



Mujeres y ¿desarrollo? Características, Obstáculos, Beneficios y Paradojas de la Participación de las Mujeres en el Mundo de la Producción

Carina Borrastero (UNC-CONICET)

María Celeste Gómez (UNC-CONICET)

Ana Viganó (UNC)

Lucila Irazoqui (UNC)

Delfina Pons Guisiano (UNC)

DOCUMENTO DE TRABAJO N° 258

Julio de 2023

Los documentos de trabajo de la RedNIE se difunden con el propósito de generar comentarios y debate, no habiendo estado sujetos a revisión de pares. Las opiniones expresadas en este trabajo son de los autores y no necesariamente representan las opiniones de la RedNIE o su Comisión Directiva.

The RedNIE working papers are disseminated for the purpose of generating comments and debate, and have not been subjected to peer review. The opinions expressed in this paper are exclusively those of the authors and do not necessarily represent the opinions of the RedNIE or its Board of Directors.

Citar como:

Borrastero, Carina, María Celeste Gómez, Ana Viganó, Lucila Irazoqui y Delfina Pons Guisiano (2023). Mujeres y ¿desarrollo? Características, Obstáculos, Beneficios y Paradojas de la Participación de las Mujeres en el Mundo de la Producción. Documento de trabajo RedNIE N°258.

Mujeres y ¿desarrollo? Características, obstáculos, beneficios y paradojas de la participación de las mujeres en el mundo de la producción

Carina Borrastero¹, María Celeste Gómez², Ana Viganó³, Lucila Irazoqui³ y Delfina Pons Guisiano³

Resumen

Proponemos una revisión crítica de literatura sobre el rol de las mujeres en el campo productivo y empresarial, los obstáculos a la igualdad de género que allí se identifican y los beneficios económicos de una mayor y mejor participación femenina en determinados sectores, espacios de decisión, y en los procesos de desarrollo en general. En particular, nos planteamos el objetivo de dilucidar qué ocurre y qué se dice de las dimensiones de género en el ámbito de la industria, los procesos de industrialización y el desarrollo industrial. Observamos que se trata de un conjunto de problemas que no ha sido suficientemente analizado, siquiera abordado, en la literatura económica con perspectiva de género, pese a la notablemente baja participación femenina en dicho ámbito donde, a su vez, se encuentra una porción importante de los empleos más calificados, formalizados y mejor remunerados. En función de ello revisamos, por un lado, contribuciones referidas específicamente a dimensiones de género en la industria. Al mismo tiempo, sistematizamos aportes vinculados a aspectos comunes de la generización de los roles económicos, independientemente del sector que se analice, que constituyen las condiciones básicas de todo proceso de desarrollo industrial. Abordamos así siete ejes temáticos que permiten componer un cuadro general del papel de las mujeres y los obstáculos a su crecimiento en nuestro campo de interés: las mujeres y las brechas de género en la industria, las relaciones entre género e innovación en las empresas, la segregación horizontal y las características de mercados laborales generizados, el techo de cristal y el desempeño de las firmas, el rol productivo de las mujeres y el desarrollo macroeconómico, claves del empoderamiento femenino, y la agenda de género en los organismos internacionales dedicados al desarrollo económico. Revisamos textos seleccionados y, adicionalmente, para cada eje de análisis reportamos algunos datos que permiten dimensionar en términos generales el problema de estudio. Destacan como problemáticas la baja participación femenina en las industrias productoras de bienes y en los puestos corporativos jerárquicos, así como distintos efectos no deseados de los procesos de industrialización periférica para las mujeres, y algunas claves para la concepción de políticas industriales género-inclusivas para un desarrollo promotor de la autonomía de las mujeres. Concluimos señalando la necesidad de profundizar en investigaciones que apuesten a traducir autonomía femenina y eficiencia sistémica en un solo término sintético llamado desarrollo.

¹ Centro de Investigaciones en Ciencias Económicas (UNC - CONICET).

² CICE (UNC-CONICET) y Sant'Anna School of Advanced Studies - Pisa.

³ Instituto de Economía y Finanzas (Facultad de Ciencias Económicas - UNC).

Introducción

El objetivo de este texto es reunir, sistematizar y revisar trabajos sobre el rol de las mujeres en el campo productivo y empresarial, relevantes para comprender las relaciones entre distintas dimensiones del género y la dinámica de la industria, los procesos de industrialización y el desarrollo industrial⁴. Los variados obstáculos a la igualdad de género que se identifican en dichos ámbitos, y los beneficios económicos de una mayor y mejor participación femenina en determinados sectores y espacios de decisión, son nudos centrales y emergentes de este análisis, que tiene el propósito final de ofrecer claves para comprender las condiciones de procesos de desarrollo económico inclusivos y eficientes.

