

TRABAJO Y FAMILIA: ¿CONCILIACION?

Seminario-taller: Estrategias de conciliación, familia
y trabajo con perspectiva de género

José Olavarría
Catalina Céspedes
(eds.)

Autor/as

Ana Bell, Educadora Social, ANEF

Catalina Céspedes, Socióloga, FLACSO

Ximena Díaz, Socióloga, CEM

Julia Medel, Socióloga, CEM

Haydée Moreno, CONUPIA

José Olavarría, Sociólogo, FLACSO

Verónica Oxman, Socióloga, Ministerio del Trabajo

Marisol Saborido, Arquitecta, COBIJO

Patricia Silva, Abogada, SERNAM

REGISTRO
CUT. 10000
BIBLIOTECA - FLACSO

**Trabajo y Familia: ¿Conciliación?
Seminario-taller: Estrategias de
conciliación, familia y trabajo con
perspectiva de género**

Las opiniones que se presentan en este trabajo, así como los análisis e interpretaciones que en él se contienen, son de responsabilidad exclusiva de sus autores y no reflejan necesariamente los puntos de vista de las instituciones que financian esta publicación.

301.42 Olavarría, José, ed. y Céspedes, Catalina, ed.
O42tr Trabajo y familia: ¿conciliación? Seminario-
Taller: Estrategias de conciliación, familia y trabajo con
perspectiva de género.
Santiago, Chile: SERNAM / FLACSO-Chile /
CEM, 2002.
131 p.
ISBN: 956-7387-15-X

FAMILIA / HOMBRE / MUJER / TRABAJO /
RELACIONES DE GENERO / SEMINARIO /
CHILE

Inscripción N°125.187, Prohibida su reproducción.

© 2002, SERNAM
Teatinos 950, Santiago.
Teléfonos: (562) 5496100 Fax: (562) 2225735
Casilla Electrónica: region_13@entelchile.net
SERNAM en Internet: <http://www.sernam.cl>

FLACSO
Av. Dag Hammarskjöld 3269, Vitacura.
Teléfonos: (562) 290 0200 Fax: (562) 290 0263
Casilla Electrónica: flacso@flacso.cl
FLACSO-Chile en Internet: <http://www.flacso.cl>

CEM
Purísima 353, Recoleta.
Teléfonos: (562) 777 1194 Fax: (562) 735 1230
Casilla Electrónica: cem@cem.cl

BIBLIOTECA - FLACSO - EC	
Fecha:	06-10-2002
Editor:	
Traductor:	
Editorial:	
Edición:	Flacso - Chile

Producción editorial: Marcela Zamorano, FLACSO-Chile
Diagramación interior: Marcela Contreras, FLACSO-Chile
Diseño de portada: Claudia Winther
Impresión: LOM Ediciones

INDICE

Presentación del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM)	5
Presentación Centro de Estudios de la Mujer (CEM)	7
Presentación de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO)	9
Presentación, debate y conclusiones del seminario-taller: Estrategias de conciliación, familia y trabajo con perspectiva de género <i>José Olavarría y Catalina Céspedes R.</i>	11
Familia y trabajo: distribución del tiempo y relaciones de género <i>Ximena Díaz B. y Julia Medel R.</i>	33
Hombres: identidades, relaciones de género y conflictos entre trabajo y familia <i>José Olavarría</i>	53
Mujer empresaria: tensiones entre familia y trabajo <i>Haydée Moreno Rojas</i>	77
La vida cotidiana de las trabajadoras: una mirada desde el sindicalismo <i>Ana Bell</i>	85
Efectos del empleo en políticas de conciliación de vida laboral y familiar <i>Verónica Oxman Vega</i>	95
Conciliación, vida laboral y familiar: un desafío para las políticas públicas <i>Patricia Silva</i>	107
Vida en la ciudad y relaciones de género <i>Marisol Saborido</i>	119

MUJER EMPRESARIA: TENSIONES ENTRE FAMILIA Y TRABAJO

Haydée Moreno Rojas*

Las reflexiones que voy a desarrollar en esta exposición son el resultado de mi experiencia como pequeña empresaria del sector servicios, con veinte años de trabajo como tal, y como dirigente nacional de CONUPIA, la Confederación nacional que agrupa a la micro y pequeña industria, servicios y artesanado.

CONUPIA se creó hace 34 años y esta conformada por mas de 70 Asociaciones gremiales de Norte a Sur del país y 8 Federaciones sectoriales. El universo de las empresas afiliadas a las Asociaciones son, empresas, formales desde el punto de vista jurídico y que tributan en primera categoría.

Como todos Uds. saben, desde hace dos a tres años el tema de la Micro y Pequeña empresa se ha hecho presente en la discusión política-económica del país, ganando importancia en directa relación con la crisis económica que nos afectó en los años 1998 y 1999 y el aumento de la cesantía consiguiente.

