

Mipymes lideradas por mujeres

Sofía Rojo, Natalia Benitez, Daniel Schteingart
y Silvina Laham

Documento N° 3 | Marzo 2022

Cita sugerida: Rojo, S.; Benitez, N.; Schteingart, D.; y Laham, S. (marzo de 2022). Mipymes lideradas por mujeres. Serie Investigaciones en Red, documento N° 3. Centro de Estudios para la Producción XXI, Secretaría de la Pequeña y Mediana Empresa y los Emprendedores, Gabinete de Género - Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación.



Mipymes lideradas por mujeres

Sofía Rojo, Natalia Benitez, Daniel Schteingart y Silvina Laham

ISSN 2796-8189

Corrección y diagramación: Natalia Rodríguez Simón y Juliana Adamow

Centro de Estudios para la Producción XXI (CEP XXI)
Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación

Julio A. Roca 651, Ciudad Autónoma de Buenos Aires
cepxxi@produccion.gob.ar

Los autores agradecen a Alan Plummer, Paula Basaldúa, Elina Prieto Cochet y Emiliano Bonanotte por los aportes y comentarios brindados en la elaboración de este documento.

La Serie Investigaciones en Red abarca documentos de trabajo sobre el entramado productivo elaborados por el CEP XXI en conjunto con organizaciones de los diferentes niveles del Estado. Los autores son responsables de las opiniones expresadas en estos documentos.

Autoridades

Presidente de la Nación
Dr. Alberto Fernández

Vicepresidenta de la Nación
Dra. Cristina Fernández de Kirchner

Jefe de Gabinete de Ministros
Dr. Juan Luis Manzur

Ministro de Desarrollo Productivo
Dr. Matías Kulfas

Secretario de la Pequeña y Mediana Empresa y los Emprendedores
Mg. Guillermo Merediz

Director del Centro de Estudios para la Producción XXI (CEP XXI)
Dr. Daniel Schteingart

Coordinadora del Gabinete de Género
Lic. Paula Basaldúa

Resumen ejecutivo

La estructura productiva argentina se encuentra atravesada por tres grandes desigualdades: la de ingresos, las territoriales y las de género. La participación de las mujeres en el tejido productivo es muy diferente a la de los varones, lo cual en buena medida tienen que ver con tradiciones culturales que han asignado roles distintos en la división del trabajo a ambos géneros, “feminizando” algunas tareas y “masculinizando” otras.

El presente documento analiza la actual distribución y participación de las mujeres en las empresas de todo el país, haciendo especial hincapié en la realidad de las micro, pequeñas y medianas firmas (mipymes) que son lideradas por mujeres.

Contar con un diagnóstico certero de la situación de las mujeres en el sistema productivo se torna fundamental para la implementación de políticas públicas específicas. Una mejor inserción de las mujeres en todos los sectores y niveles de la actividad económica establece mayores niveles de justicia social y estabilidad, fortalece las economías, eleva la calidad de vida de las personas (ONU, 2013) y genera mayor productividad.

A la hora de analizar la participación de las mujeres en puestos de liderazgo en este tipo de compañías, se utilizaron como criterios que fueran propietarias de las firmas o que ejercieran cargos de dirección.

En el año 2020 había en Argentina 541.000 mipymes empleadoras, conformadas en un 55% por empresas constituidas como personas de existencia física (299.200) y en un 45% por personas de existencia jurídica (241.900).

De esta forma, las empresas constituidas como personas de existencia física se consideraron con liderazgo femenino cuando su titular era una mujer. En tanto, en las de existencia jurídica, se contaron con jefatura femenina cuando: (i) el 51% o más de la composición accionaria estaba en manos de mujeres, o (ii) el 25% o más de la composición accionaria se encontraba en manos femeninas y, a su vez, al menos uno de los miembros del directorio era una mujer.

La participación de mipymes cuyo titular es una mujer alcanzó el 30,8% en los primeros tres trimestres del 2021, una contracción de casi un punto porcentual durante la pandemia, contra el 32% de 2020. El mismo fenómeno se observa para el empleo formal privado femenino. Tras haber evidenciado un pico de 33,5% en el primer semestre de 2020, la tasa de feminización retrocedió tanto en el segundo semestre como en el primero de 2021, cuando se ubicó en 33%.¹

Al diferenciar por rango etario, se observó en 2020 que el 37% de las empresas que tenían como titulares a personas de menos de 30 años eran lideradas por mujeres. El porcentaje decreció a medida que se avanzó en los tramos de edad hasta llegar a la menor proporción (26%) entre las mayores de 60 años.

Por su parte, en el caso de las firmas de existencia jurídica, se evidenció en 2020 que el 35% de las mipymes contaban con liderazgos femeninos.

De esta forma, considerando los resultados de manera conjunta, se registró que en el año 2020 el 33% de las mipymes que operaron en la Argentina –unas 180.000 empresas– contaron con mujeres en sus espacios de liderazgo, ya sea por tratarse de empresas constituidas como personas de existencia física

¹ Ver *Empleo femenino y composición sectorial en Argentina*, documento del CEP XXI.

cuya titular es una mujer (94.700); o de existencia jurídica con participación accionaria (o accionaria y directriz) de las mujeres (85.500).

A su vez, al discriminar por tamaños los resultados arrojaron una leve mayor participación de las mipymes lideradas por mujeres (MLM) entre las microempresas (34%) respecto de las pequeñas y las medianas (32%).

Por otro lado, a la hora de mirar sectorialmente, se observó que en las actividades de enseñanza el 73% de las mipymes estuvieron lideradas por mujeres, siendo la única actividad donde los liderazgos femeninos son mayoritarios. Asimismo, con una participación mayor que el promedio (33%), destacaron salud (42%); actividades inmobiliarias (40%); otros servicios personales (39%); hoteles y restaurantes (38%); comercio y servicios de entretenimiento (37%); y actividades de servicios administrativos 36%. En conjunto, concentraron el 58% del total de MLM.

Por el contrario, las ramas donde se obtuvieron las menores proporciones de MLM fueron energía (5%); construcción (22%); petróleo y minería (25%) y agro (26%).

No obstante, la participación de las MLM por sectores difirió cuando se trató de personas de existencia física o jurídica, ya que la evidencia mostró que los patrones de segregación sectorial son más marcados entre las físicas (donde las participaciones se mueven en un rango de 11% en petróleo y minería a 76% en educación) que entre las jurídicas (varía entre 24% en comunicaciones y 70% en educación).

Respecto a la relación entre antigüedad de las empresas y liderazgo femenino, se reveló que el 39% de los emprendimientos (o firmas con menos de 7 años de funcionamiento) tuvieron liderazgos de mujeres, un porcentaje más elevado que la participación de las MLM en el total de la economía (33%). Asimismo, el tramo de las empresas jóvenes (entre 7 y 15 años de antigüedad) mostró un 37% y en las empresas maduras (más de 15 años) descendió al 30%.

En tanto, en lo atinente a la distribución geográfica, se precisó que en conjunto la provincia de Buenos Aires (31,8%), la Ciudad de Buenos Aires (21,1%), Santa Fe (9,7%) y Córdoba (9,5%) concentraron el 72% del total de las MLM del país, en coincidencia con la concentración territorial de empresas que presenta la actividad económica nacional.

Sin embargo, a la hora de medir la proporción de MLM sobre el total de mipymes en cada provincia, San Luis presentó la mayor tasa de MLM (39,3%) y Entre Ríos la más baja (28,9%).

A nivel regional, las provincias de la Patagonia (35%) y Cuyo (36%) mostraron las participaciones más elevadas; Noroeste y CABA (34%) estuvieron en una situación intermedia, mientras que las provincias del Centro (31%) y del Noreste (33%) tuvieron las menores proporciones de MLM.

Índice

1. Introducción	7
2. El rol de las mujeres en la estructura productiva	10
2.1. Algunos ejes para comprender las brechas de género en el ámbito productivo	12
3. Aspectos metodológicos de la medición: definición de las mipymes con liderazgo de mujeres	13
3.1. Definición de mipymes: alcance de este estudio	13
3.2. Personas de existencia física y jurídica	14
3.3. Criterios para definir a las mipymes con liderazgos de mujeres	14
3.4. Fuentes y criterios metodológicos para la construcción del indicador mipymes con liderazgos de mujeres	15
4. Principales características de las mipymes en Argentina	16
5. Mujeres titulares de mipymes	17
6. Mujeres en espacios de liderazgo en las mipymes constituidas como personas jurídicas	21
6.1. Las mujeres como titulares de acciones	22
6.2. Las mujeres en los directorios de las mipymes	23
6.3. Indicador integrado: mipymes con liderazgos de mujeres entre las empresas constituidas como personas jurídicas	24
7. Mipymes con liderazgos de mujeres en el tejido productivo de Argentina	24
7.1. Liderazgo de mujeres en las empresas según su tamaño	25
7.2. Segregación sectorial de las mipymes lideradas por mujeres	27
7.3. Segregación vertical en los emprendimientos y en las empresas jóvenes	33
7.4. Los liderazgos de mujeres en empresas con mayores capacidades (sectores de alta tecnología, exportadoras y proveedoras de grandes empresas)	34
7.5. Contrastes por provincia y regiones:	36
8. Reflexiones finales	41
Referencias bibliográficas	44

1. Introducción

Argentina es un país con fuertes desigualdades de ingresos, territoriales y de género que impactan en la vida cotidiana de la población. Si bien las razones de estas divergencias son de carácter histórico y responden a diversos factores, una de las causas se vincula con las características y el funcionamiento de la estructura productiva del país, razón por la cual es preciso implementar políticas públicas con perspectiva de género e impronta territorial, que transformen la matriz productiva y permitan avanzar hacia la construcción de una sociedad más justa, igualitaria y federal (Ministerio de Desarrollo Productivo, 2020).

El presente documento forma parte de las iniciativas de género del Ministerio de Desarrollo Productivo, y se encuadra en el *Eje 7: Producción de información sobre desarrollo productivo con perspectiva de género* orientado a generar información, tanto de diagnóstico como de experiencias y buenas prácticas, con el fin de contribuir a la reducción de las brechas de género existentes mediante el diseño y la planificación de políticas públicas con perspectiva de género para el sector productivo argentino a nivel federal.

Si bien la inequidad de género se manifiesta en diversos espacios sociales, el mercado laboral es un ámbito donde la posición desfavorable de las mujeres es histórica y estructural. Desde hace varias décadas, las mujeres tienen menos participación en el mercado de trabajo, registran una mayor tasa de desempleo, trabajan involuntariamente menos horas para el mercado y generan menores ingresos laborales mensuales que los varones (Esquivel *et al.*, 2007). Se evidencia entonces que existe una desigualdad de oportunidades en el punto de partida que afecta la autonomía económica de las mujeres y sus oportunidades de desarrollo personal. El cese de actividades y el aislamiento obligatorio decretado en marzo de 2020 por la propagación de la COVID-19, guardó excepciones para aquellas actividades que se consideraron esenciales. El impacto de la crisis sobre el empleo a nivel sectorial fue dispar. Algunas ramas de actividad se vieron profundamente afectadas porque de manera obligatoria tuvieron que cesar por completo durante varios meses. En cuanto a la perspectiva de género, las problemáticas laborales afectaron tanto a mujeres como a varones durante el periodo más crítico², sin embargo, dada la situación de desigualdad preexistente que caracteriza a la población de mujeres en el mercado de trabajo -menores tasas de participación, salidas del mercado de trabajo por maternidad, menores ingresos, puestos más inestables, imposibilidad de trabajar más horas por tareas de cuidado- puede afirmarse que la pandemia afectó de manera más virulenta a esta población.

Las brechas en la participación de las mujeres encuentran diversos determinantes entre los que sobresale la cantidad de horas que las personas dedican al trabajo doméstico no remunerado. Esta situación se refleja especialmente al analizar los principales indicadores del mercado de trabajo. Antes de la pandemia, durante el cuarto trimestre de 2019, la tasa de actividad masculina en personas de 14 años y más superaba por 20 puntos porcentuales (p.p.) la tasa de las mujeres (69,4% contra 49,4%). En cuanto a la tasa de empleo esta diferencia también era muy marcada: 63,6% para los varones y 44,7% para las mujeres, una distancia de 18,9 p.p. entre las dos poblaciones (INDEC, 2020). A su vez, los niveles de informalidad eran más elevados para ellas: en el cuarto trimestre de 2019,³ la tasa de empleo no registrado femenina se elevó 4,4 p.p. por arriba del nivel de los varones (38% y 33,6%, respectivamente). Por ello, durante la crisis sanitaria, la pérdida de empleos femeninos se explica principalmente por la caída

² En el caso de la Argentina, al igual que en la mayoría de los países, el segundo trimestre de 2020 fue el momento de mayor descalabro a nivel económico y social, de acuerdo con la información oficial disponible (INDEC). La estimación del Producto Interno Bruto (PIB) en este periodo muestra una caída de 19,1% en comparación con el mismo periodo del año anterior. Con respecto al primer trimestre de 2020, la reducción del indicador fue del 16,1% (valor desestacionalizado).

³ Boletín de Estadísticas Laborales (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social).

de puestos de trabajo informales dado que se trata de la inserción laboral más afectada en la que gran cantidad de mujeres se ocupan.

La menor participación de las mujeres en el mercado de trabajo se manifiesta, además, en la diferencia de ingresos entre varones y mujeres. Durante el tercer trimestre de 2020 la brecha de ingresos⁴ entre estas dos poblaciones fue del 21%. Sin embargo, antes de la pandemia COVID-19, la distancia salarial era, dependiendo el trimestre, entre el 24 y el 29%, y a pesar de que las mujeres ocupadas remuneradas tienen un nivel educativo notoriamente mayor al de los varones. De acuerdo con Trombetta y Cabezón Cruz (2020), parte de esa brecha se explica por el diferencial de horas trabajadas remuneradas entre ambos géneros. Tomando el ingreso horario en lugar del ingreso total, encuentran una brecha del 13%, controlando por nivel educativo, edad y región. En el caso de la industria manufacturera, la brecha del ingreso horario alcanza el 26%, la más elevada de toda la estructura productiva. Asimismo, también encuentran que la brecha del ingreso horario es notoriamente más elevada en el cuentapropismo que en el empleo asalariado registrado, donde la existencia de mayores regulaciones redundaría en una menor disparidad salarial. A su vez, si se mira por la jerarquía del puesto, la evidencia muestra que en cualquiera de las categorías laborales que se analice las mujeres perciben ingresos laborales más bajos que los varones, ya se trate de puestos operativos o de puestos directivos.

Por otra parte, la segregación horizontal, fenómeno que implica la concentración de las mujeres en algunos sectores de actividad y especialmente en un conjunto específico de ocupaciones, les impone barreras para el acceso a determinados empleos típicamente masculinos. Sumado a esta segmentación por sexo, las ramas de actividad más afectadas por el Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (ASPO) fueron las de mayor concentración de mujeres. Según una clasificación de la OIT para analizar las actividades de acuerdo con el nivel de vulnerabilidad asociado al impacto de la crisis, los sectores denominados de riesgo alto y medio (por ej., comercio, hotelería, trabajo doméstico) concentran el 46% del total de mujeres ocupadas y el 37% de los varones (Ernst y López Mourelo, 2020). A la misma conclusión llega un estudio reciente del CEP XXI (2021) respecto a la tasa de feminización en el sector privado formal: la pandemia cortó una tendencia hacia una mayor feminización (2007-2019), producto de que el impacto del COVID-19 en sectores relativamente feminizados como el comercio minorista (particularmente de ropa y calzado), confección de prendas de vestir, servicios personales y hoteles y restaurantes fue más elevado que en otros típicamente masculinizados como los sectores productores de bienes y la construcción.

Otro fenómeno laboral asociado a las mujeres es el de la segregación vertical, que impone barreras para su inserción en puestos jerárquicos. Los varones representan el 57% del total de los ocupados y el 8,5% de ellos tienen puestos de jefatura o dirección. Por su parte, de acuerdo con el Ministerio de Desarrollo Productivo (MDP, 2020), en la industria manufacturera poco más del 10% de las empresas está liderada por mujeres, cifra que es de apenas el 5% en las grandes firmas. Por su lado, según un estudio realizado por UNICEF (2019),⁵ la situación se profundiza en las empresas de alimentos y bebidas, otras manufacturas y en el sector comercio mientras que las empresas de turismo y transporte y de servicios son las que cuentan con mayor cantidad de mujeres en puestos jerárquicos. A su vez, entre las empresas TIC no existen casos sin empleadas mujeres y muy pocas cuentan con baja presencia femenina.

Si bien la tendencia de las últimas décadas muestra un incremento de la tasa de actividad femenina, explicada tanto por un aumento de las desocupadas como de las ocupadas, aún no se han logrado reducir

⁴ Calculada como el cociente entre la media de ingresos de los varones y la media de ingresos de las mujeres (INDEC, 2020).

⁵ Estudio estadísticamente representativo realizado entre 710 empresas de la Argentina sobre la relación del sector privado con la niñez.

de manera satisfactoria las brechas de participación, así como tampoco la segregación vertical y horizontal que experimentan las trabajadoras.

La economía argentina cerró el año 2021 con una notable reactivación en la mayoría de sus sectores productivos, particularmente en los productores de bienes –actividad más masculinizada que los servicios–. En efecto, en el último trimestre de 2021, la economía operó en el nivel más alto desde el primer trimestre de 2018. Ahora bien, al igual que en el resto de los países de la región, hacia bien entrado el año 2021, los indicadores laborales por sexo siguieron mostrando una recuperación desigual entre hombres y mujeres. La reincorporación femenina a la fuerza laboral se llevó adelante más tardíamente que la masculina, en un contexto en el que muchas de las actividades escolares y de cuidado demoraron más en retomar su dinámica habitual (CEPAL y OIT, 2021). Las mujeres experimentaron durante la pandemia grandes reducciones de ingresos y de empleo debido, en parte, a su sobrerrepresentación en los sectores más afectados, a la vez que vieron incrementada su participación en trabajos de cuidado no remunerados (OIT, julio de 2021). La recuperación de los últimos meses permitió desandar en parte tal deterioro.