A partir de una investigación exploratoria de la literatura económica con perspectiva de género, reconocemos una vacancia importante de análisis de relaciones entre género e industria y desarrollo industrial. Quizás con justa razón, se ha dado mayor prioridad en el campo académico a otros problemas vinculados a la economía de la producción y la reproducción social vinculados al género. El desarrollo equitativo y democrático requiere eliminar los tratos discriminatorios en general, y contra las mujeres en particular. En este sentido, es vital el diseño de políticas que tomen en cuenta las condiciones culturales, económicas y sociopolíticas que favorecen la discriminación de género, que no es un producto natural de la biología, sino el fruto de ideologías y prejuicios socialmente contruidos. Desarrollar una visión sobre los problemas de la relación hombre-mujer con una perspectiva de género capaz de distinguir el origen cultural de muchos de ellos (Lamas, 1996), es básico para ese objetivo. En relación con el espacio productivo y laboral, esta visión se traduce, en primer lugar, en el reconocimiento de múltiples brechas de género que se observan en el mercado laboral remunerado (entre ellas,

⁴ Es importante mencionar que el análisis de los datos en este trabajo sigue una clasificación binaria (mujeres-varones). Entendemos y compartimos la necesidad de abordar el género en toda su complejidad. No obstante, al tratar estudios que integran en su mayoría estadísticas públicas, esta limitación aparece y persiste, lo que nos lleva a ajustarnos a la convención metodológica tradicional de distinguir dos géneros en las personas humanas. Consideramos igualmente que el análisis no pierde su relevancia y que las reflexiones derivadas permiten proyectar estudios que incorporen la complejidad de la variable género en el futuro. Adicionalmente, en relación con el lenguaje de género adoptado cabe aclarar que la premisa es utilizar un estilo que no discrimine y permita visibilizar la problemática de desigualdades a la que nos referimos. Dado que no existe una síntesis de consenso común sobre la manera de abordarlo en castellano en los textos académicos, optamos por: 1) identificar la autoría de cada una de las fuentes bibliográficas en función de su composición de género y el orden de las/os autoras/es; 2) usar conjuntamente y en indistinto orden la notación femenina o masculina al hablar de las personas sin distinción de género.

brechas de ingreso o de participación laboral). Además, es preciso reconocer otras formas de discriminación de las mujeres, como los obstáculos que ellas deben enfrentar para el acceso a diferentes sectores, puestos y jerarquías, identificadas bajo distintos conceptos de segregación (fenómenos como *paredes de cristal*, *techo de cristal* o *piso pegajoso*). En tercer lugar, los conceptos anteriores deben ser comprendidos dentro del marco conceptual de la *división sexual del trabajo* y —vinculada a esta y al enfoque de la organización social del cuidado (Esquivel, 2012; Rodríguez Enríquez, 2013)— la noción ampliada de trabajo, que incluye al *trabajo remunerado y no remunerado* y, así, a las desigualdades de género que ocurren en distintos órdenes de la organización del hogar. Estos y otros conceptos y marcos analíticos propios de los estudios económicos con perspectiva de género (Lamas, 1996) son insumos centrales de todo análisis del desarrollo inclusivo.

La relegación relativa de las cuestiones de género asociadas específicamente a la dinámica industrial no resulta sorprendente, en cierto modo, si consideramos que la industria es uno de los sectores con menor participación femenina, en Argentina y en el mundo (datos específicos más adelante). No obstante, estos bajos indicadores, lejos de representar algún tipo de irrelevancia estructural del sector industrial para hablar de desigualdades de género, muestran la necesidad de investigar la magnitud y las causas de las barreras que impiden a las mujeres acceder y crecer en algunos de los ámbitos con mejores empleos a disposición en términos de calificación, condiciones de trabajo y remuneración, mientras se concentran en sectores con las características inversas. En suma, muestran por qué en el mundo productivo las mujeres tienden a quedar confinadas a espacios económicamente deprimidos y con bajo potencial para brindar autonomía económica y profesional, cuando no hay obstáculos naturales o educativos que indiquen alguna imposibilidad de integrarse más a los segmentos industriales calificados (en Argentina, por ejemplo, las mujeres exhiben mejores indicadores de calificación que sus pares varones, tanto en la dimensión educativa como en la ocupacional⁵).

