuando exigen y promueven activamente el equilibrio entre lo económico y lo social, entre la atención a las personas y al trabajo productivo, entre la presencia activa y equitativa de mujeres, por un lado, y de hombres, por otro lado en los ámbitos del hogar, la empresa, la organización social y gremial, los espacios públicos al nivel nacional y internacional. El desafío de las mujeres está en creer en que tienen mucho que aportar como empresarias y como ciudadanas, atrever a desarrollarse plenamente en nuevos sectores y ámbitos empresariales y insertarse en la vida pública con un agenda de desarrollo y propuestas propias.

Bibliografía

- Arraigada, I., 1997, *Realidades y mitos del trabajo femenino en América Latina*, Serie Mujer y Desarrollo nr. 21, Unidad Mujer y Desarrollo, CEPAL.
- CEPAL, 1998, *Panorama Social de América Latina 1998*, Santiago de Chile.
- Levaggi, V., 1995, *Relación de pareja, familia y empresa*, doc. interno (OIT Santiago) presentado en el seminario Mujer y Empresa, Mayo de 1995.
- OIT, 1999, *Panorama Laboral 1999*, OIT Lima – Perú.
- Pollack, M., 1997, *Reflexiones sobre los indicadores del mercado de trabajo para el diseño de políticas con un enfoque basado en el género*, Serie Mujer y Desarrollo nr. 19, Unidad Mujer y Desarrollo, CEPAL
- U.N., 1999, *Globalization, Gender and Work. 1999 World Survey on the Role of Women in Development*, New York.
- Ulshoefer, P., 1995, *Logros y dificultades del desarrollo empresarial de la mujer: la experiencia de la OIT en América Latina*, ETM Santiago.