Para indagar sobre el estado de situación de la segregación de las mujeres en la actualidad, el presente estudio busca analizar la participación que tienen las mipymes lideradas por mujeres en el tejido productivo de la Argentina, no solo en términos de la cantidad de firmas sino también respecto del perfil de estas (sectores, localización, tamaños predominantes, antigüedad, tipo de inserción en los mercados, entre otros aspectos).

Se considera que una mipyme es liderada por mujeres cuando cumple con una de las siguientes condiciones: (i) el 51% o más de la titularidad de la composición accionaria se encuentra en manos de mujeres, o (ii) cuando el 25% o más de la titularidad de la composición accionaria se encuentra en manos de mujeres y a su vez alguna mujer ocupa un puesto jerárquico en la toma de decisiones (designada por Acta de Asamblea y/o Directorio).

El sistema de información de la Secretaría de la Pequeña y Mediana Empresa y los Emprendedores (SEPYME) analiza, sistematiza y adecúa para usos estadísticos un conjunto de registros administrativos generados por diferentes agencias (el padrón de contribuyentes de Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP), Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), Aduanas y el Registro Mipyme de SEPYME).

Sobre la base de esta información fue posible identificar tanto a las empresas cuyos titulares son mujeres como a aquellas sociedades donde las mujeres tienen una participación mayoritaria entre los accionistas y/o ocupan cargos en los directorios. En particular, se ha realizado un análisis pormenorizado sobre las personas que componen los directorios de las sociedades, así como también sobre el perfil de los accionistas. De esta manera, se ha producido información original para la Argentina ya que las encuestas tradicionales no relevan información acerca del sexo de los accionistas de las empresas o de los miembros del directorio.

El análisis se circunscribe al sector formal de la economía, en particular a las empresas que declaran trabajadores y trabajadoras al sistema de seguridad social (el sector informal y no asalariado no han sido incorporados a este análisis).

El documento se estructura de la siguiente manera: en el apartado 2 se describe la importancia de la participación de las mujeres en la estructura productiva, especialmente sobre su rol para acelerar el crecimiento económico de los países. Otro punto que se desarrolla en este apartado tiene que ver con los ejes centrales para comprender la desigualdad laboral entre hombres y mujeres y sus posibles causas.

En la tercera sección se describen las principales características de las mipymes en Argentina: su magnitud y distribución geográfica, su calidad de exportadoras, su antigüedad y su perfil de especialización sectorial.

En el apartado 4 se mencionan los distintos aspectos metodológicos necesarios para el desarrollo del estudio. Por un lado, se define lo que se entiende por mipyme y el alcance de dicha concepción para el presente trabajo. En segundo lugar, se desarrolla la distinción entre mipymes como personas de existencia física y como personas jurídicas dado que, gracias a las fuentes de información disponibles, fue posible detectar mipymes con dos tipos de liderazgo femenino distintos vinculados a esas dos figuras legales. Es por ello que a continuación se enumeran los criterios para definir a las mipymes lideradas por mujeres y la metodología para la construcción del indicador “mipymes con liderazgo femenino”.

En los puntos 5 y 6 se desarrolla un análisis de la información disponible de manera diferenciada entre las mipymes personas físicas y personas jurídicas, teniendo en cuenta la edad, el tamaño de la empresa y el sector de actividad donde se encuentran insertas. En el caso de las personas jurídicas, la información se evalúa por separado entre las mujeres que lideran como titulares de acciones y como miembros de los directorios para luego efectuarse un análisis a partir de un indicador que integra ambos aspectos.

En el apartado 7 se consideran de manera conjunta los resultados obtenidos en las secciones anteriores y se realiza a la par una problematización de los principales hallazgos: el fenómeno de la segregación vertical según el tamaño de las empresas y la antigüedad; la segmentación sectorial de las mipymes lideradas por mujeres; el acceso de las mujeres a espacios de liderazgo en la mipymes que tienen mayores capacidades que el resto del tejido productivo (sectores de alta tecnología, exportadoras y proveedoras de grandes empresas); y los contrastes a nivel provincial y regional acerca de la participación de la mipymes lideradas por mujeres.

Por último, se incluye un breve apartado con las reflexiones finales del estudio y algunos ejes para tener en cuenta en el momento de diseñar políticas públicas que busquen incorporar la mirada de género.

2. El rol de las mujeres en la estructura productiva

El papel activo de las mujeres es una condición clave para alcanzar el desarrollo y es importante el rol del Estado en la construcción de las condiciones que permitan construir sociedades igualitarias. Las políticas públicas no son neutrales en términos del impacto que producen desde el enfoque de género, y a la vez son herramientas fundamentales para impulsar las transformaciones hacia mayores niveles de justicia, mediante la decisión política de los gobiernos de avanzar, brindando soluciones a los problemas de desigualdad y en la búsqueda constante de la disminución de las brechas de género. Más aún, en el actual contexto de crisis mundial y su impacto desigual entre las mujeres –quienes obtienen menores ingresos que los varones y se encuentran insertas en mayor proporción en la economía informal–, tanto en el diseño como en la implementación de políticas, programas y la generación de instrumentos normativos, la perspectiva de género⁶ debe considerarse como un componente transversal para avanzar hacia la recuperación de los mercados.

⁶ Desde el Ministerio de Desarrollo Productivo se considera que “las políticas públicas no son neutrales en términos del impacto que generan sobre varones, mujeres y otras identidades de género. Desde el momento de su diseño hasta el de su ejecución y evaluación, la planificación de políticas públicas –así como el desarrollo de intervenciones– debe considerar una perspectiva de

Uno de los marcos de acción central relacionado al desarrollo global y local es la Agenda 2030⁷ para el Desarrollo Sostenible formulada y adoptada por todos los Estados miembros que plantea 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) con 169 metas y 230 indicadores. El ODS 5 sobre igualdad de género propone para 2030 poner fin a todas las formas de discriminación, eliminar todas las formas de violencia y todas las prácticas nocivas, así como reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados, asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública y asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos asociados. También se promueve el emprendimiento de reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, mejorar el uso de la tecnología instrumental para promover el empoderamiento de las mujeres y aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento.

Organismos internacionales como ONU Mujeres consideran el avance económico de las mujeres como una de las piezas clave para alcanzar las metas de la Agenda 2030 debido a que su participación plena en todos los sectores y niveles de la actividad económica establece mayores niveles de justicia social y mayor estabilidad, a la vez que fortalece las economías y eleva la calidad de vida de las personas (ONU Mujeres, 2021). Desde esta mirada, se considera que el crecimiento económico de los países podría acelerarse si se aumentara la participación de las mujeres o si se redujera la inequidad de género en el mercado laboral.

En el mismo sentido, otro concepto interesante –introducido por CEPAL– es el de las autonomías como síntesis de los contenidos de la igualdad de género⁸. Autonomía es “la capacidad de las personas para tomar decisiones libres e informadas sobre sus vidas, de manera de poder ser y hacer en función de sus propias aspiraciones y deseos en el contexto histórico que las hace posibles” (CEPAL, 2011). Se trata de un factor fundamental para garantizar el ejercicio de los derechos humanos en un marco de plena igualdad y, en consecuencia, es una condición para la superación de las injusticias de género.

El concepto se operacionaliza en **tres autonomías**. La autonomía económica es la capacidad de las mujeres de generar ingresos y recursos propios a partir del acceso al trabajo remunerado en igualdad de condiciones que los varones. La autonomía física, que expresa la capacidad de las mujeres de decidir sobre sus propios cuerpos, lo que implica entre otras cosas vivir una vida libre de violencia. Por último, la autonomía en la toma de decisiones, que da cuenta de la capacidad de las mujeres de acceder a puestos de decisión en los distintos niveles de los poderes del Estado, así como a los mecanismos que tienen como propósito velar por el avance de sus derechos. Esta autonomía puede expandirse al sector privado para accionar en pos del acceso de las mujeres a espacios de conducción en empresas y representación gremial.

género que visibilice los puntos de partida desiguales en la sociedad para las mujeres y las identidades disidentes, ya que no hacerlo reproduce barreras de acceso a derechos, y constituye un obstáculo para el logro del crecimiento económico y social con equidad” (MDP, 2020)

⁷ Se trata de un plan de acción a favor de las personas, el planeta y la prosperidad, cuya meta es “no dejar a nadie atrás”. Esta agenda tiene tres dimensiones: ambiental, económica y social. Para alcanzar las metas es necesario el compromiso de la sociedad en su conjunto: los gobiernos de todos los niveles, el sector privado, la sociedad civil y las personas. Los ODS, también conocidos como Objetivos Mundiales, son de carácter integrado e indivisible, es decir, las intervenciones en cada una de sus tres dimensiones afectarán los resultados de cada una de ellas.

⁸ Los principios de no discriminación y de igualdad de género se interrelacionan para avanzar hacia la igualdad sustantiva poniendo en el centro del debate, las múltiples e interconectadas formas de discriminación contra las mujeres en toda su diversidad.

Vale señalar que el rol de las empresas también es fundamental para garantizar espacios seguros, sin discriminación ni violencia, transformar las dinámicas de género existentes y acrecentar la autonomía de las mujeres para la toma de decisiones así como su participación en espacios de poder. Dado que existe evidencia al respecto, al favorecer la equidad de género, las empresas podrían encontrar una oportunidad para obtener mayores niveles de crecimiento, mejorar el desempeño de su fuerza laboral e incrementar su productividad (ONU Mujeres, 2021b).

2.1. Algunos ejes para comprender las brechas de género en el ámbito productivo

Un plano central para el análisis de la desigualdad en las inserciones laborales de las mujeres es el de la segmentación laboral, dada por la heterogeneidad del sistema productivo (la tecnología, la estructura organizativa de las firmas, la naturaleza de la demanda del producto y el grado de sindicalización del empleo) (Thomson, 2003).

Desde hace algunos años, numerosos estudios empíricos para América Latina muestran, en distintas ramas de actividad, que el empleo femenino se concentra en segmentos secundarios del tejido productivo: empresas de menor sofisticación tecnológica y/o ocupaciones donde desarrollan tareas repetitivas y precarias. La inserción laboral menos favorable se cristaliza al resultar las mujeres excluidas de los procesos de capacitación. A modo de ejemplo, esta afirmación puede respaldarse a partir de los estudios desarrollados para la cadena automotriz del ABC Paulista (Abramo, 1999; Leite, 2000), el sector industrial de Chile en general, donde se mantiene la tradicional división sexual del trabajo (Abramo y Armijo, 1995); la maquila mexicana, donde entre el 60% y el 90% de los empleos en fábricas de ensamble son de mujeres (Buitelar *et al.*, 1999; Aguilar Benítez, 1998); y las industrias de alimentos y metalmecánica en la Argentina donde la segmentación en tareas repetitivas fue justificada por los empresarios y por los sindicalistas que consideran que ellas son más adaptables a esas tareas (Hernández, 1995).

A lo largo de los años, se observa que las sociedades reproducen los estereotipos de género, según los cuales los varones se insertan con mayor facilidad en el ámbito de lo público, a la vez que despliegan trayectorias profesionales y de representación social y política con naturalidad, mientras que las mujeres siguen estando asociadas al ámbito de lo doméstico y a sostener prioritariamente la responsabilidad vinculada a la reproducción familiar y el cuidado de las personas. Aun cuando realicen actividades fuera del hogar, acceden predominantemente a espacios de formación y trabajo asociados a estos estereotipos (MDP, 2020).

Desde esta visión, la desigual distribución de los empleos entre varones y mujeres encuentra sus causas en los mandatos culturales determinantes de la división sexual de las tareas dentro de los hogares, los usos diferenciados del tiempo y la persistencia de tipos de empleos asociados al género. Como resultado de la carga extra de responsabilidades no remuneradas vinculadas a la reproducción del hogar y las familias, las mujeres presentan un mayor nivel de entradas y salidas del mercado de trabajo (Millenaar y Jacinto, 2015) debido a condicionantes estructurales que afectan sus opciones de desarrollo personal, laboral y profesional y atentan contra el ejercicio pleno de sus derechos. Es por ello que, para mejorar el acceso laboral de las mujeres las políticas públicas orientadas al desarrollo productivo, deben considerar entre sus objetivos aumentar los recursos disponibles para el desarrollo personal, productivo, profesional y económico de las trabajadoras, incrementar la representación femenina en áreas de responsabilidad y en espacios de toma de decisiones y facilitar el acceso a sectores laborales tradicionalmente masculinizados.

Por último, la economía feminista (Rodríguez Enríquez, 2015) retoma la cuestión de la desigualdad desde una visión heterodoxa y crítica de la postura dominante que pone el foco en explicar el funcionamiento de los mercados y la forma ideal de asignación de recursos económicos para el buen funcionamiento del sistema productivo. Desde una mirada alternativa, la economía feminista contribuye a explicar el origen económico de la desigualdad de género a la vez que se centra en comprender la manera en que las sociedades determinan la reproducción de las personas, la función que cumple dentro del ámbito productivo y su vínculo con los determinantes clave de la desigualdad. Desde el concepto de economía del cuidado y el análisis de la forma de organización del cuidado que caracteriza a las sociedades busca impulsar un mayor nivel de igualdad socioeconómica entre hombres y mujeres. Dado que actualmente la cuestión del cuidado sigue vinculada a las mujeres casi con exclusividad y las transformaciones en este aspecto son mucho más lentas que los cambios experimentados por ellas en términos de participación económica y política y de reconocimiento de derechos, la economía feminista considera de gran centralidad incorporar al diseño de políticas públicas el problema de la organización social del cuidado, es decir, de la forma en que se organizan las familias junto con los espacios disponibles que ofrece el Estado, como ejes centrales para entender las trayectorias de género y las desigualdades.

3. Aspectos metodológicos de la medición: definición de las mipymes con liderazgo de mujeres

3.1. Definición de mipymes: alcance de este estudio

En Argentina, las mipymes se definen según tramos de facturación diferentes para cada sector, de acuerdo con la Resolución 19/2021. Este criterio se aplica, en general, en la gestión de las políticas implementadas por el Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación y otros organismos. Sin embargo, no siempre resulta posible aplicarlo para usos estadísticos debido a la escasa disponibilidad que en general tiene la información sobre las ventas de las empresas. Por ello, se adopta una segunda definición de mipymes, basada en los tramos de empleo, como criterio para clasificar a las empresas en estratos de tamaño. Si bien ambas definiciones no son equivalentes, como ha podido comprobarse con las empresas incorporadas al Registro Mipyme de la SEPYME, se registran coincidencias en una elevada proporción de casos.

Por lo tanto, las firmas que tienen entre 1 y 9 ocupados se consideran microempresas; entre 10 y 50 pequeñas; entre 50 y 200 medianas y las que contratan más de 200 trabajadores se consideran grandes. Nótese que las unidades económicas que no tienen empleados son trabajadores por cuenta propia, y no se consideran “empresas” bajo este criterio. Este estudio se focaliza en las micro, pequeñas y medianas empresas⁹ (mipymes). Es decir, en empresas que cuentan con entre 1 y 200 trabajadores registrados.¹⁰

⁹ Una mipyme es una micro, pequeña o mediana empresa que realiza sus actividades en alguno de estos sectores: servicios, comercial, industrial, agropecuario, construcción o minero. Puede estar integrada por una o varias personas y su categoría se establece de acuerdo a la actividad declarada, a los montos de las ventas totales anuales o a la cantidad de empleados.

¹⁰ Excluye del total de empleadoras a las actividades de administración pública, defensa y otros organismos públicos descentralizados y a los consorcios de propietarios.

3.2. Personas de existencia física y jurídica

Las empresas al constituirse toman una figura legal que puede ser física o puede establecerse como persona jurídica. La principal diferencia entre ambas personas es que la persona física es un ser humano –que tiene edad, sexo, nacionalidad y domicilio propio– y que debe asumir las obligaciones de la empresa con su patrimonio personal si hiciese falta. Por el contrario, la persona jurídica es una persona ficticia, la propia empresa es quien se encarga de ejercer derechos y de asumir la responsabilidad, también cuentan con nacionalidad (o domicilio fiscal), una fecha de nacimiento o constitución y un patrimonio que es el resultado de los aportes de sus miembros. Existen diferentes tipos de persona jurídica atendiendo a la naturaleza de su composición o de la dirección de la actividad tomada por dicha persona. Por ejemplo, pueden ser sociedades comerciales (de diferentes tamaños); organismos sin ánimo de lucro (ONG, fundaciones, asociaciones vecinales, etcétera) o entidades públicas.

En el año 2020, la población de mipymes (541.000) estaba conformada en un 55% por empresas constituidas como personas de existencia física (299.200) y un 45% por personas de existencia jurídica (241.900), principalmente sociedades anónimas (SA) (34,2%) y Sociedades de Responsabilidad Limitada (SRL) (40,6%).

3.3. Criterios para definir a las mipymes con liderazgos de mujeres

La promoción del liderazgo femenino en las mipymes es una estrategia que el Ministerio de Desarrollo Productivo implementa para disminuir las mencionadas desigualdades, incorporando, de manera transversal al diseño, gestión y evaluación de los instrumentos de políticas, criterios que incentiven el acceso de las mujeres a espacios de toma de decisiones en las empresas que resulten beneficiarias de estos programas.