Las diferencias de salarios entre hombres y mujeres también son relevantes, y pueden conocerse en términos generales a través de los indicadores de brecha salarial. Díaz Langou *et al.* (2019) aclaran con pertinencia que la cifra de este indicador no constituye un problema intrínseco, sino que expresa varias otras desigualdades: las mujeres trabajan menos horas, en sectores peor remunerados, tienen mayores tasas de empleo no registrado y una menor proporción alcanza

⁵ En la mayoría de los países latinoamericanos, incluida Argentina, la brecha de género en años de educación en las últimas décadas es favorable a las mujeres (Fuente: GenLAC - CEDLAS, consultado: 19/05/23). Por su parte, en cuanto a la calificación para el puesto laboral, el perfil de calificaciones entre la fuerza laboral femenina en Argentina (2004-2014) es más homogéneo que el masculino, estando este último concentrado en las ocupaciones operativas (Gómez, 2020).

puestos de liderazgo, entre otras desventajas. Además, la brecha salarial no permite visibilizar una brecha aún mayor de ingresos, considerando el trabajo no remunerado al interior del hogar que recae muy mayoritariamente en las mujeres, junto a otras disparidades más generales observadas al interior de los grupos poblacionales como la edad de las/os trabajadoras/as, su nivel socioeconómico y la composición del hogar de las personas, entre otros factores⁶.

Es la evidente discriminación hacia las mujeres, en general y en espacios determinados del mundo de la producción y el trabajo por tradición asignados mayoritariamente a los varones – como los segmentos industriales calificados- lo que desde nuestro punto de vista motiva y vuelve inaplazable el análisis de los determinantes, las consecuencias socioeconómicas y los eventuales espacios de intervención en torno a la desigualdad de género en un ámbito como la industria. Si la participación de las mujeres allí es baja, asume algunas aristas negativas para ellas, y se identifican beneficios de incrementarla y mejorar sus condiciones, es urgente indagar en las fuentes de estos problemas y de las posibles soluciones, dentro y fuera del sector. Y a ello nos dedicamos aquí, en complementación solidaria (pretendemos) con los profusos y destacados aportes de las investigaciones de las ciencias económicas con perspectiva de género vinculadas al papel de las mujeres en la economía.

Por su parte, la Organización para las Naciones Unidas (ONU) entre sus Objetivos para el Desarrollo Sostenible 2030 (ODS 2030) identifica expresamente a la igualdad de género (ODS 5), como también el trabajo decente y el crecimiento económico (ODS 8), el estímulo a la industria, la innovación y el desarrollo de infraestructuras (ODS 9), el fin de la pobreza (ODS1) y la reducción de las desigualdades en general (ODS 10), todos estrechamente enlazados con el tema que nos preocupa. Lo que constituye una motivación adicional para esta revisión.

Sistematizamos entonces la bibliografía teórica y empírica disponible sobre nuestros núcleos de análisis a partir de dos grandes criterios ordenadores: contribuciones referidas específicamente a dimensiones de género en la industria; y contribuciones sobre aspectos comunes de la generización de los roles en el campo productivo y empresarial –como la misma dinámica del mercado laboral, entre otros- esenciales a la comprensión de cualquier sector y proceso de desarrollo económico. La ruta temática que seguimos para exponer los resultados de la revisión se expresa en los títulos de los capítulos de este texto:

⁶ No obstante estas importantes consideraciones, es necesario notar también que la incorporación general de las mujeres al mercado de trabajo ha reducido notablemente la brecha de la participación por género en la región (CEPAL y OIT, 2019).

1. El rol de las mujeres y las brechas de género en la industria: entre demandas de participación, efectos no deseados de la industrialización para las mujeres y políticas industriales género-inclusivas.
2. Género e innovación en las empresas (industriales y no industriales): la invisibilización de los actores y el sesgo de género en la comprensión de la innovación.
3. Participación femenina y segregación horizontal: dónde y cómo trabajan las mujeres (lejos de lo mejor de la industria...).
4. No es sólo dónde, sino *hasta dónde*: propietarias, gerentas y trabajadoras bajo el techo de cristal y desempeño de las firmas.
5. Mujeres y desarrollo económico: un análisis multinivel.
6. Empoderamiento femenino.
7. La agenda de género en los aportes sobre desarrollo económico de los organismos internacionales.

En función del déficit de la literatura en el tema, y de los objetivos planteados, trabajamos sobre un corpus relativamente acotado de textos seleccionados. Un cúmulo pertinente y prominente de lecturas ampliatorias se encuentra en las referencias bibliográficas de esos mismos textos. Por último, cabe decir que consideramos valioso abordar estos problemas en las economías periféricas, no sólo en virtud de la escasez de análisis científicos y de la agenda urgente de derechos sociales comprometidos, sino desde la responsabilidad de incorporar visiones de la dinámica económica que vinculen la igualdad y la productividad, en pos de un desarrollo verdadera y largamente sostenible.