Se abrieron espacios de discusión de los problemas del sector. El parlamento creó una Subcomisión Comisión de la MIPYME e, incluso, se constituyó una Bancada parlamentaria de la Pyme. Tenemos una instancia de diálogo con el Gobierno, el Comité Público Privado, en fin el tema esta en la tabla de discusión.

Sin embargo el conocimiento sobre la realidad del sector es pobre. Son pocos los estudios que se han elaborado sobre la Mipyme. Aparte de algunas definiciones gruesa de clasificación y definición de lo que constituye una micro y una pequeña empresa, así como estudio sobre los problemas de financiamiento, encargados por nuestra propia Confederación, especialmente el trabajo realizado por Enrique Román del CEPRI, no hay otros.

Los estudios existentes están referido, fundamentalmente, a mediciones de ventas que permiten diferenciar una micro de una pequeña o mediana empresa. Pero estu-

* Dirigenta Nacional de la Confederación Nacional Unida de Mediana, Pequeña, Microindustria, Servicios y Artesanados (CONUPIA).

dios más completos, que aborden los aspectos sociológicos y sociales no existen.

Me atrevería a decir que hay un desconocimiento de la realidad de este sector.

De tal forma que mediciones o estudios sobre mujeres micro y pequeñas empresarias dentro de este universo es casi nulo. Por lo mismo, el objetivo de esta presentación, no es otro que transmitir, mi experiencia y la de otras pequeñas empresarias, de cómo enfrentamos el mundo del trabajo desde nuestra situación de generadoras de nuestros propios ingresos.

Antes de abordar a las mujeres que trabajan como pequeñas empresarias, quisiera hacer una breve descripción del sector para poder, así arribar a las mujeres que forman parte de él, a sus problemas como empresarias y como mujeres y su relación con la familia.

De un total cercano a las 527.000 empresas que tributan en primera categoría en Chile, las micro y pequeñas empresas representan el 98,5%, es decir, en unidades alcanzan a 511.000 aproximadamente. Desde el punto de vista numérico, la malla empresarial chilena esta formada esencialmente por micro y pequeñas empresas.

Pero, desde el punto de vista de económico, su importancia no tiene el peso de su número. El total de las ventas de la Mipyme es del orden del 18% del total.

Aún así, desde el punto de vista social su rol es determinante, la Mipyme genera mas del 80% del empleo nacional.

Es decir, la importancia socio económica de la Mipyme es insoslayable, los micro y pequeños empresarios representan más de medio millón de personas y de cada cien trabajadores, ochenta trabajan en empresas de este sector. Esto no hace sino, demostrar el lugar preponderante de este sector en la generación de empleo y por tanto su importancia social, más aún, si tomamos en cuenta que es el sector Mipyme quien favorece la creación de empleo en comparación con la gran empresa, cuya tendencia es la eliminación de puestos de trabajo.

A estas cifras, habría que agregar un gran número de unidades económicas que no se encuentran en las estadísticas oficiales mencionadas porque tributan bajo el régimen de renta presunta o no tributan para nada, como es el caso de las numerosas empresas informales.

Un rasgo muy importante a señalar es que, contrariamente a la gran empresa, la micro, pequeña y mediana empresa esta diseminada a la largo de todo el país, tiene una distribución geográfica más uniforme, lo que constituye un motor en el desarrollo regional y local en la línea de la descentralización y la igualdad de oportunidades. Cuadro.

Otro elemento importante que deseo destacar, y que dice relación con la importancia social del sector, es la relativa facilidad de acceso que ofrece a las personas, hombres o mujeres, para el desarrollo de sus capacidades emprendedoras, lo que se traduce en un gran potencial para el desarrollo económico social del país.

Dificultades del sector

Los importantes cambios estructurales en la economía generados, a partir de la apertura de los mercados y la incorporación de Chile en el proceso globalizador, si bien constituyeron, en un momento, un cambio positivo y dinamizador para nuestro sector, frente a la crisis del 98 y 99 nos encontramos sin ninguna defensa y nos convertimos en la válvula sobre la cual descargaron sus dificultades las grandes empresas.

En el esquema de desarrollo económico chileno, basado en la economía de mercado, se esconde una falacia: supone que todos los agentes económicos concurren en igualdad de condiciones al mercado y que éstos se encargarán de la mejor asignación de los recursos. Pero resulta que las empresas chicas no son iguales que las grandes, las tasas de interés que deben pagar no son las mismas, las patentes municipales tampoco, etc.

La mujer micro y pequeña empresaria

En este marco hace su mundo la mujer pequeña empresaria. De partida se pueden imaginar las dificultades que debe enfrentar.

No tenemos estadísticas del porcentaje de mujeres dueñas de empresas. El Servicio de Impuestos Internos no ha dispuesto una casilla en sus formularios de iniciación de actividades que distinga el sexo del solicitante.