Para ello, resulta necesario contar con criterios claros y consensuados que permitan determinar cuándo una mipyme cuenta con liderazgos de mujeres. El liderazgo femenino implica que las mujeres ocupan espacios en los que se toman decisiones, ya sea como propietarias de las empresas y/o ejerciendo cargos de dirección. Si bien en el caso de las empresas que son personas de existencia física la definición resulta clara, en el caso de las personas de existencia jurídica (sociedades y otras formas jurídicas) es necesario adoptar criterios a partir de los cuales los espacios ocupados por las mujeres pueden considerarse significativos.

Durante 2020 y 2021, el Gabinete de Género del Ministerio de Desarrollo Productivo desarrolló numerosas mesas de diálogo donde se abordó junto a los equipos técnicos de las secretarías y organismos descentralizados la complejidad que implica visibilizar el aporte de las mujeres al desarrollo productivo en un contexto de transformación cultural y social, en el cual las categorías tradicionales respecto de la taxonomía acerca del liderazgo femenino en las unidades productivas puede expresarse con mayor precisión desde un enfoque de género. Como resultado, se llegó a las siguientes definiciones operativas:

En primer lugar, las empresas que son personas de existencia física se consideran con liderazgo femenino cuando su titular es una mujer.

En segundo lugar, cuando las empresas son personas de existencia jurídica, se consideran con liderazgo femenino cuando:

1. El 51% o más de la composición accionaria se encuentra en manos de mujeres.
2. O el 25% o más de la composición accionaria se encuentra en manos de mujeres y, a su vez, al menos uno de los miembros del directorio es una mujer (designada por Acta de Asamblea y/o Directorio).

Estos criterios se fueron aplicando de manera gradual a lo largo de 2020 y 2021 en la gestión de diferentes programas del Ministerio de Desarrollo Productivo y, por lo tanto, fueron ganando un cierto nivel de legitimidad. Sin embargo, lejos de ser un tema cerrado, en la actualidad, se está desarrollando un amplio debate al respecto previendo la posibilidad de sumar en la definición otras dimensiones que hacen a la realidad de las mipymes. Por ello, uno de los usos de este estudio será brindar evidencia para enriquecer esas discusiones, confirmar la conveniencia de mantener esa definición o brindar elementos que contribuyan a modificar algunos de sus parámetros.

3.4. Fuentes y criterios metodológicos para la construcción del indicador mipymes con liderazgos de mujeres

Para estimar cuál es la importancia que tienen en el tejido productivo las mipymes con liderazgos de mujeres (MLM), cuántas y cómo son, se utilizan como fuentes de datos registros administrativos que fueron analizados y adecuados para usos estadísticos en el marco del Sistema de Información de la Sepyme, producidos por diferentes organismos de gobierno: la AFIP, Aduana, el Sistema de Seguridad Social, y el Registro Mipyme de la SEPYME. Si bien se obtiene de cada uno de esos registros información relevante para cuantificar y caracterizar a las mipymes, los que brindan información acerca del sexo de las personas que intervienen en la toma de decisiones de las firmas son:

- El padrón de contribuyentes de la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP).
- El Registro Mipyme.

La construcción de los indicadores sobre la participación de las mujeres en la toma de decisiones es diferente según el tipo jurídico de la empresa.

En el caso de las personas de existencia física, se considera el sexo que el titular ha informado al registrarse en la AFIP, que es el que figura en su DNI. Al momento de este estudio, la AFIP aún no identifica personas con sexo no binario por lo tanto sólo se cuenta con información binaria sobre el sexo de los individuos (varones y mujeres). Esa información está disponible en el Registro Mipyme para una proporción muy elevada de las mipymes de existencia jurídica (73%, 176 mil empresas) que operan en el país. Como la incorporación al Registro Mipyme es voluntaria, la cobertura del instrumento, aunque es muy elevada, no llega al total de la población de empresas.

Asimismo, al momento de realizar este estudio, la información sobre los accionistas y miembros del directorio en algunos casos no estaba completa o cargada de manera adecuada para construir los indicadores necesarios. Por ello, se perdieron casos y el análisis se realizó con 157.000 empresas, que representan el 65% del total de mipymes en operaciones y el 89% del total del registro. Estas sociedades adoptan la forma jurídica de sociedades anónimas, SRL, sociedades de hecho, de capital y por acciones simplificada; que en su conjunto representan el 75% del universo mipymes.

Tanto la elevada cantidad de casos como el porcentaje de cobertura hacen posible que los resultados obtenidos para las personas jurídicas analizadas (65% del total) puedan ser expandidos al total de las

sociedades empleadoras sobre las cuales no se contó con información. En efecto, la distribución por sector, tamaño y provincia del recorte o subuniverso analizado es similar al universo completo.

Cuadro 1. Identificación del subuniverso de sociedades analizadas		
Total de mipymes personas jurídicas que declararon empleo a la seguridad social en 2020	241.915	100%
Personas jurídicas que declararon empleo a la seguridad social en 2020, en el Registro Mipyme	176.776	73%
Personas jurídicas que declararon empleo a la seguridad social en 2020, con información disponible sobre la composición de los directorios y de los accionistas	157.606	65%

Fuente: elaboración propia con base en SIPA, AFIP y Registro Mipyme.

Finalmente, la estimación del total de mipymes lideradas por mujeres en el país, resulta de la suma entre las personas de existencia física y las de existencia jurídica (en este caso, expandiendo al total de empresas los resultados alcanzados para el subuniverso para el cual se disponen datos).

4. Principales características de las mipymes en Argentina

En el 2020 se registraron en la Argentina unas 544.900 empresas, de las cuales el 99% (unas 541.100) son mipymes.¹¹ Entre ellas, la gran mayoría (84%) son microempresas, 13% son pequeñas y el 3% restante medianas. En el mismo año, las mipymes en conjunto explican el 62% del empleo total; 46% de la facturación y el 15% de las exportaciones.

El comercio es la actividad que más empresas concentró (31%), seguida por servicios empresariales (23%), actividades agrícolas y ganaderas (11%) y manufacturas (10%). En tanto, las actividades relacionadas con la construcción dieron cuenta de un 5% de las empresas, las actividades relacionadas con el turismo el 10%, los servicios personales el 9%, y otras actividades concentraron el 1% restante. Mientras que las microempresas se especializan en el comercio, el transporte, en las actividades de servicios de baja complejidad orientados a personas y empresas, y en el agro, las pequeñas empresas cobran importancia en el turismo y en las manufacturas, en particular, en las actividades intensivas en trabajo y en ingeniería. Las medianas empresas se encuentran relativamente especializadas en manufacturas, construcción, actividades de información y comunicaciones, servicios financieros y en la enseñanza.

La distribución geográfica de las mipymes es heterogénea y refleja las asimetrías de desarrollo productivo que caracterizan al país. En tan solo cuatro jurisdicciones (CABA, Buenos Aires, Santa Fe y

¹¹ Se excluyen de todo análisis a los CUIT que realizan actividades de administración pública, defensa y otros organismos públicos descentralizados y a los consorcios de propietarios.

Córdoba) se acumula el 70% de la población total de empresas. A su vez, no solo existen fuertes contrastes entre las regiones en términos de los niveles de empresariedad sino también en la productividad y en las condiciones laborales que las empresas pueden ofrecer a sus trabajadores.

El 20% de las empresas cuenta con menos de siete años en actividad, por lo que son consideradas emprendimientos, de acuerdo con la Ley 27349/2017 de apoyo al capital emprendedor. Cuando las mipymes superan esa antigüedad, tienen una mayor probabilidad de sobrevivir dado que con la antigüedad también se desarrollan capacidades productivas, de gestión y un mayor conocimiento en general de los mercados donde operan.

Las empresas exportadoras y las que son proveedoras de grandes empresas, son las firmas que tienen una mejor inserción en las cadenas productivas. Las mipymes que venden al exterior representaron el 2% del total, el 17% fueron proveedoras de grandes empresas, mientras que un 1% se orientó a ambos mercados. La mayoría de las mipymes (81%) ofrecen bienes y servicios finales, es decir que tienen una inserción indirecta en las principales cadenas de producción.

5. Mujeres titulares de mipymes

Como ya fue mencionado, para las empresas que están constituidas como personas de existencia física, es posible conocer el sexo y la edad del titular de la firma. La intersección entre edad y sexo permite indagar en aspectos como las diferencias en la participación de las mujeres de distintos rangos etarios, o en el retroceso en edades intermedias vinculado a la salida de las mujeres del trabajo remunerado para ejercer la maternidad y ocuparse del cuidado de los hijos (Contartese y Maceira, 2006; MTEySS, 2018).

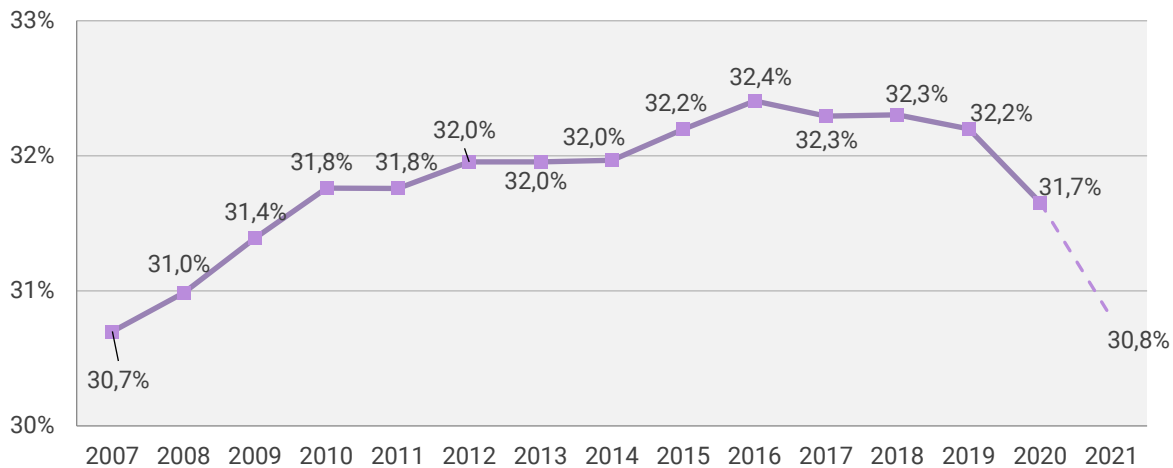
A su vez, más allá de esos aspectos demográficos relacionados con la participación de las mujeres en espacios de liderazgo, se analiza la existencia de patrones de segmentación sectorial (segmentación horizontal) en las empresas cuya titular es una mujer.

En el año 2020, el 55% del total de mipymes empleadoras estuvieron constituidas como personas de existencia física. Estas empresas son en general más pequeñas que las sociedades, tanto en términos de facturación como en relación con el empleo que crean. También, son diferentes en su especialización sectorial dado que las personas físicas son más frecuentes en el comercio, en servicios de turismo y en el agro.

La participación de mujeres como titulares de empresas responde a un proceso de incorporación muy gradual. Entre los años 2007 y 2020 el porcentaje de mujeres fue incrementándose lentamente en todos los sectores hasta alcanzar un crecimiento promedio de un punto porcentual entre los años bajo análisis. A partir de 2016 (gráfico 1) se observa un retroceso en el porcentaje de empresas cuyo titular es una mujer, proceso que se acelera a partir de 2018 en un contexto recesivo y de contracción en la población de empresas.

En los primeros tres trimestres de 2021, la participación de mipymes cuyo titular es una mujer alcanzó el 30,8%, lo que evidencia una contracción de casi un punto porcentual durante la pandemia.

Gráfico 1. Evolución del porcentaje de empresas cuyo titular es una mujer (personas físicas), total (2007-2021)



Nota: los datos de 2021 corresponden a los tres trimestres de ese año.

Fuente: sistema de información de la SEPYME sobre la base de Registro Mipyme y padrón de contribuyentes de AFIP.

Los resultados obtenidos en 2020 mostraron que el 31,7% de las mipymes registradas como personas de existencia física tuvieron como titular a una mujer. Sin embargo, podemos reconocer algunas diferencias en la participación vinculadas con la edad de esas mujeres. Entre las empresas que tuvieron como titulares a jóvenes menores de 30 años, la participación de las mujeres fue mayor (37,1%) y decreció a medida que se avanzó con los tramos de edad hasta llegar a la menor proporción (26%) entre las mayores de 60 años (cuadro 2).

En la distribución de las mipymes lideradas por mujeres las titulares más jóvenes representan el 5,9% del total, mientras que en el caso de los varones jóvenes este porcentaje es del 4,6%. Asimismo, los resultados obtenidos confirman que este grupo etario presenta una brecha de género menor que el resto de las edades. Al menos entre las mujeres propietarias de empresas, la evidencia arrojada por los datos no coincide con el supuesto que indica la salida del mercado de trabajo de las asalariadas durante los años de crianza. En efecto, es sabido que el rango de mujeres adultas menores de 40 años es el que coincide con la etapa reproductiva para la mayoría de las ellas en Argentina. Sin embargo, en nuestro país, esta situación no impacta con tanta claridad en el nivel de participación laboral femenino: al analizar la tasa de actividad se observa una participación muy homogénea en las edades centrales entre los 25 y los 55 años, aunque con un pico entre los 40 y los 44 años. En este sentido, la brecha de género también es constante y comienza a reducirse en ese mismo rango, para luego revertir esta tendencia y ampliarse significativamente a la edad de retiro de la mujer del mercado de trabajo.¹²

Por ello, resulta un dato interesante que en las mipymes (personas físicas) lideradas por jóvenes se registre una mayor participación de mujeres en comparación con la participación de las mayores de 40 años.

¹² La tasa de actividad femenina por edad corresponde al tercer trimestre de 2018, según datos de la EPH (ver MTEySS, 2018).

Cuadro 2. Personas físicas: mipymes según sexo y tramos de edad del titular (2020)

Grupo etario	Distribución etaria		Participación titulares mujeres sobre el total
	Mujeres	Hombres	
Menores de 30	5,9%	4,6%	37,1%
De 30 a 39	16,1%	13,9%	34,4%
De 40 a 49	28,7%	26,4%	33,1%
De 50 a 59	24,2%	24,0%	31,5%
Mayores de 60	25,1%	31,2%	26,7%
Total	100,0%	100,0%	31,7%

Nota: en este análisis no se considera a las personas menores de 18 años y mayores de 75.

Fuente: sistema de información de la SEPYPME sobre la base de Registro Mipyme y padrón de contribuyentes de AFIP.

En el año 2020, la edad promedio de las mujeres titulares de empresas era de 50 años, 2 años menor en comparación con la edad promedio de los varones titulares. Como se mencionó, el proceso de incorporación de mujeres a estas actividades es un fenómeno paulatino y relativamente reciente. Tal vez se deba a este hecho que la edad promedio de las mujeres titulares sea algo menor que la de los varones. Dado que existe una participación de mujeres titulares inversamente proporcional a la edad se puede interpretar que la incorporación de generaciones más jóvenes como empresarias se refleja en la edad promedio.

Cuadro 3. Personas físicas: mipymes de mujeres según tramos de edad del titular y sector (2020)

Sector	Grupo etario					Total
	Menores de 30	Entre 30 y 40	Entre 40 y 50	Entre 50 y 60	Más de 60	
Actividades primarias	20,0%	13,1%	12,7%	14,5%	15,7%	17,0%
Industria manufacturera	31,6%	27,1%	23,2%	21,0%	17,3%	21,7%
Comercio	42,2%	40,4%	39,5%	37,7%	32,3%	37,9%
Servicios	33,9%	33,0%	32,8%	32,4%	29,0%	32,0%
Total	37,1%	34,4%	33,1%	31,5%	26,7%	31,7%

Nota: en este análisis no se considera a las personas menores de 18 años y mayores de 75.

Fuente: sistema de información de la SEPYPME sobre la base de Registro Mipyme y padrón de contribuyentes de AFIP.

Tal como fue mencionado, entre las personas de existencia física, las empresas de mujeres son más frecuentes en los sectores de comercio (37,9%) y servicios (32%). Sensiblemente menor es la participación de las titulares de empresas en las actividades primarias (17%) y en las manufacturas (21,7%). Esta configuración es similar a los planos de segregación sectorial que se observan en el trabajo asalariado registrado de las mujeres (Esquivel *et. al.*, 2007), en el cual las actividades vinculadas al cuidado (como educación, salud y trabajo doméstico) se constituyen como ámbitos feminizados, mientras que en la producción de bienes predomina el trabajo de los hombres.

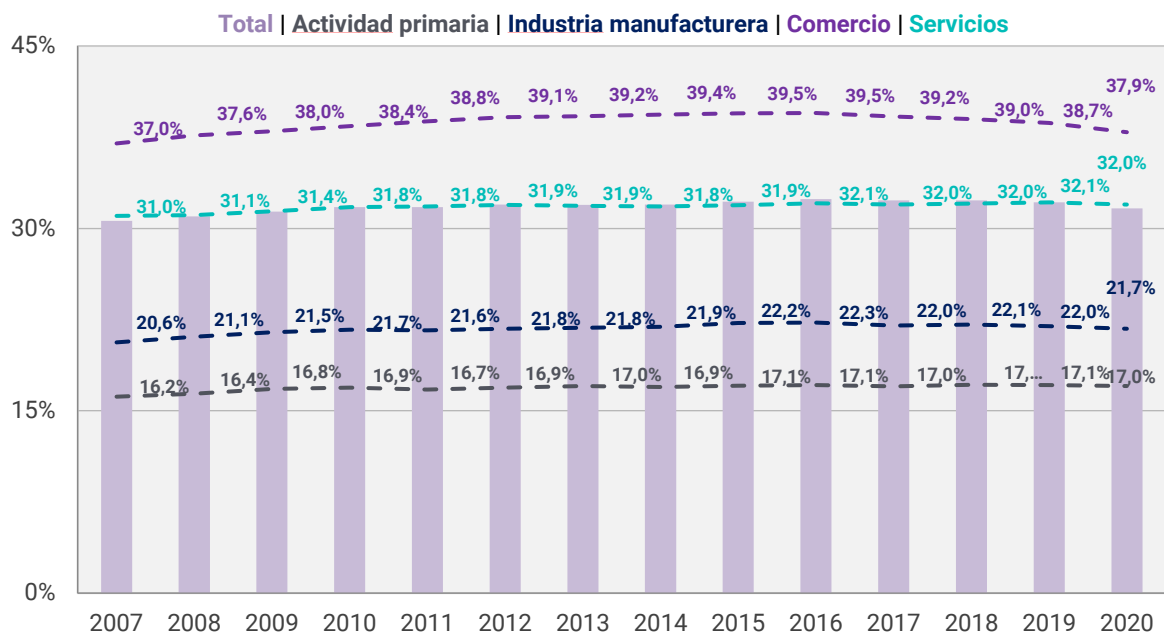
Asimismo, ese patrón de segregación (más empresas con titulares mujeres en el comercio y en los servicios que en la producción de bienes) se observa en todos los tramos de edades. Sin embargo, entre los menores de 40 se evidencia una participación de titulares mujeres relativamente más elevada en las manufacturas.