1. El rol de las mujeres y las brechas de género en la industria: entre demandas de participación, efectos no deseados de la industrialización para las mujeres y políticas industriales género-inclusivas

A pesar de los atributos diferenciales de la industria en cuanto a condiciones laborales en general (mayor estabilidad y formalidad, los mejores salarios relativos de la economía⁷, entre otros), las condiciones de inserción de las mujeres trabajadoras en el sector manufacturero dista de ser equitativa en relación con sus pares. De allí que las brechas de género, transversales a todas las ramas de la economía, se expresan con especial énfasis en el sector.

A modo de ejemplo, según los datos de Organización Internacional del Trabajo en 2018, mientras las mujeres representan el 43.5% de la población ocupada de toda la economía en Argentina, la tasa de feminización en la industria manufacturera de Argentina es del 29.7%, más de 13 p. p. que su valor a nivel macroeconómico⁸. En relación con otras ramas, la industria manufacturera se ubica apenas por encima del sector agropecuario (27.0%), superando también las actividades mineras y extractivas (21.9%) y la construcción (3.5%)⁹. Ahora bien, si observamos el panorama a nivel mundial, la tasa de feminización en el mismo período asciende al 37.7% considerando todos los sectores económicos y al 33.0% en la industria manufacturera. Estos datos reflejan cómo, en un país con una alta tasa de feminización de su economía respecto a los estándares mundiales, la industria continúa expresando fuertes desigualdades de género. En este apartado central de la revisión reseñamos contribuciones que se ocupan específicamente de vincular el análisis de dimensiones económicas del género con problemas propios de la industria y los procesos de industrialización. Se trata de conceptualizaciones, reflexiones y aplicaciones de una perspectiva de género específicamente enfocadas a este sector económico esencial para el desarrollo de las economías periféricas.

Desde estas claves de lectura, reseñamos trabajos sobre distintas dimensiones y niveles de análisis que consideramos relevantes para el propósito de identificar cómo se expresan las brechas de género en la industria, cuáles son las condiciones del desarrollo industrial, según la situación de las mujeres, qué efectos genera el desarrollo industrial en las condiciones de vida de las mujeres y qué deberían considerar las políticas industriales para ser género-inclusivas.

⁷ El salario promedio del empleo registrado durante la última década del siglo XXI (2013-2022) reportó en la industria los niveles más altos, con 2.4 veces el promedio de toda la economía (seguido por la minería, con 1.7 veces dicho promedio). Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica empresarial (MTEySS), fecha de consulta 06 Julio 2023.

⁸ La tasa de feminización se define como la proporción de mujeres sobre el total de trabajadores/as en la rama.

⁹ Fuente: ILOSTAT. Consultado: 06/07/23. Ver: <https://ilostat.ilo.org/es/data/>.

La feminización de la industria en cuestión

Un trabajo de referencia obligada en torno a los problemas del desarrollo industrial con perspectiva de género es el de Tejani y Milberg (2017), *Global Defeminization? Industrial Upgrading and Manufacturing Employment in Developing Countries*, publicado en *Feminist Economics*. Las/os autoras/es discuten la hipótesis de consenso común en la literatura sobre la asociación entre globalización productiva, incremento de las exportaciones y feminización del empleo. A partir de un conjunto de datos de la Organización Internacional del Trabajo sobre el empleo desglosado por género en 62 países de renta alta y media (entre los cuales se encuentra Argentina) investigan si se ha producido una feminización global del trabajo en el sector manufacturero a lo largo del tiempo. El estudio se centra en las regiones de América Latina y el Sudeste Asiático. Mediante un modelo econométrico de efectos fijos, las/os autoras/es buscan comprobar si los cambios en la proporción de empleo femenino en la industria manufacturera son determinados por las condiciones tecnológicas de la producción (reflejadas en la intensidad de la mano de obra o del capital) o por el crecimiento de las exportaciones.

El estudio concluye que la intensidad de capital, cuya magnitud es evidenciada por los cambios en la productividad laboral, está negativa y significativamente relacionada con los cambios en la participación femenina en el sector manufacturero, mientras que las variaciones en las exportaciones no resultan estadísticamente significativas. De este modo constatan que, desde mediados de la década de 1980, el crecimiento de las exportaciones en los países en desarrollo está asociado a la feminización en algunos países y a la des-feminización en otros. Concluyen, además, en la existencia de un sesgo anti-femenino en los requerimientos de empleo resultantes del propio desarrollo, vale decir, de los procesos de modernización industrial que tienden a una intensificación del capital en la producción manufacturera.

En términos de implicancias de política, el estudio enseña que el cambio tecnológico sesgado al capital puede generar más desempleo femenino y mayores brechas salariales por género en economías en desarrollo. En Latinoamérica en particular, la feminización de la fuerza laboral se asocia a brechas salariales por género más amplias por tratarse de tipos de producción intensivos en mano de obra e insensibles a la calificación.