Lo heterogéneo del sector hace más difícil la tarea de caracterizar a la mujer empresaria. Las visiones del sector tienden a confundir microempresarias

asistenciadas, trabajadoras por cuenta propia, microempresas familiares constituidas por el empresario mas un familiar no remunerado o con familiares remunerados, y empresarias propiamente tales con mas de tres trabajadores con contrato formal.

Hay algunos estudios en regiones y comunas, por ejemplo, Mideplan hizo una caracterización de las Microempresas, (1998) considerando en su universo la V Región, VIII Región más la Región Metropolitana. Son pocas las conclusiones de género que aparecen claras. Hay porcentajes respecto de la proporción de mujeres micro-empresarias, siendo de un 41% contra el 59% de los hombres. Respecto del rubro: en el Comercio se cifra en 51%, en el sector servicios/reparraciones se habla de 27%.

Otro estudio hecho por la consultora INAP, por encargo de CONUPIA, en las comunas de Cerro Navia y Quinta Normal, nos muestran que las mujeres dueñas de micro o pequeñas empresas son del orden de 15% del total.

Sin embargo estos estudios no hacen distinción entre las categorías de tipo de micro/pequeña empresa señaladas mas arriba.

La experiencia en el mundo gremial me dice que cada día son mas las mujeres que desarrollan proyectos empresariales. En este sentido participamos de la tendencia mundial de la creciente incorporación de la mujer al mundo del trabajo. Así como aumenta el número de mujeres trabajadoras dependientes, crece el número de mujeres trabajadoras independientes. Esto se explica por la necesidad de generar sus propios ingresos, de tener independencia económica, de aportar al presupuesto familiar, factores determinantes a la hora de tomar un rol activo en el mundo del trabajo, sobretodo en las mujeres jefas de hogar, pero, también, responde, y de manera importante, a la necesidad del desarrollo personal, de la identidad y la autoestima de la mujer como persona.

Este cambio que se ha producido en la sociedad es plenamente asumido por la mujer pequeña empresaria, quien no sólo se incorpora al mundo del trabajo, sino que, además, crea fuentes de trabajo para otras personas y en muchos casos para otras mujeres.

Pero, como lo decíamos anteriormente, no estamos en un mundo fácil.

Las mujeres pequeñas empresarias enfrentamos una doble discriminación:

Primero, como pequeñas empresarias, al igual que nuestros colegas hombres, debemos luchar contra las dificultades y la discriminación, cada vez mayor, que genera un modelo económico supuestamente neutro, tales como:

- Tasas de interés más altas en los bancos,
- Requisitos para el uso de los instrumentos de fomento inalcanzables,
- Carencia de seguro de accidentes en el trabajo,
- Dificultades para hacer capacitación, etc.

Segundo: por el hecho de ser mujeres. En este aspecto general, compartimos los problemas que enfrentan todas las mujeres y que dice relación con un conservadurismo cultural de nuestros países, en donde la mujer y la sociedad aún tienen un largo camino que recorrer para que sus derechos sean totalmente respetados.

Pero, específicamente como empresarias, debemos imponernos a nuestros pares para que nos consideren de igual a igual, con la misma capacidad de crear y desarrollar empresas que los hombres, y, además, tenemos que hacer frente a la estructura institucional y legal del país que no termina de considerar a la mujer como un ser incompleto.

Aparte de la suspicacia que podemos producirle a un ejecutivo de banco al momento de solicitar un crédito, aún tenemos que contar con la firma del esposo, ya sea como aval o a título de marido, aun en el caso tener de separación de bienes, para ser persona sujeto de crédito en dichas instituciones.

La pequeña empresaria y la familia

Hablar de la relación entre la mujer que trabaja como pequeña empresaria y la familia es extremadamente difícil y complejo. Mis apreciaciones serán necesariamente subjetivas, pues nacen exclusivamente de una observación empírica.

Las pequeñas empresarias, como es lógico pensarlo, participamos de los mismos problemas que el resto de las mujeres que están incorporadas al mundo laboral. Y esto es válido en lo que se refiere a la relación trabajo - familia.

Compartimos como todas las mujeres el doble desafío que significa incorporarnos al mundo del trabajo, sin abandonar nuestro lugar en el seno de la familia. Creemos que este sigue siendo un problema no resuelto. La conciliación de ambos roles no es solo un problema que se circunscribe a la pareja, sino que involucra al

medio y será necesario resolverlo en el seno de la sociedad.

En la medida que se asuma que los problemas de la crianza y educación de los hijos, de su protección y desarrollo, no es solo un problema de la mujer, ni tan solo de la pareja, sino una responsabilidad social, esta conciliación de roles familia/trabajo comenzará a resolverse.