Una mirada sectorial más desagregada muestra que la participación de las mujeres titulares de empresas es mayor en sectores tradicionalmente femeninos donde se desarrollan actividades vinculadas al cuidado, que pueden considerarse una prolongación, en el mercado, de la división sexual del trabajo. Estos son los servicios de cuidado, asistencia social (76%) y enseñanza (75%). Entre las manufacturas, las mujeres titulares de empresas son proporcionalmente más importantes en las actividades de textiles y confecciones y en la fabricación de alimentos. En el turismo, los servicios de alojamiento y las agencias de viaje también presentan una elevada participación de empresas de mujeres.

Es posible afirmar que las mujeres tienen mayor inserción laboral en firmas de sectores de servicios (particularmente en los vinculados a tareas de enseñanza, cuidado y salud), mientras que su participación es baja en la mayoría de los bienes transables (sector primario e industrial) y, dentro de las no transables, en el sector de suministro de electricidad, gas y agua; la construcción; el transporte y la logística (CEP XXI, 2021). Las ramas que tienen más mujeres empresarias (en términos absolutos) entre las personas físicas son el comercio minorista, salud, turismo y educación; todas estas ramas donde las ocupaciones también se vinculan con las tareas de cuidado y servicios afines a la segregación de género.

La mayor incorporación de las mujeres al trabajo remunerado como titulares de empresas entre 2007 y 2020 se confirma en todos los macro sectores. El mencionado retroceso que se observa a partir de 2016 se explica principalmente por el sector comercio, donde las empresarias pasaron del 39,5% en 2016 al 38,7% en 2019 y 37,9% en 2020. Estos datos muestran también que la crisis ocasionada por el COVID-19 fue más severa sobre las empresas con titularidad femenina, en particular en el comercio minorista y el turismo.

Gráfico 2. Evolución del porcentaje de mipymes de mujeres entre las personas físicas, 2007 a 2020



Fuente: sistema de información de la SEPYPE sobre la base de Registro Mipyme y padrón de contribuyentes de AFIP.

Tomando como base los tramos de empleo que las empresas declaran a la seguridad social,¹³ podemos clasificar a estas empresas según su tamaño. Los resultados arrojados demuestran que las empresas cuyos titulares son mujeres son mayormente microempresas (96,9%) con una participación del 32%. En las pequeñas la incidencia es aún menor (2,8%) y en las medianas, la presencia de mujeres titulares es casi inexistente (0,2%).

Cuadro 4. Distribución y participación de las mipymes con titulares mujeres entre las personas físicas, según tamaño de la empresa (2020)		
	Participación de las empresas de mujeres	Distribución de las empresas de mujeres
Micro	32,0%	96,9%
Pequeño	23,7%	2,8%
Mediana	35,0%	0,2%
Total	31,7%	100,0%

Fuente: sistema de información de la SEPYME sobre la base de Registro Mipyme y padrón de contribuyentes de AFIP.

6. Mujeres en espacios de liderazgo en las mipymes constituidas como personas jurídicas

Entre las personas de existencia jurídica, la forma de determinar si las mipymes son lideradas por mujeres es algo más compleja. El indicador surge de la combinación de dos criterios: la participación en el capital de la empresa y el número de mujeres que ocupan puestos jerárquicos en la toma de decisiones.

Las sociedades comerciales¹⁴ en la Argentina pueden dividir su capital en partes de interés, cuotas o acciones, que conforman unidades de propiedad y cuyos titulares -los accionistas-, tienen derecho a percibir los beneficios de la empresa. Por su parte, las sociedades son administradas por órganos -el directorio, en el caso de las sociedades anónimas, el conjunto de socios en otras sociedades como las de responsabilidad limitada-, que toman las decisiones fundamentales. Para simplificar la exposición, en adelante denominaremos "directorio" al órgano administrador de las personas jurídicas.

El primer indicador se refiere a la participación de las mujeres en la propiedad de las empresas, que se mide a través de la composición accionaria. En tanto, el segundo criterio (participación en los directorios) se refiere al acceso a espacios de liderazgo en la gestión de las firmas.

¹³ Microempresas: 1 a 9 trabajadores. Pequeñas: de 9 a 50 trabajadores. Medianas: de 50 a 200 trabajadores. Grandes: más de 200.

¹⁴ Entre estas últimas, se encuentran: las sociedades anónimas, SRL, sociedades de hecho y sociedad por acciones simplificada.

6.1. Las mujeres como titulares de acciones

En el cuadro 5 se presenta la distribución de las mipymes constituidas como personas de existencia jurídica, según el porcentaje de mujeres que son titulares de acciones. Se observa allí un sesgo hacia los tramos de menor participación que reflejan brechas de género muy elevadas al analizar la composición accionaria desagregada por sexo, donde el 46,5% de las firmas la totalidad de los accionistas son varones y en el 25,6% las mujeres tienen alguna participación, aunque minoritaria. Es decir, la evidencia analizada indica que en el 72,1% de las sociedades, las mujeres no participan o tienen una participación minoritaria en la propiedad de las empresas.

En el otro extremo, solamente el 4,1% de las firmas son completamente de mujeres. En el 12,6% de las firmas las mujeres tienen una participación mayoritaria en la titularidad accionaria (incluyendo el mencionado 4,1% de empresas donde todas las socias son mujeres); y en el 15,2% la participación es paritaria. Es decir, solamente en el 27,9% de las empresas las mujeres tienen una participación paritaria o mayoritaria en las sociedades.

En los servicios personales (37%), el comercio (29%) y el turismo (29%), el porcentaje de empresas con participación de mujeres paritaria o mayoritaria es mayor que en el promedio; mientras que en la provisión de energía y saneamiento (17%) y en la construcción (24%) la participación es menor.

Cuadro 5. Distribución de las mipymes constituidas como sociedades, según la participación de las mujeres en la titularidad accionaria, por sectores (2020)

Sector	Participación de las mujeres en la titularidad accionaria						
	0% Nula	0 a 25% Baja	25 a 49% Media-baja	50% Paritaria	51 a 74% Alta	75 a 99% Muy alta	100% Total
Agro	45,8%	17,2%	9,7%	12,8%	5,3%	5,5%	3,7%
Comercio	45,6%	16,4%	8,8%	17,3%	3,8%	4,1%	4,0%
Construcción	51,3%	17,3%	7,2%	15,1%	2,6%	3,6%	2,9%
Manufactura	46,3%	17,7%	9,8%	14,9%	4,0%	3,9%	3,4%
Petróleo y minería	51,5%	17,0%	10,5%	11,0%	4,2%	3,2%	2,4%
Turismo	46,5%	15,7%	8,7%	15,7%	4,1%	4,5%	4,8%
Serv. empresarios	48,8%	16,8%	7,9%	14,2%	3,7%	4,4%	4,2%
Serv. energía	59,6%	16,7%	6,3%	10,8%	2,5%	2,1%	1,9%
Serv. personales	38,1%	15,6%	9,6%	17,4%	5,5%	6,0%	7,7%
Total	46,5%	16,8%	8,8%	15,3%	4,1%	4,4%	4,1%

Fuente: sistema de información de la SEPYME sobre la base de Registro Mipyme.

6.2. Las mujeres en los directorios de las mipymes

Un segundo indicador es la participación que tienen las mujeres en espacios de toma de decisiones, particularmente en el directorio de las sociedades.

La distribución de las empresas que tienen mujeres en sus directorios muestra una configuración similar a la observada en la titularidad de las acciones, esto es, una elevada desigualdad: en prácticamente la mitad de las empresas no existen mujeres en estos espacios de decisión, en el 20% participan como minoría y solamente en el 30% de los casos las mujeres tienen una participación mayoritaria o paritaria.

Ambos indicadores (participación en la titularidad de acciones y en los directorios) muestran niveles similares de acceso de las mujeres a los espacios de liderazgo. Sin embargo, en los directorios de las empresas muestran una apertura algo mayor, ya que en un 33% de las empresas las mujeres tienen una participación mayoritaria o paritaria contra el 27% que se registra en la participación accionaria.

Cuadro 6. Distribución de las mipymes constituidas como sociedades, según la participación de las mujeres en los directorios, por sectores (2020)

Sector	Participación de las mujeres en los directorios						
	0% Nula	0 a 25% Baja	25 a 49% Media-baja	50% Paritaria	51 a 74% Alta	75 a 99% Muy alta	100% Total
Agro	44,7%	5,7%	14,3%	17,3%	7,1%	2,0%	8,8%
Comercio	46,0%	4,5%	15,1%	17,3%	6,1%	1,1%	9,9%
Construcción	53,0%	4,2%	15,5%	14,8%	5,0%	0,6%	6,8%
Manufactura	47,7%	5,5%	16,0%	16,0%	5,8%	1,0%	8,0%
Petróleo y minería	53,6%	5,2%	14,7%	13,8%	4,7%	1,0%	7,0%
Turismo	48,2%	5,0%	14,0%	14,7%	6,4%	1,1%	10,6%
Serv. empresarios	49,1%	5,0%	13,8%	15,9%	5,6%	1,1%	9,5%
Serv. energía	54,1%	5,9%	11,4%	15,0%	4,4%	1,9%	7,2%
Serv. personales	40,6%	5,1%	12,7%	16,3%	7,7%	1,7%	16,0%
Total	47,1%	5,0%	14,6%	16,3%	6,1%	1,2%	9,6%

Fuente: sistema de información de la SEPYME sobre la base de Registro Mipyme.

En el 67% de las empresas de la Argentina las mujeres tienen una participación nula o minoritaria en los directorios. En el 47%, los directorios son netamente masculinos y en el 20% las mujeres no alcanzan el 50%. Se observa un mayor liderazgo de mujeres en el 16% de las empresas, donde la participación es paritaria y solamente en el 17% de las empresas las mujeres muestran una participación superior al 50%. A nivel sectorial, la conformación de los directorios de las empresas muestra un patrón de segmentación sectorial de género similar a la observada con la participación accionaria.

6.3. Indicador integrado: mipymes con liderazgos de mujeres entre las empresas constituidas como personas jurídicas

Tomando ambos indicadores de manera integrada, se observa que el 35% de las mipymes (unas 86.000 firmas) que son personas jurídicas cuentan con liderazgos femeninos. Cumplen con el primer criterio –contar con el 51% o más de la titularidad de la composición accionaria en manos de mujeres– el 12% de las empresas; o con el segundo criterio –contar el 25% o más de la titularidad accionaria en manos de mujeres y con al menos una mujer entre los miembros del directorio– un 22% adicional.

Cuadro 7. Indicador integrado		
Expandiendo los resultados	Empresas de mujeres	Participación sobre el total de mipymes
Definición 1: 51% o más de las acciones en manos de mujeres	30.500	12,6%
Definición 2: al menos 25-50% de las acciones y una mujer en el directorio	55.000	22,7%
Total	85.500	35,3%

Fuente: Sistema de información de la SEPYME sobre la base de Registro Mipyme.

7. Mipymes con liderazgos de mujeres en el tejido productivo de Argentina

En las dos secciones anteriores se presentaron los resultados alcanzados en el ejercicio de cuantificación de las MLM entre las empresas constituidas como personas de existencia física y jurídica respectivamente. En esta sección, se integran los análisis anteriores con el objetivo de conocer cuál es la incidencia que tienen las MLM en el tejido productivo del país. Se discute también cómo cambia el acceso de las mujeres a las posiciones de liderazgo en los distintos segmentos de la población de empresas, según los sectores, tamaño, antigüedad, complejidad (tecnológica y de inserción productiva) y localización.

Considerando de manera conjunta los resultados obtenidos en las secciones anteriores se encuentra que, en el año 2020, el 33% de las mipymes que operaron en la Argentina –unas 180.000– contaron con mujeres en sus espacios de liderazgo, ya sea por tratarse de empresas constituidas como personas de existencia física cuya titular es una mujer (94.700); o constituidas como personas de existencia jurídica, donde las mujeres tienen una participación mayoritaria en la titularidad de las acciones (30,5 mil) o, si bien cuentan con una participación minoritaria (entre el 25% y el 50% de las acciones) tienen una mujer en el directorio (55.000).

Cuadro 8. Participación de las mipymes de mujeres en el tejido productivo de Argentina		
Tipo de empresas	Empresas de mujeres	Participación sobre el total de mipymes
Personas de existencia jurídica	85.500	35%
Participación mayoritaria de mujeres en la titularidad de las acciones	30.500	---
Participación minoritaria en la titularidad de las acciones, con al menos una mujer en el directorio	55.000	---
Personas de existencia física	94.700	32%
Total	180.200	33%

Fuente: sistema de información de la SEPYME sobre la base de Registro Mipyme y padrón de contribuyentes de AFIP.

Estos resultados reflejan la intensidad que tiene la segregación vertical en el tejido productivo de la Argentina, es decir, la existencia de un conjunto de normas no escritas, de barreras para el crecimiento profesional, que existen en la sociedad en general y en particular en las organizaciones productivas, que dificulta a las mujeres tener acceso a los puestos de alta dirección o constituirse como empresarias.

El análisis de la participación de las MLM en los sectores muestra diferencias cuando se trata de personas de existencia física (32%) o jurídica (35%). La distinción resulta relevante porque es diferente la manera en la cual acceden las mujeres a los roles de liderazgo en estos tipos de organizaciones.

En el caso de las personas de existencia física, el liderazgo es el resultado de la decisión de una mujer de iniciar su propio negocio, de emprender en un proyecto que se consolida con el tiempo hasta afianzarse como una empresa que contrata trabajadores/as y que puede ser de tamaño micro, pequeña o mediana. Por otra parte, los liderazgos en las empresas constituidas como personas jurídicas suelen ser el resultado de trayectorias diferentes. Es posible que en muchos casos estas empresas también sean el resultado de las decisiones de emprender de una o varias mujeres (sociedades donde las mujeres tienen la mayoría de las acciones), asimismo el acceso a espacios de liderazgo suele ser el resultado de un proceso de ascenso en los niveles jerárquicos de las organizaciones hasta alcanzar espacios en los directorios.

La evidencia no muestra diferencias marcadas en la proporción de MLM entre las personas de existencia física o jurídica. La brecha de 3 p.p. indica que es mayor la proporción de mipymes que cuentan con liderazgos de mujeres entre las sociedades (35%) –es decir, como resultado de trayectorias al interior de las empresas– que entre las personas físicas (32%), donde las líderes son sus propias jefas.

7.1. Liderazgo de mujeres en las empresas según su tamaño

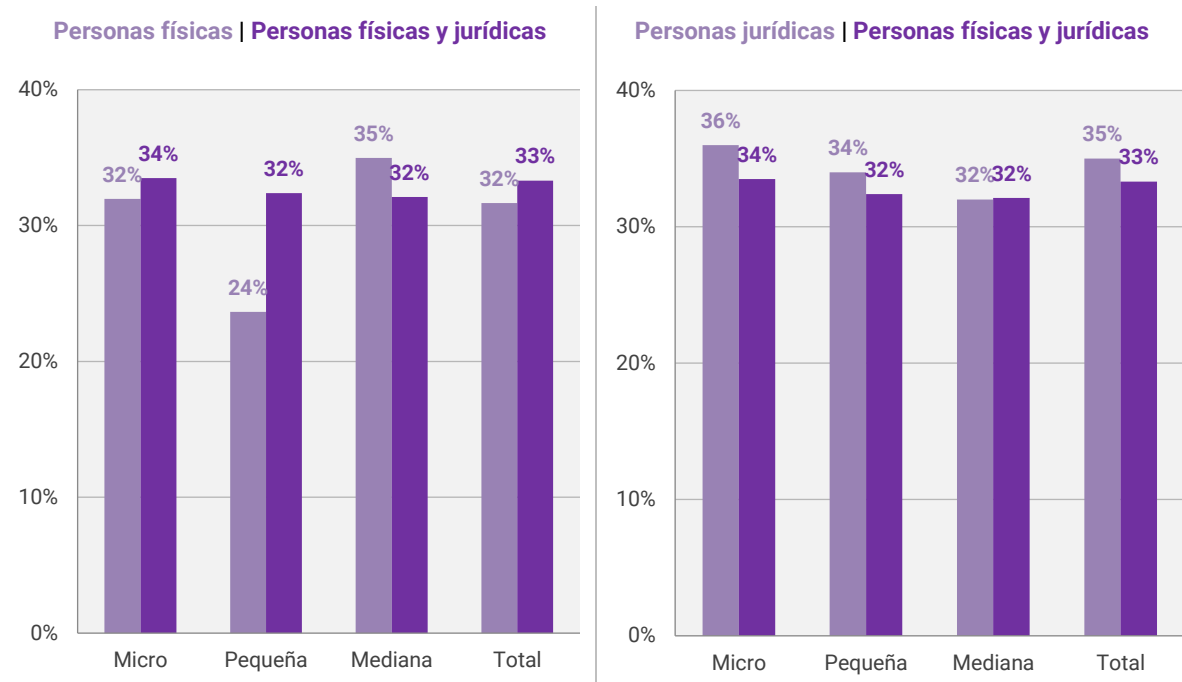
Un aspecto interesante de la indagación es conocer si es más probable encontrar empresas lideradas por mujeres entre las unidades productivas más pequeñas, entre las más grandes o si no existe vínculo entre el tamaño de la organización y las posibilidades de establecer liderazgos de mujeres.