Vale la pena destacar distintos resultados específicos del estudio por su importancia intrínseca y por su aporte a la comprensión de los problemas del desarrollo industrial en economías periféricas, en particular, en la región latinoamericana:

- Los países en desarrollo de ingresos medios aumentaron su participación en las exportaciones mundiales de manufacturas del 13% en 1981 al 27% en 2005, periodo en

el que aumentó también la participación femenina en el empleo en estos países. Ello podría indicar que el argumento sobre la feminización global del trabajo sigue siendo válido en el siglo XXI. Sin embargo, la correlación entre el crecimiento promedio de las exportaciones manufactureras y la tasa de participación femenina estimada para estos países no resulta estadísticamente significativa. En realidad, los cambios en las tasas de crecimiento de las exportaciones manufactureras nacionales entre 1985 y 2007 se asociaron a una amplia gama de cambios en el porcentaje de empleo femenino. Por lo tanto, no puede darse por hecho que la globalización se vincule con una feminización del empleo.

- En todos los países estudiados, la brecha salarial de género se ha reducido debido a la armonización al alza de los salarios de varones y mujeres, y no a una disminución de los salarios de los primeros. En conclusión, no se identifica un patrón claro y consistente entre la brecha salarial de género y la participación femenina en el empleo a largo plazo.
- Adicionalmente, la relación negativa entre el crecimiento de la productividad de la mano de obra y el crecimiento de la feminización en la industria manufacturera es sorprendente como resultado si se tiene en cuenta que las mujeres han cerrado rápidamente la brecha educativa en las dos regiones consideradas en la investigación (América Latina y el Sudeste Asiático). Tejani y Milberg proponen cuatro explicaciones alternativas para la des-feminización. Primero, apuntan a las causas que llevaron a preferir la mano de obra femenina en etapas previas al desarrollo: a medida que los costos laborales representan una proporción menor del costo total en una producción cada vez más intensiva en capital, podría desaparecer el incentivo para contratar mano de obra femenina relativamente más barata. Segundo, las normas de género designan el trabajo pesado o tecnológicamente sofisticado como “masculino” y, por tanto, impiden contratar mujeres para ese tipo de trabajos. Tercero, las mujeres carecen de acceso a formación en el lugar de trabajo que les permita adquirir nuevas habilidades. Cuarto, a medida que las mujeres empiezan a organizarse para conseguir mejores salarios y condiciones de trabajo, se convierten en una mano de obra menos atractiva para los empresarios.
- Finalmente, el hecho de que la feminización en América Latina se esté produciendo en el contexto de una contracción del sector manufacturero tiene implicaciones críticas para los ingresos de las mujeres y sus perspectivas de crecimiento y promoción laboral, que deben examinarse más detenidamente a nivel de cada país.

En suma, existen numerosas dimensiones por las cuales la participación femenina y las condiciones laborales de las mujeres en la industria manufacturera se ven afectadas a partir de los procesos de modernización industrial. Ello pone de relieve la necesidad de que la política industrial incorpore metas que van más allá de la agregación de valor en la producción, el impulso al empleo y el ingreso de divisas por exportaciones.

Implicancias de la participación femenina en otros sectores estratégicos

Las brechas de género no se presentan únicamente en la industria, por lo que, llegado este punto del trabajo, nos interesa señalar algunos elementos vinculados a la participación de las mujeres en otros sectores estratégicos para el desarrollo, considerando especialmente los servicios intensivos en conocimiento, cuya dinámica también muestra una relación con la exclusión mayoritaria de las mujeres del campo industrial. Para ello identificamos un trabajo en el cual, si bien el objeto de análisis son sectores de servicios, se ofrecen indicadores relevantes de (baja) participación laboral femenina en sectores productores de bienes (industria manufacturera). El punto más vinculado a nuestro propósito se refiere al estudio de los determinantes de la propensión de las mujeres a emplearse en sectores de servicios en lugar de productores de bienes. En *Mercado laboral, servicios intensivos en conocimiento y género: análisis para el caso argentino*, Marcel y Rodríguez Repeti (2021) analizan el acceso laboral y los salarios de las mujeres en relación con los de los varones en los sectores intensivos en conocimiento (SIC) en Argentina, considerando que dichos sectores se encuentran entre los de remuneraciones más altas de la economía. Otro valor del trabajo en nuestro contexto de reflexión es su foco en Argentina.