Hoy día, la tensión y los problemas en el seno familiar se hacen presente regularmente, aun en la mejor de las situaciones de relación de pareja. El espacio que las mujeres ganan en el mundo del trabajo y el aporte que hacen al crecimiento del país y de sus familias no tiene un correlato en las facilidades que debe entregar la comunidad para resolver las tareas de la familia.

Sin embargo, a mi modo de ver, hay diferencias en la manera de enfrentar la solución de los temas familiares por parte de las mujeres que son pequeñas empresaria.

En primer lugar, en muchos caso la iniciativa empresarial es asumida como una forma de armonizar la vida laboral con la vida personal y familiar. De esta forma muchas veces la empresa esta instalada en la misma casa, uniendo físicamente el lugar de la familia y el lugar del trabajo. En otros casos, la flexibilidad y autonomía de una empresaria es comparativamente mayor, en términos de horarios, desplazamientos, etc. que una mujer trabajando en forma dependiente, lo cual le permite mayor libertad para cumplir su rol en la familia.

Pienso, por otra parte, que el desarrollo personal que implica crear y desarrollar una empresa, en términos de capacitación, racionalización de recursos y, en general, el aprendizaje de la gestión empresarial, le da a la mujer una visión de la vida y le entrega una experiencia que le permite abordar su papel en el seno de la familia de una forma diferente. La misma valoración que logra en el medio externo la convierte en un sujeto plenamente activo en la vida familiar, y su participación y aporte no dependerá solamente de las tareas tradicionales asignadas a la mujer.

No existe para la pequeña empresaria ninguna ayuda social para la conciliación de su papel de mujer y sujeto económicamente activo. Me refiero a guarderías infantiles, permisos pre y post natales y lactancia. Ella debe buscar por sí sola una fórmula de solución de carácter privado, ya sea a través de la misma familia -me refiero ayuda y apoyo en tareas- o por medio del servicio doméstico contratado.

Lo anterior lo he corroborado en mi experiencia como dirigente gremial al consta-

tar la existencia de un mayor porcentaje de pequeñas empresarias de edad madura, lo que diría que muchas postergan su iniciativa empresarial hasta después de terminados los cuidados infantiles y que sus hijos han alcanzado un grado de independencia, lo que les permite ausentarse de su casa.

Desafíos actuales y conclusiones

Estos son muchos y están referidos a todos los ámbitos, no solo al familiar.

Desde que mi incorporación, como dirigente gremial, a los espacios de discusión de temas de género, no he tenido posibilidad de encontrar estudios sobre la situación de la mujer pequeña empresaria. Es mas, el universo de mujeres de interés para las instituciones públicas y académicas no somos las pequeñas empresarias. La atención está dirigida a las mujeres asalariadas y a las mujeres pobres. Cuando se aborda el tema de las iniciativas empresariales de mujeres se hace a menudo con una visión asistencial dirigida a la micro-empresa de subsistencia.

Personalmente he manifestado que el mundo femenino es más amplio y no se agota en ese ámbito de mujeres. Hoy día es necesario incorporar en los análisis y estudios el sector de las mujeres creadoras de empresas viables, generadoras de empleo, innovadoras. Afortunadamente, hemos encontrado una buena aliada en la Ministra del Servicio Nacional de la Mujer, Adriana Delpiano, quien ha valorado el papel de la mujer en el mundo productivo y esperamos buenos resultados desde ese Ministerio.

Entiendo y justifico el hecho que los estudios en Chile y en el mundo estén dirigidos a las mujeres asalariadas, a las mujeres pobres, y, en general, a aquellas que están expuesta a situaciones de mayor precariedad. Pero también, tengo la impresión que esta falta de interés en el sector de las pequeñas empresarias tiene relación con algunos prejuicios ideológicos respecto de los empresarios en general. Principalmente la idea que los empresarios(as) tienen capacidad para resolver solos(as) sus problemas. Pero, como lo señalábamos anteriormente, no podemos seguir mirando el mundo empresarial como uno solo; menos hoy cuando las grandes empresas generalmente son multinacionales. No se pueden aplicar los mismos criterios a una empresa de tres a 10 empleados que reparten correspondencia con la Telefónica.

Así como la pequeña empresa requiere de una política de estado que responda a su particularidad en las relaciones económicas y la deje en condiciones de compe-

tir o convivir con las grandes empresas, esa políticas debe contemplar la participación de las mujeres como emprendedoras y darles respuesta a derechos esenciales, tales como:

- Reconocimiento de su plena capacidad de decisión y actuación en temas financieros,
- Creación de incentivos ad hoc para el emprendimiento de las mujeres,
- Capacitación para la creación de una cultura empresarial en femenino,
- Respuesta, en el conjunto de las mujeres, a los cuidados infantiles.

Avanzar en estos temas hará posible el reconocimiento social de las pequeñas empresarias y su aceptación como empresarias por sus pares.