Para el total de las mipymes, los resultados muestran una leve mayor participación de MLM entre las microempresas (34%) respecto de las pequeñas y las medianas (32%). Es decir, no se observa una brecha elevada entre los tamaños de empresas y, además no se encuentran diferencias entre pequeñas y medianas.

Sin embargo, entre empresas constituidas como personas jurídicas la diferencia de la participación de las MLM entre tamaños de empresas es más pronunciada y además es decreciente con el tamaño: 36% entre las microempresas, 34% en las pequeñas y 32% en las medianas. Estos resultados se complementan con el análisis realizado por KPMG y Revista Mercado (Giotta *et.al.*, 2021) sobre la representatividad femenina en los directorios de las 500 empresas más grandes de la Argentina, donde se observa que las mujeres representaban solamente el 8,4% del total de los miembros de los directorios y que el 60% de las firmas directamente no cuentan con mujeres en esos espacios (titulares ni suplentes).

Es decir, para el total de las mipymes no se observan diferencias sustantivas en las tasas de participación de empresas con liderazgos de mujeres según el tamaño; sin embargo, al analizar solamente las sociedades se observa que la participación decrece con el tamaño de las empresas. El estudio de KPMG 2021 (aunque fue realizado con una metodología diferente), completa el panorama mostrando que entre las grandes empresas del país la participación de las mujeres en posiciones de liderazgo es notablemente menor que entre las mipymes. A partir de estos resultados se puede afirmar que, entre las sociedades, resulta más difícil reducir la segregación vertical a medida que crece el tamaño de las empresas. Entre las empresas que tienen como titular a una persona de existencia física (muchas veces se trata de empresas familiares), no se observa relación alguna entre el liderazgo femenino y el tamaño de la firma.

Gráfico 3. Participación de las mipymes de mujeres en el tejido productivo de Argentina, por tamaño y tipo de empresa



Fuente: sistema de información de la SEPYPE sobre la base de Registro Mipyme y padrón de contribuyentes de AFIP.

7.2. Segregación sectorial de las mipymes lideradas por mujeres

Los mercados de trabajo, y la actividad económica en general, presentan patrones sectoriales de segregación de género. El empleo de los hombres y de las mujeres se concentra en diferentes actividades económicas que definen territorios masculinos y femeninos en el mapa de las ocupaciones y de las actividades económicas. Como se ha mencionado, las mujeres se concentran, en mayor medida, en actividades de servicios y comercio –en particular en educación y en salud–, mientras que los hombres se ubican en la producción de bienes y en la prestación de servicios empresariales. Estos patrones de segregación explican en parte las brechas salariales, las condiciones de trabajo y otros planos de la desigualdad entre géneros en el ámbito laboral.

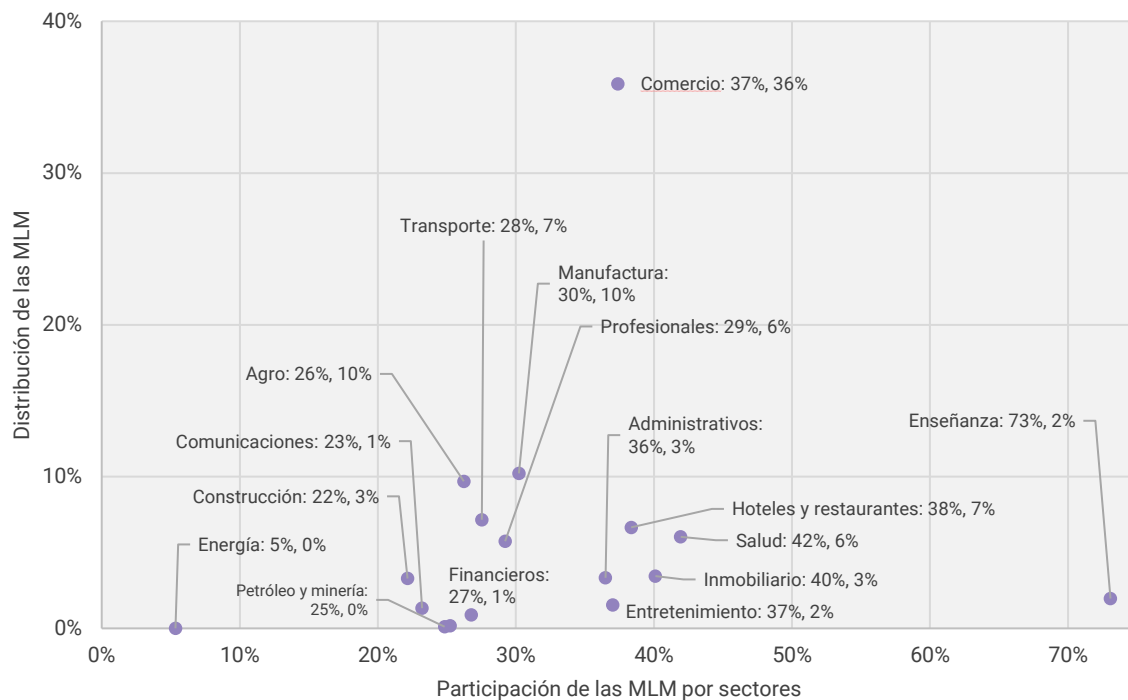
En el análisis de las pymes lideradas por las mujeres, con mayor o menor intensidad, se replican estos patrones de segregación sectorial que se observan en el tipo de inserción laboral. Esto indica que operan con mayor fuerza en aquellas actividades que la sociedad considera “masculinas”, que es donde las mujeres tienen mayor dificultad de acceso debido entre otros factores a los condicionantes culturales que han sido descritos anteriormente.

En efecto, en las actividades de enseñanza el 73% de las mipymes están lideradas por mujeres; esta es la única actividad en la que los liderazgos de las mujeres son mayoritarios. Con una participación mayor que el promedio (33%) se destacan salud (42%), las actividades inmobiliarias (40%), otros servicios personales (organizaciones sindicales y empresarias, servicios de reparaciones, peluquerías, gimnasios, spa) tienen un 39% de MLM, hoteles y restaurantes (38%), comercio y servicios de entretenimiento (37%) y las actividades de servicios administrativos 36%. Estas actividades donde los liderazgos empresariales están más feminizados concentran el 58% del total de MLM.

Por el contrario, las ramas en las que se observan las menores proporciones de MLM son las productoras de bienes: energía (5%); construcción (22%); agro (26%), petróleo y minería (25%). Entre las manufacturas hay un 30% de MLM, pero que se concentran en determinadas actividades (se analiza más adelante, en esta sección). Por su parte, en algunos servicios empresariales como las comunicaciones (23%), servicios financieros y transporte (27%) y servicios profesionales (29%), también se observan evidencias de segregación vertical más difíciles de romper.

Las ramas que más MLM concentran no son necesariamente las ramas más feminizadas: el 36% de las MLM se encuentran en comercio y el 10% manufactureras. El gráfico 6 presenta la relación entre la feminización de los liderazgos en cada rama (MLM/ total de mipymes) y la contribución que realiza cada rama al total de MLM. En el extremo derecho, se observa la rama de educación donde la mayoría (73%) de las mipymes tienen liderazgos de mujeres, pero que sin embargo aporta solamente el 2% de las MLM. En el extremo superior, se observa comercio, donde si bien la participación de MLM sobre el sector no es tan elevada (37%) aporta un 36% del total de las MLM. Entre las ramas donde son elevados los dos indicadores (feminización de los liderazgos y cantidad de MLM), destacan los servicios de salud y las actividades de turismo.

Gráfico 4. Sectores según tasa de feminización de los liderazgos y contribución al total de MLM (2020)



Nota: las cifras entre paréntesis representan la proporción de las MLM/ total de mipymes del sector; y la participación que tiene el sector sobre el total de MLM (MLMs /MLMt).

Fuente: sistema de información de la SEPYME sobre la base de Registro Mipyme y padrón de contribuyentes de AFIP.

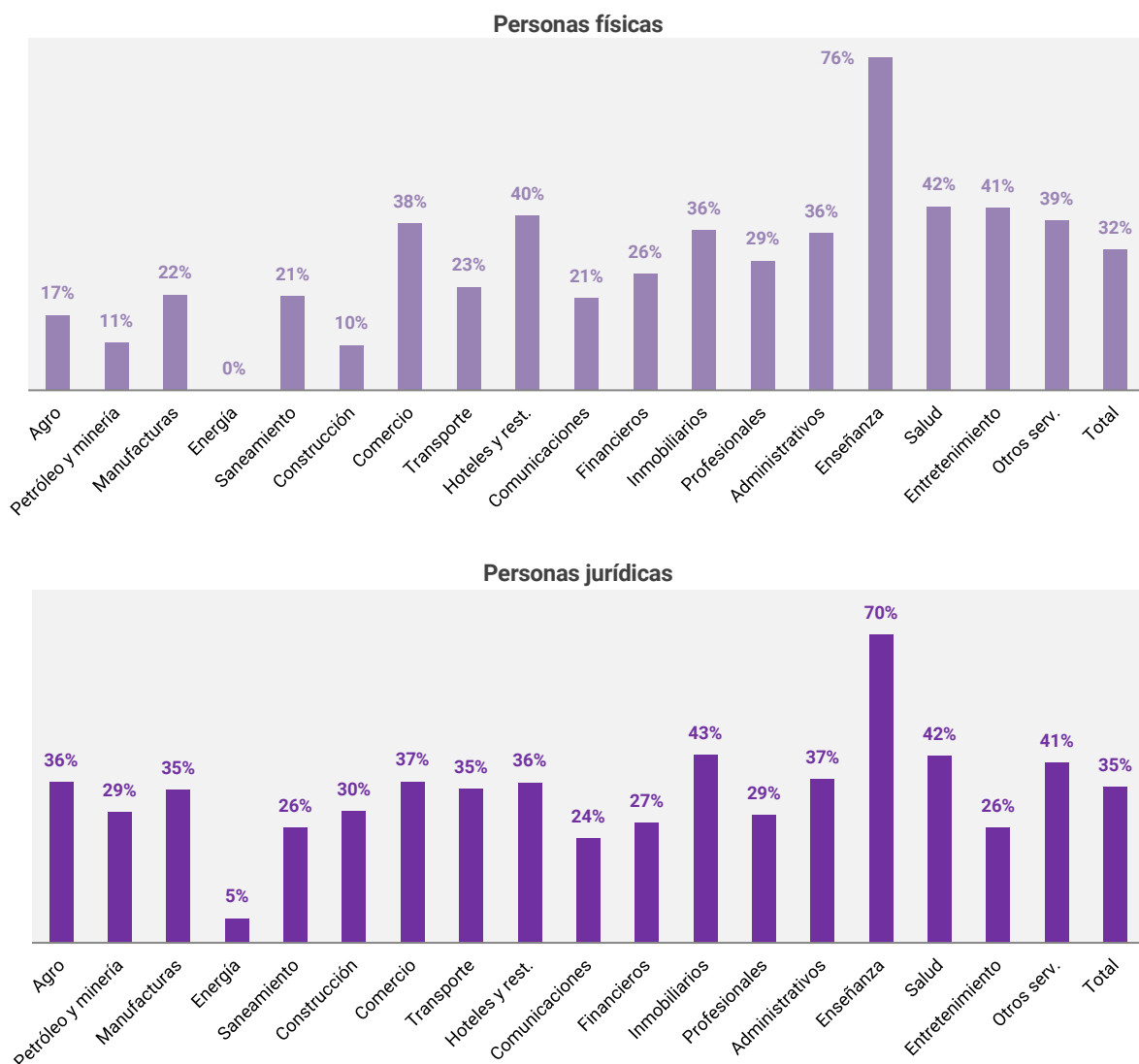
El análisis de la participación de las MLM en los sectores muestra diferencias cuando se trata de personas de existencia física o jurídica. La distinción resulta relevante porque, como se ha mencionado, es diferente la manera como acceden las mujeres a los roles de liderazgo en estos tipos de organizaciones.

La evidencia muestra que los patrones de segregación sectorial son más marcados entre las personas de existencia física, donde las participaciones se mueven en un rango de 11%, en petróleo y minería, a 76% en educación (un coeficiente de dispersión del 53%), sin considerar energía donde la participación de esta clase de empresas es nula. Según se observa, las mipymes constituidas por mujeres tienen una mayor participación en ramas que tienden a reproducir los roles de género tradicionalmente asignados, particularmente los servicios anteriormente mencionados vinculados al cuidado como la educación, la salud o dentro del turismo las actividades vinculadas a la atención de huéspedes en hoteles. También destacan en el sector servicios, la participación de MLM en las industrias culturales y de entretenimiento y el comercio.

Por otra parte, entre las personas de existencia jurídica el rango de participación de las MLM varía entre 24% en comunicaciones y 70% en educación (el coeficiente de dispersión es de 35%), energía también está fuera de rango con una participación de 5%. En efecto, entre las sociedades la participación de las MLM tiene una distribución más homogénea entre ramas –además de la presencia de las MLM en los sectores vinculados al cuidado– presentan elevadas tasas de participación en otros sectores que no son actividades tradicionales para las mujeres como el agro (36%), el transporte (35%), las manufacturas (35%) y el petróleo y la minería (29%).

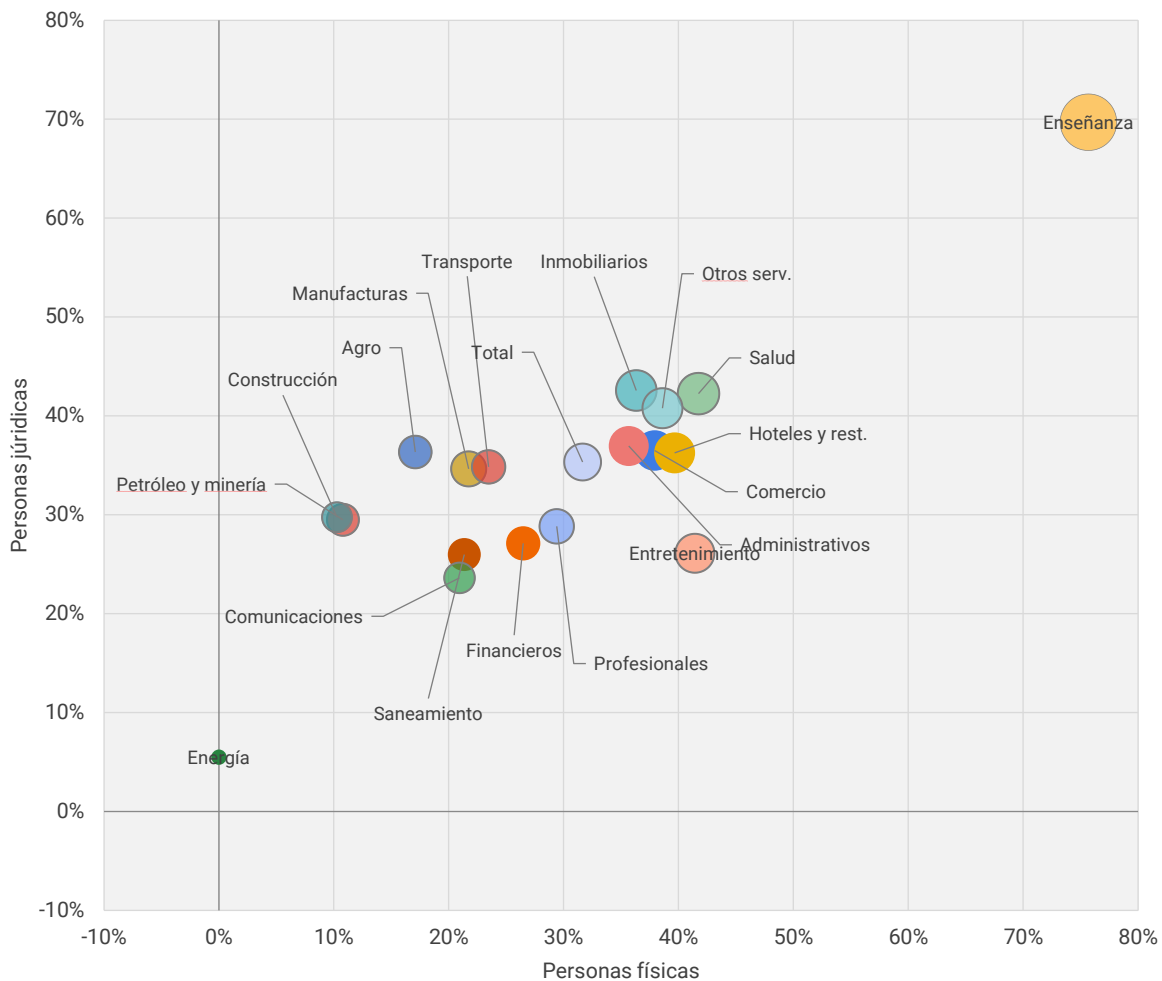
Es decir, las organizaciones más complejas donde los modelos de gestión más profesionalizados ayudan a acotar la discriminación por género, son más permeables a la existencia de mujeres en posiciones de liderazgo aún en actividades que son tradicionalmente masculinas. Por otra parte, en el caso de las mujeres que son titulares de sus propios negocios, la discriminación dificulta las posibilidades de emprender y consolidarse en actividades no tradicionales. En el gráfico 6 de dispersión, que compara las tasas de participación de las MLM entre las personas físicas y jurídicas, se observa que encima de la diagonal se ubican las actividades de transporte, manufacturas, saneamiento, agro, construcción, petróleo y minería y energía, cuya proporción de MLM entre las personas jurídicas es más elevada que entre las de existencia física.