Las/os autoras/es parten de la observación de que, aunque en la literatura de género se estudian con exhaustividad las brechas de participación e ingresos laborales, cualquier revisión de antecedentes puede dar cuenta de la alta predominancia de estudios a nivel agregado de la economía. En otros términos, son escasos los estudios que incorporan una perspectiva sectorial, y ello las/os motiva a enfocarse en el mercado laboral de los SIC, trabajando con datos de la Encuesta Permanente de Hogares de Argentina para el cuarto trimestre de 2020. El foco en los SIC se basa en dos fundamentos principales: a) una serie de antecedentes en torno a la importante dotación de trabajadores del conocimiento de Argentina (mayor al promedio mundial y al de América Latina, y vinculada a la importancia de la educación superior en el

país); b) la idea de consenso en la literatura en torno a que la mera inserción de las mujeres en este tipo de sectores no reduce las brechas salariales por género.

En los términos más generales de su análisis, las/os autoras/es encuentran que la probabilidad de inserción laboral en los SIC es mayor para los varones que para las mujeres, aunque la participación es heterogénea entre los diferentes sectores que integran los SIC. Formulan modelos para analizar la probabilidad de inserción de las mujeres en los SIC intensivos en conocimiento (*high-tech*, empresariales y financieros), en otros SIC y en el sector de bienes. En efecto, Marcel y Rodríguez Repeti encuentran que aunque las mujeres muestran mejores indicadores educativos que los varones —lo que se entendería como una ventaja relativa de las mujeres— la probabilidad de inserción laboral en estos sectores es mayor para los varones. Asimismo, la mayor exposición general de las mujeres a la desocupación y subocupación horaria en los SIC podría explicar, en parte, su menor participación en estos sectores. Y es también la propia educación un determinante potencial de una menor inserción en el mercado de trabajo, dado el tiempo que demandan los estudios superiores.

En el análisis sectorial se observa que en los SIC más fuertemente intensivos en conocimiento, en particular los segmentos *high-tech*, servicios empresariales y financieros, la probabilidad de inserción de las mujeres es un 46% menor que la de los varones. En otros SIC es un 95% mayor, lo que puede explicarse por la alta participación de las primeras en servicios que engloban educación, cuidado residencial, salud humana, trabajo social, entre otros históricamente asociados al trabajo femenino. Y en el sector productor de bienes, la probabilidad de inserción femenina es significativamente menor que la masculina: ellas tienen un 44% menos de probabilidad de emplearse en este sector que sus pares varones, siendo la industria manufacturera uno de los sectores con la tasa más baja de feminización de la economía, junto con transporte y construcción.

Respecto a la situación de los ingresos, las/os autoras/es muestran que el ingreso medio de los varones es mayor en todos los sectores en comparación con el de las mujeres. Dentro de los SIC, significativamente, la brecha más grande se encuentra en los *high-tech*, donde las mujeres ganan 27,8% menos que los varones en promedio.

Como desafío futuro, las/os autores plantean la importancia de encarar una investigación que aborde con mayor profundidad los fundamentos del conjunto de inequidades que relevan en este estudio. Entre ellos, consideran de especial incidencia los estereotipos de género sobre las habilidades y ocupaciones históricamente atribuidas a mujeres y varones. Paradójicamente, dichos estereotipos no parecen variar significativamente aun cuando se analizan sectores intensivos en conocimiento y vinculados a altas calificaciones educativas donde las mujeres se

destacan, a diferencia de sectores manufactureros tradicionales con predominancia de menores grados de calificación y tareas operativas y manuales.

Complejidades y ambivalencias de los procesos de industrialización en las economías en desarrollo

En un reconocido documento elaborado para la CEPAL —*Estrategias de desarrollo y equidad de género: una propuesta de abordaje y su aplicación al caso de las industrias manufactureras de exportación en México y Centroamérica*— Giosa Zazúa y Rodríguez Enríquez (2010) se proponen, por un lado, enriquecer el marco analítico de la institución para el estudio de las estrategias de desarrollo de los países latinoamericanos, en términos teóricos y metodológicos, incorporando una perspectiva de género. Simultáneamente buscan desarrollar, desde el marco novedoso que proponen, un análisis empírico sobre el impacto de la adopción de una estrategia de desarrollo basada en las industrias manufactureras de exportación (IMANE) en la equidad de género, especialmente en el caso mexicano.

Desde un enfoque crítico las autoras pretenden superar las visiones dominantes en el análisis económico, tanto ortodoxas como heterodoxas. Entre estas visiones incluyen los estudios sobre la cuestión del desarrollo y las estrategias competitivas de las economías nacionales desarrolladas por la propia CEPAL que, desde su punto de vista, resultan incompletas y sesgadas cuando se las interroga desde la mirada de la igualdad entre mujeres y varones. Al no incorporar las relaciones de género como variable relevante del funcionamiento de la economía, dichas miradas fallan en comprender el real impacto de las políticas económicas sobre la situación de las personas, llegando a promover incluso acciones con implicancias no deseadas en términos de equidad. Al mismo tiempo, los análisis sin perspectiva de género no logran comprender tampoco, o solo lo hacen parcialmente, el aporte económico de las personas, por lo que desde un punto de vista de política no puede aprovecharse su potencialidad específica para sostener procesos de desarrollo económico y social.

Partiendo entonces del análisis de la estrategia de desarrollo basada en las IMANE en México, Giosa Zazúa y Rodríguez Enríquez indagan sobre sus implicancias para el trabajo femenino y la equidad de género. En particular, evalúan si la disponibilidad de mano de obra abundante a bajo costo —ventaja comparativa estática central de este tipo de industrias— constituye una oportunidad de empleo para las mujeres y un mecanismo de promoción de su autonomía económica y de mejora en la equidad de género, tal como se justifica cuando se promueve la

radicación y expansión de las IMANE a nivel regional, nacional y local. Para ello se basan en el marco analítico “cepalino” expresado en el documento señero “La transformación productiva 20 años después. Viejos problemas y nuevas oportunidades” (CEPAL, 2008), donde se identifican cinco espacios de competitividad que caracterizan las estrategias desarrolladas por los países de América Latina y el Caribe, entre los cuales se encuentran las IMANE¹⁰. Las autoras critican el déficit de perspectiva de género de dicho documento. Por un lado, allí se investigan los caminos que se abren en torno a los ámbitos de competitividad para la inserción internacional y la acumulación de capacidades tecnológicas en los países de América Latina y el Caribe (ALyC). Por el otro, se omite cualquier consideración sobre las oportunidades o restricciones que han presentado dichos ámbitos y estrategias para el fortalecimiento de la autonomía económica de las mujeres y la equidad de género.

En este sentido, coinciden con las visiones que discuten la idea de una relación lineal entre crecimiento económico y disminución de la discriminación laboral. Para las autoras, si el crecimiento se basa en una expansión acelerada de las ramas y ocupaciones más feminizadas de la economía —como es el caso de las industrias maquiladoras en México— la segregación no disminuirá, e incluso podría acentuarse¹¹. La evidencia que las autoras revisan para la región confirma esta presunción. A modo de ejemplo, aquellos países con un PBI *per cápita* mayor (como Costa Rica, México o Chile) son los que presentan menores tasas de participación femenina; mientras los países que presentaron el mayor crecimiento en este último indicador durante la década de 1990 fueron los de menor PBI *per cápita*; entre otros indicadores negativos de la relación mencionada. En la misma línea de análisis, Giosa Zazúa y Rodríguez Enríquez sintetizan los presupuestos teóricos que la literatura feminista aporta a la comprensión de los problemas del desarrollo bajo estrategias de radicación de IMANE, y que debieran ser tomados en cuenta para el análisis de los procesos de evolución industrial y sus impactos socioeconómicos en general: “i) no se pueden comprender los procesos que permiten el desarrollo, y sus implicancias en la vida real de las personas, sin considerar las relaciones de

¹⁰ El resto de los espacios de competitividad son: las industrias manufactureras de complejidad tecnológica media y alta, heredadas de la industrialización por sustitución de importaciones y sobrevivieron en los años 90 a la apertura comercial, incursionando con éxito en los mercados internacionales; el turismo y los servicios empresariales; y otros sectores intensivos en recursos naturales como el complejo agroalimentario y al sector minero (CEPAL, 2008).

¹¹ Como se explica en detalle más adelante, el término segregación se emplea para destacar la existencia de un patrón diferenciado de trabajos predominantemente realizados por mujeres u hombres (Paz, 2020). La segregación vertical está asociada a las jerarquías en los puestos de trabajo, mientras la horizontal está vinculada a la distribución de puestos entre las ramas u ocupaciones (definiendo estas últimas como masculinizadas, feminizadas o paritarias de acuerdo a la distribución relativa entre géneros).

género que los atraviesan; ii) la globalización y la feminización de la fuerza de trabajo han avanzado paralelamente a los procesos de desregulación y flexibilización del mercado laboral, y consecuentemente están asociadas al deterioro de las condiciones de trabajo en la búsqueda por reducir los costos de producción; iii) las oportunidades abiertas a las mujeres por las estrategias de desarrollo de los países presentan tendencias complejas y con frecuencia contradictorias; iv) la organización global de la reproducción social sigue imponiendo restricciones a la participación y autonomía económica de las mujeres” (Giosa Zazúa, Rodríguez Enríquez, 2010: 22).