Gráfico 5. Sectores según tasas de mipymes con liderazgos de mujeres, personas físicas, personas jurídicas y total (2020)



Fuente: sistema de información de la SEPYPE sobre la base de Registro Mipyme y padrón de contribuyentes de AFIP.

Gráfico 6. Comparación de las tasas mipymes con liderazgos de mujeres a nivel sectorial para empresas constituidas como personas físicas y jurídicas (2020)



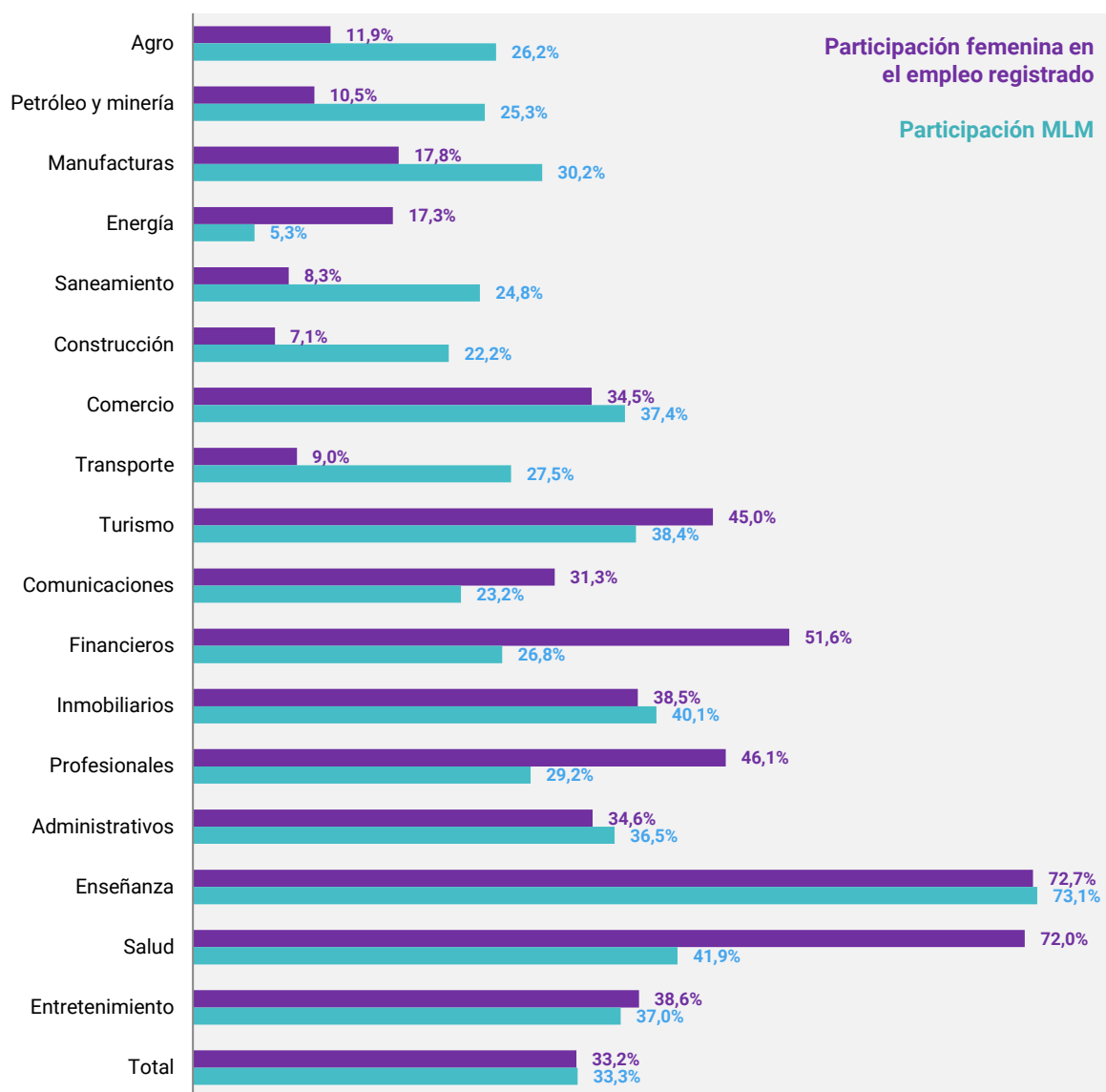
Nota: el tamaño de las burbujas representa la distribución de las MLM.

Fuente: sistema de información de la SEPYPE sobre la base de Registro Mipyme y padrón de contribuyentes de AFIP.

Se observan varias similitudes entre los sectores en los que las mujeres cuentan con un mayor liderazgo y aquellos donde la fuerza laboral femenina tiene mayores porcentajes: esto ocurre principalmente en los sectores de enseñanza y salud.

La participación de las mujeres en el empleo registrado también reproduce los patrones de segregación sectorial, dado que presentan una mayor participación en las actividades tradicionales de cuidado y enseñanza y una menor participación en las actividades más "masculinizadas", como el transporte y el agro. Sin embargo, también presentan altas tasas de participación en sectores menos tradicionales como el financiero y el profesional.

Gráfico 7. Mipymes con liderazgos de mujeres (empresas constituidas como personas físicas y jurídicas) y participación de las mujeres en el empleo registrado, por sectores (2020)



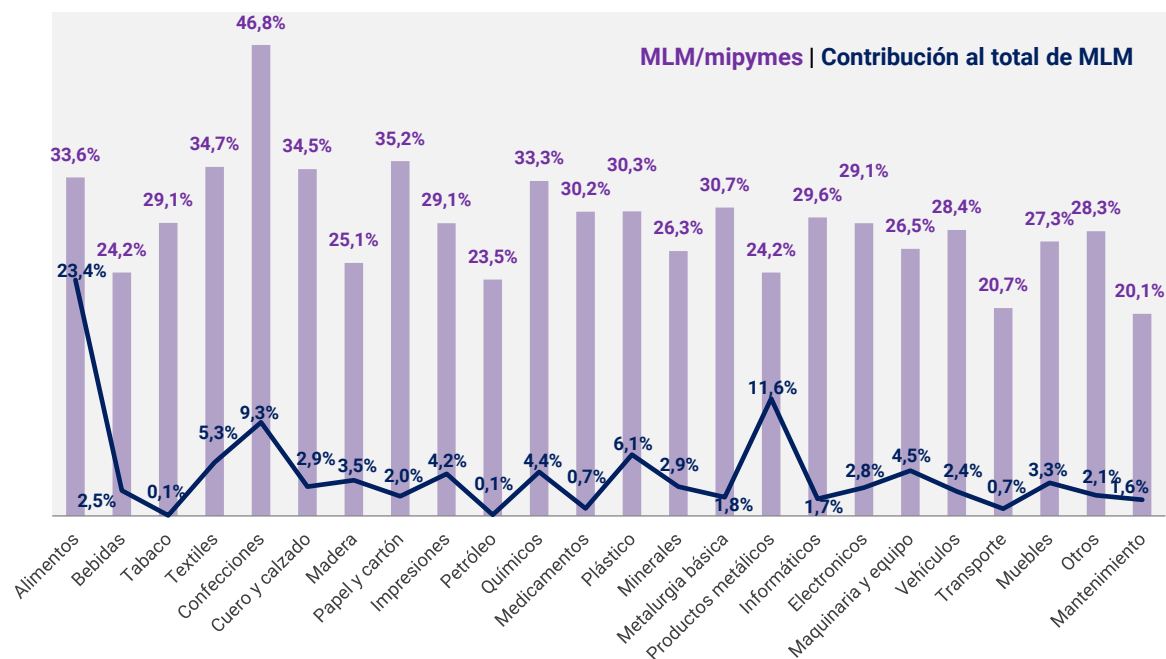
Fuente: sistema de información de la SEPYPME sobre la base de Registro Mipyme y padrón de contribuyentes de AFIP y CEP.

Un análisis más detallado sobre el sector manufacturero –donde las MLM son el 30,2% del total– muestra importantes diferencias entre sectores. Las actividades donde es mayor la participación de empleo femenino son las que también presentan una mayor tasa de participación de empresas lideradas por mujeres: alimentos (33%), textiles (34%) confecciones (47%), cuero (34,5%); papel y cartón (35,1%); y la industria química (33,3%). También son estas las que concentran un mayor número de MLM (45,5%).

En un nivel intermedio, próximos al promedio de las manufacturas, las imprentas (29,1%), la industria farmacéutica (29,8%), la fabricación de productos plásticos (30,2%), las actividades metalúrgicas básicas (30,3%), la fabricación de productos informáticos y electrónicos (29,2% y 29,6%), y las autopartistas (28,7%), presentan una participación de las MLM cercana al 30% del total de las mipymes.

Las ramas de actividad donde las mujeres enfrentan mayores dificultades para insertarse (con una menor participación que el promedio) son la producción de bebidas (24%), tabaco (26,6%), la elaboración de productos minerales no metálicos (26,3%), la fabricación de productos metálicos (24,2%), maquinaria y equipo (26,5%), y la fabricación de equipos de transporte donde sólo el 20% de las mipymes cuentan con liderazgo de mujeres.

Gráfico 8. Ramas de actividades manufactureras según tasa de feminización de los liderazgos (MLM/total de mipymes) y contribución al total de MLM en las manufacturas (2020)



Fuente: sistema de información de la SEPYME sobre la base de Registro Mipyme y padrón de contribuyentes de AFIP.

Combinando los análisis anteriores (tamaño y sector), se observa que la escasa brecha entre tamaños en la participación de las MLM para el total resulta algo más pronunciada en algunos sectores, como el comercio y hotelería y gastronomía donde la participación de las MLM es de alrededor del 37% de las microempresas y cae al 30% entre las medianas.

Cuadro 9. Participación de las mipymes lideradas por mujeres según estratos de tamaño y grandes sectores

Sector	Tamaño por tramo de empleo			
	Micro	Pequeña	Mediana	Total
Agro	26%	28%	28%	26%
Comercio	38%	34%	30%	37%
Construcción	20%	27%	24%	22%

Continúa en la página siguiente.

Cuadro 9. Participación de las mipymes lideradas por mujeres según estratos de tamaño y grandes sectores (continuación)

Sector	Tamaño por tramo de empleo			
	Micro	Pequeña	Mediana	Total
Manufactura	29%	34%	30%	30%
Petróleo y minería	25%	29%	18%	25%
Turismo	37%	32%	30%	36%
Servicios empresariales	31%	27%	29%	30%
Energía	24%	19%	5%	21%
Servicios personales	43%	46%	53%	44%
Total	34%	32%	32%	33%

Fuente: sistema de información de la SEPYME sobre la base de Registro Mipyme y padrón de contribuyentes de AFIP.

7.3. Segregación vertical en los emprendimientos y en las empresas jóvenes

La Ley 27349/2017, de apoyo al capital emprendedor, define como emprendimiento a todas aquellas empresas cuya antigüedad en la actividad no exceda los 7 años. Estas empresas de reciente creación tienen el potencial de renovar el tejido productivo, pero también -particularmente durante los primeros años- tienen una menor probabilidad de sobrevivir y consolidarse en sus mercados.

El 39% de los emprendimientos tienen liderazgos de mujeres, porcentaje considerablemente más elevado que la participación de las MLM en el total de la economía (33%). En el tramo de las empresas jóvenes (entre 7 y 15 años de antigüedad), la participación de las MLM continúa siendo muy elevada (37%), en comparación con las empresas maduras (más de 15 años) donde desciende al 30%.

Esto indica, por un lado, una mayor incorporación de mujeres en los puestos de decisión en las nuevas empresas que posiblemente refleja un impulso hacia el aumento en la feminización del tejido productivo. Por otro lado, refleja también una mayor vulnerabilidad entre las empresas de mujeres: son más pequeñas y también más jóvenes, por lo tanto tendrán mayores dificultades para consolidarse en los mercados y crecer.

A nivel sectorial, la brecha de participación de las MLM entre distintas antigüedades presenta diferentes intensidades. Es mayor al promedio -con más de 9 puntos de diferencia entre los emprendimientos y las empresas con más de 15 años- en el agro (12 puntos de diferencia) y la construcción (10 puntos). En estos sectores, donde las empresas tradicionalmente han sido lideradas por hombres, se está produciendo un cambio hacia una mayor apertura, a través de las empresas nuevas. En servicios personales también se observa una brecha pronunciada entre emprendimientos y empresas más antiguas, pero al tratarse de sectores históricamente más feminizados esa brecha refleja un proceso diferente.

Cuadro 10. Mipymes con liderazgos de mujeres según antigüedad y rama de actividad, en porcentaje sobre el total de mipymes

Sector	Participación empresas de mujeres			
	Menor a 7 años	Entre 7 y 15 años	Mayor a 15 años	Total
Agro	35%	34%	23%	26%
Comercio	43%	40%	34%	37%
Construcción	26%	27%	16%	22%
Manufactura	36%	35%	27%	30%
Petróleo y minería	30%	28%	22%	25%
Turismo	39%	40%	33%	36%
Servicios empresariales	34%	33%	28%	30%
Energía	24%	22%	20%	21%
Servicios personales	51%	49%	41%	44%
Total	39%	37%	30%	33%

Fuente: sistema de información de la SEPYME sobre la base de Registro Mipyme y padrón de contribuyentes de AFIP.

7.4. Los liderazgos de mujeres en empresas con mayores capacidades (sectores de alta tecnología, exportadoras y proveedoras de grandes empresas)

Para indagar cómo es el acceso de las mujeres a espacios de liderazgo en la mipymes que tienen mayores capacidades que el resto del tejido productivo se consideran tres características de las empresas: la intensidad tecnológica de su sector de actividad, si son exportadoras o si son proveedoras de grandes empresas (estos dos últimos atributos se relacionan con la inserción de las empresas en cadenas de producción con mayor productividad).

Partiendo de la taxonomía de sectores según intensidad tecnológica elaborada por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (Galindo-Rueda y Verger, 2016), las ramas de actividad de la industria manufacturera se clasifican en cuatro categorías: alta, medio alta, media, medio-baja y baja. La misma taxonomía distingue a los servicios entre aquellos que son más y menos intensivos en conocimientos.

Entre las manufacturas, los resultados muestran dos segmentos bien definidos. La participación de las MLM es más elevada entre las ramas con alta (29,8%) y con baja intensidad tecnológica (32,7%), mientras que en los grupos intermedios la participación disminuye. Es decir, la mayoría de las MLM se insertan en sectores de bajo nivel tecnológico, pero en el segmento más intensivo en tecnología, las mujeres con mayor nivel de calificación logran una mejor inserción en espacios de liderazgo, en comparación con los segmentos medios.

Por su parte, entre los servicios, si bien no se observan diferencias (1 p.p.) de inserción tan marcadas, las MLM tienen una participación mayor entre los servicios menos intensivos en conocimientos (36,1%).

En ambos casos, manufacturas y servicios, la inserción en actividades con mayor contenido de conocimientos (manufacturas de alta tecnología y servicios intensivos en conocimientos) corresponde a las MLM constituidas como personas de existencia jurídica. Las personas físicas se insertan mayoritariamente en servicios con baja intensidad de conocimientos.

Cuadro 11. Mipymes con liderazgos de mujeres según intensidad tecnológica de los sectores						
Sector	MLM/total mipymes			MLM grupo o sector/MLM total		
	Personas físicas	Personas jurídicas	Total	Personas físicas	Personas jurídicas	Total
Manufacturas	22%	35%	30%	5%	16%	10%
Alta tecnología	11%	32%	30%	0%	1%	0%
Tecnología media-alta	10%	33%	29%	0%	4%	2%
Tecnología media-baja	12%	32%	26%	1%	6%	3%
Baja tecnología	23%	38%	33%	2%	7%	4%
Servicios	32%	35%	33%	45%	43%	44%
Servicios intensivos en conocimiento	36%	34%	35%	23%	19%	21%
Servicios menos intensivos en conocimientos	36%	37%	36%	74%	63%	69%
Total	32%	35%	33%	100%	100%	100%

Fuente: sistema de información de la SEPYME sobre la base de Registro Mipyme y padrón de contribuyentes de AFIP.

La participación de las MLM es menor entre las empresas exportadoras (alrededor del 30%) y entre las proveedoras de grandes empresas (27,8%) que en el promedio de las mipymes (33,3%). Entre las personas de existencia física la inserción en este tipo de mercados es notablemente menor, debido a que ese tipo de MLM están más especializadas en servicios personales y en la producción de bienes finales de baja complejidad.

Es decir, las mipymes con liderazgos de mujeres tienen, en promedio, un desarrollo de capacidades algo menor que el resto de las empresas: se insertan en actividades con menor contenido de conocimientos y menos intensivas en tecnología y además son menos exportadoras y en menor medida son proveedoras de grandes empresas.

No obstante, más allá de los promedios, la participación de las MLM en los segmentos empresariales con un mayor desarrollo de capacidades no es bajo, en particular entre las MLM que son relativamente más grandes, constituidas como personas de existencia jurídica. En particular, destaca la elevada participación de MLM en actividades de manufacturas con alta intensidad tecnológica, que representan cerca del 30% de las mipymes.

Cuadro 12. Mipymes con liderazgos de mujeres exportadoras y proveedoras de grandes empresas (2020)

	Participación empresas de mujeres				
	Exportadoras solamente	Exportadoras y proveedoras de grandes empresas	Proveedoras de grandes empresas	Resto	Total
Personas jurídicas	32,7%	29,7%	31,6%	37,4%	35,3%
Personas físicas	12,5%	10,7%	18,9%	33,2%	31,7%
Total	30,9%	29,1%	27,8%	34,7%	33,3%

Fuente: sistema de información de la SEPYME sobre la base de Registro Mipyme y padrón de contribuyentes de AFIP.

7.5. Contrastes por provincia y regiones

La distribución geográfica de las MLM acompaña las heterogeneidades que caracterizan la estructura de las empresas a nivel nacional. Existe una fuerte concentración territorial de la actividad económica y de la población de empresas que se concentran (70%) en tan solo cuatro jurisdicciones: la provincia de Buenos Aires concentra el 32% de las empresas del país, seguido por la Ciudad Autónoma (18,4%), Santa Fe (9,5%) y Córdoba (9,9%). El Norte argentino (NEA y NOA) concentra solo el 12% de las empresas. Siguiendo este esquema de fuerte concentración geográfica, la mayor acumulación de mipymes con liderazgo femenino se encuentra en la provincia de Buenos Aires (31,8%), Ciudad de Buenos Aires (21,1%), en la provincia de Santa Fe (9,7%) y en Córdoba (9,5%), es decir que en cuatro jurisdicciones se concentra el 72% de las MLM.

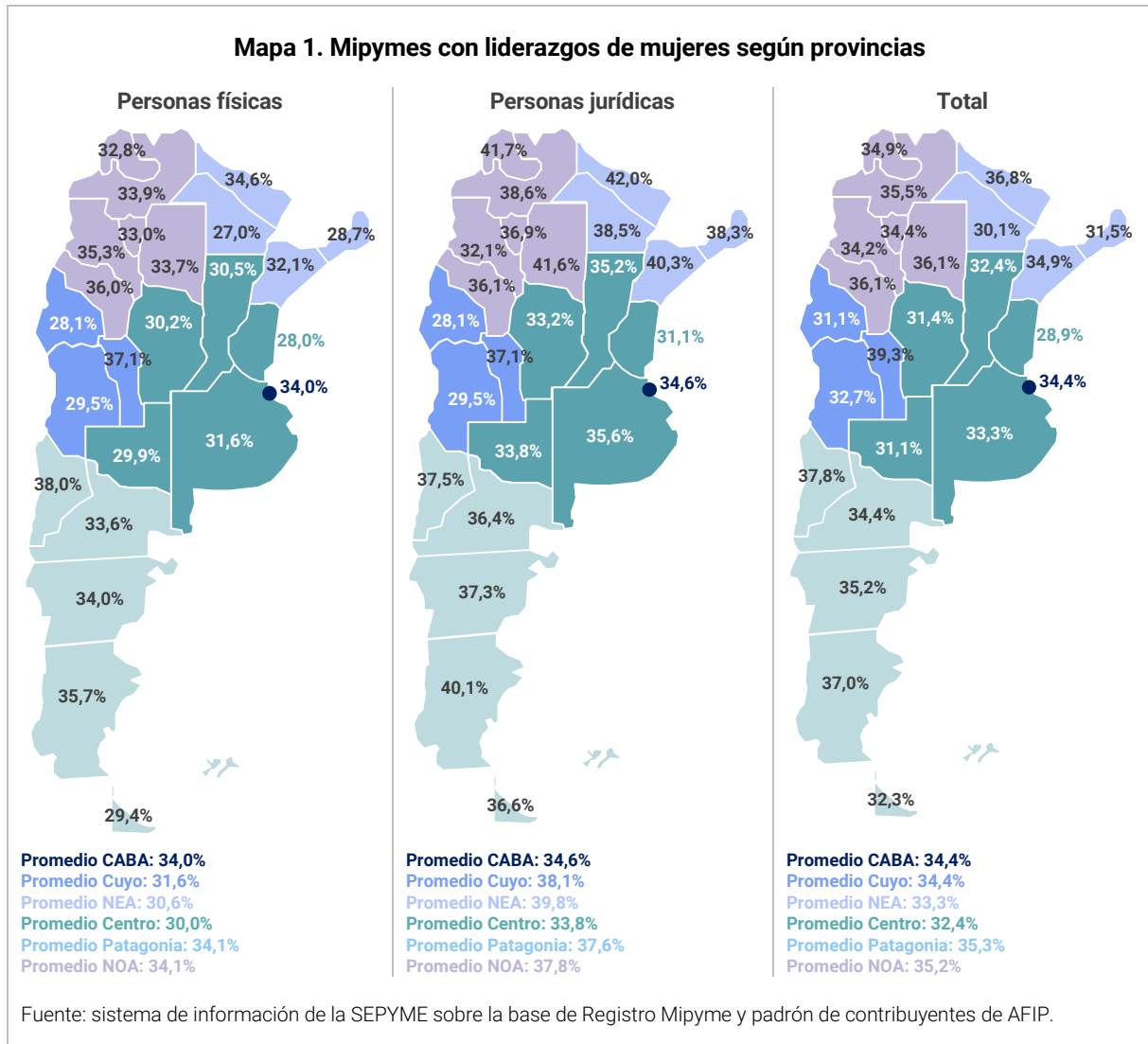
El país presenta numerosas desigualdades a nivel territorial. Las provincias que concentran un mayor número de firmas también son las que presentan una mayor densidad (cantidad de empresas por cada mil habitantes) reflejando un mayor grado de desarrollo económico y productivo y también menores niveles de pobreza en general.¹⁵ A estas desigualdades se suman las desigualdades de género. En efecto, la tasa de participación de las mujeres en el mercado de trabajo remunerado y así como el acceso a posiciones de liderazgo en las empresas presenta importantes heterogeneidades regionales.

La jurisdicción que presenta la menor proporción de mipymes lideradas por mujeres (28,9%) es Entre Ríos –tanto en empresas personas físicas (28%) como personas jurídicas (31%)–. En un extremo opuesto, San Luis presenta la mayor tasa de MLM (39,3%), es decir, con una brecha de 10 puntos entre ellas.

Las provincias del centro (31%) y del noreste del país (33%), tienden a mostrar menores proporciones de MLM que el resto. Las provincias de la Patagonia (35%) y Noa (35%) muestran las participaciones más elevadas. Las provincias de Cuyo y CABA (34%) se encuentran en una situación intermedia.

¹⁵ Es así que, en CABA, se registran 34 empresas cada 1.000 habitantes mientras que las provincias de Santa Fe, Córdoba y Mendoza, junto con La Pampa, San Luis, Entre Ríos y las provincias patagónicas, presentan una densidad de entre 10 y 15 empresas por cada 1.000 habitantes. Por su parte, las provincias del NEA y NOA presentan una densidad menor a 10 firmas.

Sin embargo, la variación dentro de las regiones es muy elevada y se registran muchos casos que se alejan del promedio regional. Por ejemplo, en la región de Cuyo, la provincia de San Luis presenta una proporción de MLM sustantivamente mayor que el resto de las provincias de la región. Lo opuesto se observa en la región Centro con Entre Ríos.



Para profundizar el análisis de las diferencias que se observan en la participación de las MLM entre provincias, se evalúa a continuación cómo se vinculan esas diferencias con otras variables como el perfil de especialización productiva, la tasa de participación que tienen las mujeres en el mercado de trabajo y con el mapa de la pobreza por ingresos.

Perfiles de especialización productiva de las provincias y la importancia de los liderazgos femeninos

A nivel nacional, la mayoría de las mipymes se concentra en las actividades de comercio (31%). Las actividades agrícolas y ganaderas (11%) y las manufacturas (10%) siguen en importancia, mientras que la construcción da cuenta de un 5% de las empresas. Los distintos tipos de servicios concentran el 43% restante.

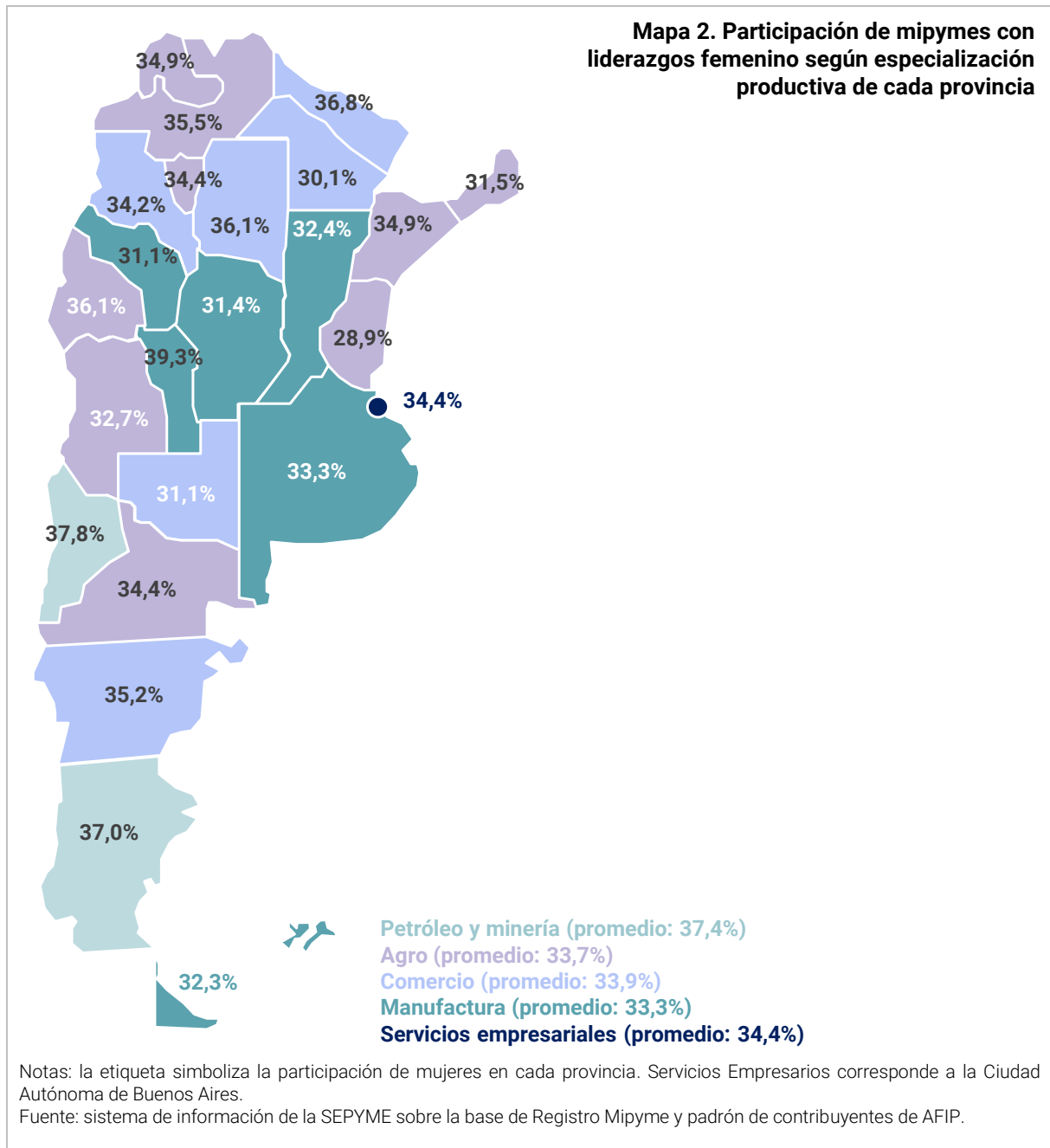
Al comparar la distribución del empleo por sectores a nivel de cada jurisdicción con el total nacional, se obtiene el perfil de especialización productiva de cada jurisdicción. Por ejemplo, en aquellos lugares donde el empleo en el comercio tenga un peso mayor que en el promedio nacional, serán provincias especializadas en ese sector. A partir de ese ejercicio para el año 2020, se observa que CABA está relativamente especializada en servicios empresariales, mientras que San Luis, Santa Fe, Córdoba, Tierra del Fuego, La Rioja y Buenos Aires tienen un perfil manufacturero. Las provincias especializadas en comercio (porque tienen relativamente más empleo en ese sector en comparación con el promedio nacional) son Santiago del Estero, Chaco, Chubut, Catamarca, Formosa y La Pampa; mientras que las que tienen una especialización agrícola son: Salta, Tucumán, Jujuy, Río Negro, San Juan, Misiones, Mendoza, Entre Ríos y Corrientes. Por su parte, las provincias con una elevada participación del empleo en actividades mineras son Neuquén y Santa Cruz.

Las jurisdicciones que presentan tasas de feminización de las mipymes (MLM/ total de las mipymes) más elevadas son las de petróleo y minería (37,4%) y CABA (34,4%) que está especializada en servicios empresariales.

En tanto, las provincias especializadas en el comercio (Formosa, Santiago del Estero, Chaco, Catamarca, La Pampa y Chubut) presentan una situación intermedia, dado que en promedio tienen un 33,9% de MLM, mayor que el promedio nacional. En este grupo, destacan Formosa (36,8%) y Santiago del Estero (36,1%).

Las que presentan un perfil de especialización productiva agrícola presentan tasas de participación promedio de 33,7% en promedio de MLM. Las provincias con un perfil de especialización productiva manufacturero (33,3%), presentan las tasas de participación de las MLM más bajas. La excepción es San Luis, con una participación relativamente alta (39,3%).

Mapa 2. Participación de mipymes con liderazgos femenino según especialización productiva de cada provincia



Tasa de participación de las mujeres en los mercados de trabajo provinciales y la importancia de los liderazgos femeninos.

La tasa de participación de las mujeres en los mercados de trabajo (tasa de actividad) se mide para los aglomerados urbanos de las provincias y presenta una elevada dispersión a lo largo y ancho del país. En promedio, para el año 2019, el 40,1% de las mujeres en edad de trabajar formaron parte de la población económicamente activa del país (PEA), ya sea trabajando o buscando trabajo activamente. La tasa de actividad es más elevada que en el promedio nacional en la Ciudad de Buenos Aires y en los aglomerados urbanos de Mar del Plata, Gran Córdoba, Gran Mendoza, Gran La Plata, Jujuy-Palpalá y Salta indicando que en esas jurisdicciones se dan condiciones sociales que favorecen la incorporación de las mujeres en el trabajo remunerado.

En el otro extremo, las tasas de participación son menores que en el promedio nacional en las jurisdicciones de Formosa, Gran Resistencia, Concordia, Gran San Juan, Comodoro Rivadavia-R.Tilly, Santiago del Estero-La Banda, Gran Santa Fe, San Nicolás-Villa Constitución, Ushuaia-Río Grande, Viedma-Carmen de Patagones y Corrientes.

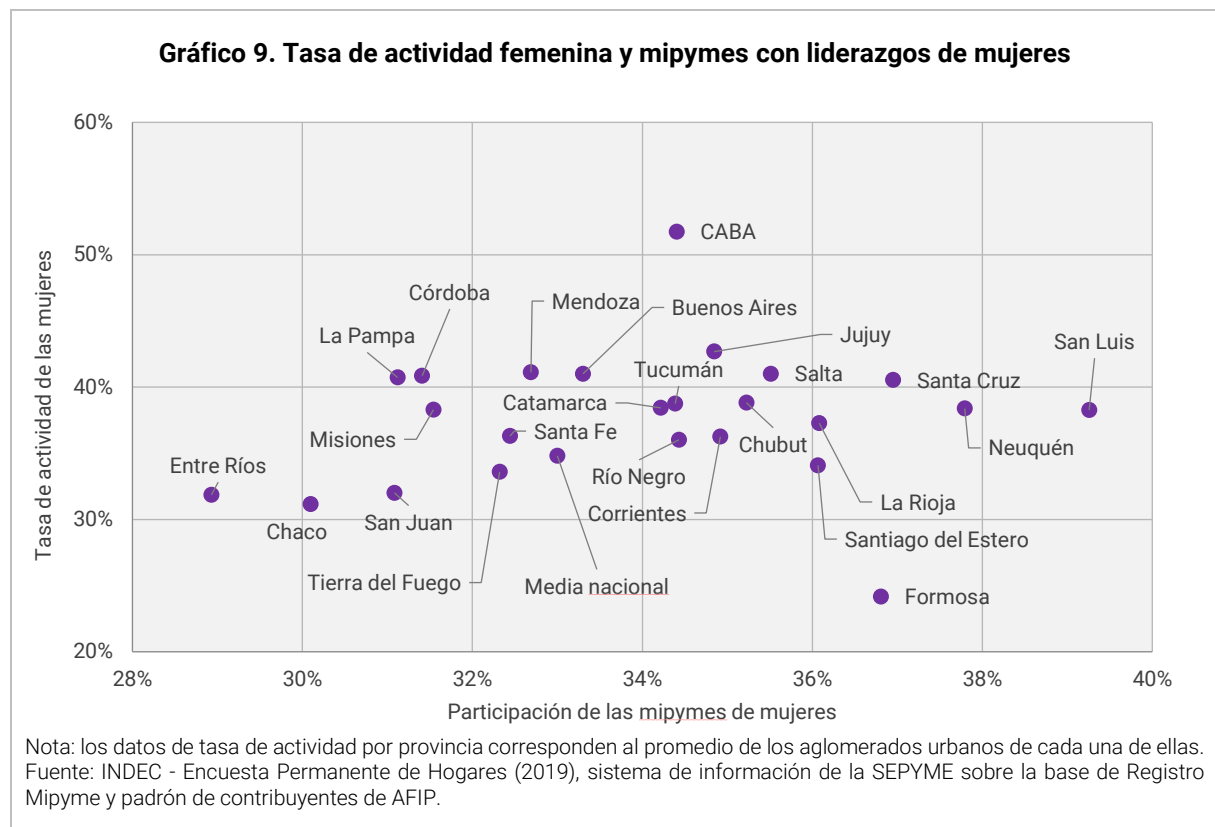
El resto de los aglomerados urbanos presentan una situación cercana al promedio nacional (La Rioja, Gran Paraná, San Luis-El Chorrillo, Posadas, Neuquén-Plottier, Gran Catamarca, Gran Tucumán-T. Viejo, Rawson-Trelew, partidos del GBA, Gran Rosario, Bahía Blanca, Río Cuarto, Río Gallegos, Santa Rosa-Toay.

En el gráfico 9, se presentan las tasas de actividad de las mujeres para el promedio de los aglomerados urbanos (con datos relevados) de cada provincia y las tasas de participación de las MLM. Las variables no se encuentran correlacionadas, es decir, la participación de las MLM sobre el total de las mipymes de las provincias no es necesariamente mayor en aquellas provincias donde las mujeres acceden a otros tipos de trabajo remunerados (como asalariadas o trabajadoras por cuenta propia)

San Luis presenta la mayor tasa de MLM (39,3%) pero la tasa de actividad de las mujeres en su aglomerado urbano principal (38%) está algo por debajo del promedio nacional.

Un comportamiento contrapuesto se observa en la provincia de Formosa. Se trata de una de las provincias con mayores niveles de mipymes con liderazgo femenino (36,8%) pero en su aglomerado urbano principal se registró la tasa de actividad femenina más baja entre las principales jurisdicciones relevadas del país: entre ocupadas y desocupadas se acumuló una proporción del 24,2% sobre el total de la población de mujeres.

Junto a Formosa, Santa Cruz, Neuquén y San Luis son las provincias con mayores proporciones de empresas lideradas por mujeres (36,9%, 37,8% y 39,3% respectivamente), especialmente por su participación en mipymes constituidas como personas de existencia jurídica.



8. Reflexiones finales

La participación de las mujeres en el tejido productivo de Argentina se encuentra atravesada por brechas y desigualdades de género que en buena medida se vinculan con tradiciones culturales que han asignado distintos roles en la división del trabajo a hombres y a mujeres, “feminizando” algunas tareas y “masculinizando” otras. Si bien en nuestro país este paradigma se encuentra en un proceso de transición traccionado por el movimiento feminista y la agenda pública, los procesos de socialización que operan desde la infancia apoyados en estas tradiciones han orientado a las mujeres a permanecer o afianzar con mayor predominancia un rol protagónico en el ámbito de lo doméstico –asociado a la reproducción del hogar y la familia–, mientras que a la par se afirmaron estereotipos que otorgan a los varones un rol activo en la representación social mediante su inserción en el espacio público y el mundo del trabajo.

En nuestro país, la incorporación de mujeres como titulares de empresas responde a un proceso muy gradual y poco pronunciado. Entre los años 2007 y 2020 el porcentaje de mujeres líderes de empresas fue incrementándose muy lentamente (aproximadamente un punto porcentual). Este dato refleja una persistencia de patrones de segmentación que han establecido esta situación como un fenómeno estructural y característico del ámbito productivo nacional.

La promoción del liderazgo femenino en las mipymes es una estrategia que el Ministerio de Desarrollo Productivo implementa para disminuir las brechas de género, incorporando de manera transversal al diseño, gestión y evaluación de los instrumentos de políticas, criterios que incentiven el acceso de las mujeres a espacios de toma de decisiones en las empresas. Para ello, resulta necesario contar con diagnósticos claros y fiables que permitan determinar dentro del tejido productivo qué tipo de mipymes cuentan con liderazgos femeninos y como resulta ese acceso para las mujeres.

Siguiendo con este lineamiento, en el presente estudio, el estado de situación respecto de las brechas de género se analizó a partir de la participación que tienen las mipymes lideradas por mujeres en el tejido productivo de Argentina, no solo en términos de cantidad de firmas sino también considerando el perfil de estas (sectores, localización, tamaños predominantes, antigüedad, tipo de inserción en los mercados, entre otros aspectos).

Sobre la base de la información generada por diferentes agencias (padrón de contribuyentes de Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP), Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), Aduanas y el Registro Mipyme de SEPYPE) y sistematizada y adecuada por el sistema de información de las SEPYPE, fue posible identificar tanto a las empresas cuyos titulares son mujeres como a aquellas sociedades donde las mujeres tienen una participación mayoritaria entre los accionistas y/o ocupan cargos en los directorios.

En particular, se ha realizado un análisis pormenorizado sobre las personas que componen los directorios de las sociedades, así como también sobre el perfil de los accionistas. De esta manera, se ha producido información original para la Argentina ya que las encuestas tradicionales no relevan información acerca del sexo de quienes poseen las acciones de las empresas o de quienes integran los directorios.

Un hallazgo interesante refiere a las diferencias identificadas en cuanto a la participación de las mipymes lideradas por mujeres según su formato/constitución legal, dado que entre las personas de existencia jurídica el nivel es un tanto más elevado que entre las de existencia física. Esta distinción resulta relevante porque demuestra que es diferente la manera como acceden las mujeres a los roles de liderazgo en cada tipo de organización. En el caso de las personas de existencia física, el liderazgo es el resultado de la decisión de una mujer de poner su propio negocio, de emprender en un proyecto que se consolida con el tiempo hasta afianzarse como una empresa que contrata trabajadores/as y que puede ser de tamaño

micro, pequeña o mediana. Por otra parte, los liderazgos en las empresas constituidas como personas jurídicas suelen ser el resultado de trayectorias diferentes, donde el acceso a espacios de liderazgo cuenta con un porcentaje sustantivamente más elevado de liderazgo femenino. También es mayor la participación de los liderazgos de mujeres entre las empresas jóvenes (entre 7 y 15 años de antigüedad), en comparación con las empresas maduras (más de 15 años), datos que reflejan un potencial impulso hacia una mayor feminización del tejido productivo a la vez que evidencian una mayor vulnerabilidad el resultado de un proceso de ascenso en los niveles jerárquicos hasta alcanzar espacios en los directorios.

En cuanto a la participación sectorial, los patrones de segregación son más marcados entre las personas de existencia física dado que las mipymes constituidas por mujeres tienen una mayor participación en ramas donde tienden a reproducirse los roles de género tradicionalmente asignados. Por otra parte, entre las personas de existencia jurídica con liderazgo femenino la distribución sectorial es más homogénea, además de la fuerte presencia en los sectores vinculados al cuidado, presentan elevadas tasas de participación en otros sectores que no son actividades tradicionales para las mujeres como el agro, el transporte, las manufacturas y petróleo y minería.

Por otro lado, entre las empresas que tienen como titular a una persona de existencia física (muchas veces se trata de empresas familiares), no se observa relación alguna entre el liderazgo femenino y el tamaño de la firma. Sin embargo, entre empresas constituidas como personas jurídicas la participación de mujeres como líderes según el tamaño de las empresas es más diferenciada y decreciente: a mayor tamaño menores niveles de liderazgo femenino.

En relación al tipo de acceso a espacios de liderazgo, las mujeres suelen liderar en mipymes que cuentan con un menor desarrollo de capacidades dado que se insertan en actividades que requieren menores niveles de conocimiento, en empresas con uso menos intensivo de tecnología, menos exportadoras y en menor medida proveedoras de grandes empresas.

Sin embargo, es interesante destacar que estas diferencias en las capacidades se explican principalmente por el tipo de ramas de actividad donde se insertan las empresas lideradas por mujeres. En este sentido, un estudio que comparó la propensión a exportar entre empresas lideradas por hombres y las lideradas por mujeres en las mismas ramas de actividad, encontró no existen diferencias en la capacidad exportadora entre firmas lideradas por mujeres o varones controlando por atributos observables, como la rama de actividad y el tamaño de la empresa (Cabezón Cruz *et al.*, 2021).

Con respecto a la edad de las mujeres que lideran mipymes sólo fue posible obtener datos de las empresas que son personas físicas. Entre las mipymes que tienen como titulares a jóvenes menores de 30 años, la participación de las mujeres es más alta y decrece a medida que se avanza con los tramos etarios, es decir que, a medida que la edad de los titulares asciende es menor la cantidad de mujeres que ocupan esos puestos. Esto desestima, en alguna medida, la hipótesis que indica que las mujeres se retiran del trabajo remunerado durante los años considerados de reproducción y crianza.

Por su parte, la distribución geográfica de las mipymes lideradas por mujeres acompaña las heterogeneidades que caracterizan la estructura de las empresas a nivel nacional. Las provincias que concentran un mayor número de firmas también son las que presentan una mayor densidad empresarial y un mayor grado de desarrollo económico y productivo. A estas diferencias entre provincias se suman las desigualdades de género dado que tanto la tasa de participación de las mujeres en el mercado de trabajo remunerado como el acceso a posiciones de liderazgo en las empresas presentan importantes heterogeneidades a nivel regional, aunque no se ha verificado una correlación entre estas dos variables.

El análisis realizado visibiliza algunas de las principales brechas de género que presenta el tejido empresarial de la Argentina en la actualidad. Reducir esas brechas constituye un importante desafío para alcanzar trayectorias de desarrollo sostenible e inclusivo. En este sentido, el Ministerio de Desarrollo Productivo creó en 2020 el Gabinete de Género, institución que tiene como propósito construir una visión compartida sobre las políticas de desarrollo productivo con enfoque de género, incorporar este enfoque a las nuevas agendas emergentes, continuar impulsando el diálogo social con todos los sectores vinculados a la producción y proponer un horizonte que contemple la equidad en el desarrollo nacional.

Se espera que estas transformaciones en el diseño y ejecución de las políticas de desarrollo productivo contribuyan a potenciar los cambios culturales necesarios para lograr una mayor incorporación de las mujeres como protagonistas e impulsoras del desarrollo productivo.

Referencias bibliográficas

Abramo L. (1999). "Difusión de las calificaciones, equidad de género y políticas de entrenamiento en un segmento de la cadena automotriz del ABC paulista". En G. Labarca (coord.), *Formación y empresa*. CINTERFOR-OIT, CEPAL, GTZ.

Abramo L. y Armijo M. (1995). "¿Cambio tecnológico en la empresa: igualdad de oportunidades para la mujer?". En R. Agacino y M. Echeverría (org.), *Flexibilidad y condiciones de trabajo precarias*. PET.

Actis Di Pasquale, E. y Savino, J. (2019). Participación y segregación ocupacional de mujeres y varones en Argentina (2003 y 2017): ¿evolución o estancamiento? En XIV Jornadas Nacionales de Historia de las Mujeres y IX Congreso Iberoamericano de Estudios de Género, Mar del Plata. <http://nulan.mdp.edu.ar/3213/1/actis-savino-2019.pdf>

Aguiar Benítez, I. (1998), "Competitividad y precarización del empleo: el caso de la industria de televisión en color en la frontera norte de México", *Papeles de Población*, 18.

Buitelar, R., Padilla, R. y Urrutia, R. (1999). "The in-bond assembly industry and technical change". *CEPAL Review*, 67.

Cabezón, J.; Pascuariello, G.; y Trombetta, M. (2021). El rol de las mujeres en la competitividad externa de las empresas industriales argentinas. Documentos de Trabajo del CEP XXI N° 4. Centro de Estudios para la Producción XXI - Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2021/09/dt_4_-_el_rol_de_las_mujeres_en_la_competitividad_externa.pdf

CEP XXI (2021). Empleo femenino y composición sectorial en Argentina 2007-2021. Centro de Estudios para la Producción XXI - Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2021/09/empleo_femenino_y_composicion_sectorial.pdf

CEP XXI (enero de 2022). Informe de panorama productivo. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2021/09/informe_de_panorama_productivo_-_ene.2022.pdf

CEPAL (2011). El salto de la autonomía De los márgenes al centro. Informe anual 2011 del Observatorio de igualdad de género de América Latina y el Caribe (OIG).

CEPAL y OIT (2021). *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*, (24). https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46955/1/S2100277_es.pdf.

Contartese, D. y Maceira, V. (2006). Diagnóstico sobre la situación laboral de las mujeres. Segundo trimestre de 2005. *Trabajo, ocupación y empleo*, 3. SSPTyEL, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Ernst, Ch. y López Mourelo, E. (2020). La COVID-19 y el mundo del trabajo en la Argentina: impacto y respuestas de política. Informe técnico, Oficina de País de la OIT para la Argentina. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_754620.pdf

Esquivel, V., Castillo, V., Rojo, S., Tumini, L., y Yoguel, G. (2007). Los efectos del nuevo patrón de crecimiento sobre el empleo femenino. En M. Novick, S. Rojo y V. Castillo (comps.), *El trabajo femenino en la post convertibilidad*. CEPAL.

Galarza, C. y González Bonorino, C. (2021). La pandemia de la desigualdad. *Revista Márgenes*, 7(7), pp. 31-42. Universidad Nacional de General Sarmiento.

Galindo-Rueda, F., y Verger, F. (2016). OECD taxonomy of economic activities based on R&D intensity. Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos. <https://doi.org/10.1787/5jlv73sqqp8r-en>.

Gelambí Torrell, M. (2019). Mujeres en posiciones de alta responsabilidad en las empresas de América Latina. La igualdad de género según sus protagonistas. *Revista del Centro De Estudios De Sociología Del Trabajo (CESOT)*, (7), pp. 65-94. <http://ojs.econ.uba.ar/index.php/CESOT/article/view/1439>

Giotta L, Ferreyra A y Giotta M (1 de octubre 2021). Mujeres en los directorios: pasos para adelante, pasos para atrás. *Mercado*. <https://mercado.com.ar/management-marketing/mujeres-en-los-directorios-pasos-para-adelante-pasos-para-atras/>

Hernández D. (1995). *Innovación tecnológica y empleo*. Oficina Regional de la OIT, Lima, Perú.

INDEC (2020). Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH). Cuarto trimestre de 2019. Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. https://www.indec.gov.ar/uploads/informesdeprensa/mercado_trabajo_eph_4trim19EDC756AEAE.pdf

Leite M. (2000). *Novas tecnologías organizacionais e demanda de recursos humanos no sector automotivo brasileiro*. CEPAL y GTZ, Santiago de Chile.

MDP (2020): *Hacia una visión compartida sobre la perspectiva de género en las políticas de desarrollo productivo*. Ministerio de Desarrollo Productivo. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/hacia_una_vision_compartida_genero_9.11.20.pdf

MDP (2021). *Políticas productivas con perspectiva de género. A un año de la creación del Gabinete de Género*. DN de Seguimiento y Evaluación de la Gestión Unidad Gabinete de Asesores. Gabinete de Género - Ministerio de Desarrollo Productivo. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/politicas_publicas_productivas_con_perspectiva_de_genero_-_a_un_ano_de_la_creacion_del_gg.pdf

Millenaar, V. y Jacinto, C. (2015). Desigualdad social y género en las trayectorias laborales de jóvenes de sectores populares. El lugar de los dispositivos de inserción. En L. Mayer, D. Llanos y R. Unda Lara (comps.), *Socialización escolar: experiencias, procesos y trayectos* (pp. 73-100). Abya Ayala - Universidad Politécnica Salesiana - CINDE - CLACSO, Ecuador.

Molina, M., Fernández Massi, M., Guaita, N. y Bertin, P. (2021). *La estructura productiva nacional: un análisis de los encadenamientos y multiplicadores sobre la base de la matriz insumo-producto de 2015*. Documentos de Trabajo del CEP XXI N° 8, septiembre, Centro de Estudios para la Producción XXI - Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2021/03/dt_8_-_la_estructura_productiva_nacional.pdf

MTEySS (1° de marzo de 2022). *Boletín de Estadísticas Laborales [Fichero de datos]*. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Recuperado de <https://trabajo.gob.ar/estadisticas/Bel/index.asp>

MTEySS (2018). *Mujeres en el mercado de trabajo argentino*. Equipo de Mercado de Trabajo. Dirección General de Estudios Macroeconómicos y Estadísticas Laborales. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. https://www.trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/genero/mujeres_mercado_de_trabajo_argentino-3trim2017.pdf

OIT (julio de 2021). Avanzar en la reconstrucción con más equidad: Los derechos de las mujeres al trabajo y en el trabajo, en el centro de la recuperación de la COVID-19. Nota de Políticas. Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_814506.pdf

OIT (2019). Las Mujeres en la Gestión Empresarial: argumentos para un cambio. Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_700977.pdf.

ONU Mujeres (2021). Marco para el empoderamiento económico de las mujeres del programa MELYT (Mujeres, Economía Local y Territorios). Un modelo práctico para el empoderamiento económico de las mujeres en territorios dinámicos y sostenibles. Centro América.

ONU Mujeres (2021a). Ganar-ganar. La igualdad de género es un buen negocio. Reporte general del Programa Resultados, actividades y recursos para avanzar en la igualdad de género en el sector privado en América Latina, el Caribe y Europa. Uruguay.

ONU Mujeres (2021b): Caja de herramientas para la aplicación de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres en el Sector Privado. Ecuador.

Rodríguez Enriquez, C. (2015). Economía feminista y economía del cuidado. Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad. *Revista Nueva Sociedad*, (256), marzo-abril.

Rojo Brizuela, S. y Tumini, L. (2008). Inequidades de género en el mercado de trabajo de la Argentina: las brechas salariales. *Revista de Trabajo*, (4), pp. 53-70.

Thomson, E. (2003). Segmented labour markets: a critical survey of econometric studies. Caledonian Business School, Working Paper Series N° 36.

Trombetta, M. y Cabezón Cruz, J. (2020) Brecha salarial de género en la estructura productiva argentina. Documentos de Trabajo del CEP XXI N° 2, noviembre, Centro de Estudios para la Producción XXI - Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación.

UNICEF (2019). Sector privado y los derechos de niñas, niños y adolescentes en la Argentina. Estudio cuantitativo sobre prácticas y políticas de las empresas en el país.