Desde este enfoque general, en su estudio empírico obtienen resultados que validan las hipótesis en torno a los impactos negativos de las estrategias de desarrollo basadas en IMANE para la equidad de género. Por un lado, encuentran que las mujeres están sobrerrepresentadas en la estructura ocupacional de las IMANE de la mayoría de los países de ALyC. Además, entre las IMANE radicadas en la región predomina el sector textil y confecciones, y en aquellos países donde predomina este sector es también donde las IMANE registran los salarios más bajos. Junto a ello, en México en particular, una baja cobertura de servicios de cuidado infantil y una proporción importante de empleo precario en el sector de las IMANE implican una profundización de las tensiones entre vida laboral y vida familiar que las mujeres padecen diariamente. Como resultado, buena parte del cuidado se resuelve a nivel de los hogares, implicando, entre otras consecuencias negativas, una mayor intensidad en el uso del tiempo de las trabajadoras, así como una mayor demanda de trabajo no remunerado de otros/as integrantes del hogar (en general, también mujeres, como abuelas o hijas mayores).

En suma, considerando distintos indicadores y patrones con similares implicancias, las autoras concluyen que la promoción de las IMANE no transforma sino que consolida el patrón de segregación horizontal y vertical de género en las ocupaciones, y los patrones de reproducción social. Este trabajo es una referencia clave para considerar una perspectiva de género que puede —y debe— incorporarse al análisis de las estrategias de desarrollo económico de las naciones. En este sentido, constituye un paso obligado para todo marco analítico que se construya si lo que finalmente se pretende es evitar o morigerar las vías por las cuales distintas estrategias de desarrollo clásicamente promovidas en ALyC en el marco de la desocupación y la pobreza atentan diferencialmente, a través de las condiciones del mercado de trabajo, contra las oportunidades y los derechos de las mujeres.

Participación femenina, discriminación laboral y salarial, y techo de cristal en una economía periférica industrializada

En esta sección nos concentramos nuevamente en el caso de México, por tratarse del país más industrializado de AlyC y el que más ha avanzado en la agenda de la industrialización¹².

Un trabajo que vale la pena mencionar es el de Huesca Reynoso y Llamas Rembao (2019), *Crisis y resiliencia en género y salarios: el sector manufacturero en México y la Frontera Norte*. El interés en el artículo se vincula más a la temática general en la que se inscribe —en el contexto de profunda escasez de antecedentes de estudios sobre desarrollo industrial con perspectiva de género que venimos señalando— que al alcance del análisis en sí, restringido a una región particular de México y a indicadores específicos de comportamiento salarial. Pero se trata de una investigación relevante para nuestros propósitos, en tanto hace foco en el desarrollo industrial analizando la dinámica salarial por géneros en la principal zona de industrias maquiladoras de dicho país, donde las mujeres se han insertado predominantemente. En el trabajo se analizan los niveles salariales y su impacto antes, durante y después de la crisis económica internacional de 2009 (2005, 2009 y 2017¹³), comparando el comportamiento de los estados de la Frontera Norte de México —altamente industrializados en términos relativos— con el resto del país. Se estiman perfiles salariales con regresiones *spline* (regresiones polinómicas corregidas por sesgo de selección) a partir de datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo de México en las ondas correspondientes a los periodos de análisis seleccionados, mediando un análisis de las diferencias que se pueden detectar en los impactos de las crisis en los salarios entre géneros (varón-mujer). En resumen, se analizan brechas salariales y resiliencia salarial entre varones y mujeres empleados/as en las manufacturas de la zona para los tres años seleccionados con diferente situación macroeconómica y comparando la región de la Frontera Norte con el resto del país.

Los principales hallazgos indican que las mujeres en la industrializada Frontera Norte presentan mayores ventajas que aquellas del resto del país en términos de capital humano, pero en sus salarios se aprecian algunos techos de cristal, mientras los salarios de los varones son resilientes al impacto de las crisis y se recuperan más rápidamente que los de las mujeres. En el año de

¹² Entre los países de la región, México registra en la actualidad la mayor participación de la industria tanto en el valor agregado como en el empleo, con tasas del 18% y 26% respectivamente, mientras las tasas promedio para ALyC rondan el 12% para valor agregado y el 21% para el empleo (World Development Indicators, datos del año 2017).

¹³ Se seleccionan los años de análisis de acuerdo con el nivel de actividad económica registrada: al inicio un año de alto crecimiento económico (2005), un año de fuerte crisis en el segundo (2009), y un año con actividad de bajo pero constante crecimiento económico (2017).

crisis (2009), los salarios de las mujeres en la Frontera Norte del país muestran la existencia de un techo de cristal en el sentido de que no superan los niveles salariales masculinos independientemente del nivel educativo de los/as trabajadores/as de cada género. A su vez, en el contexto de post-crisis (2017), se presenta una situación de *piso pegajoso* considerando que los salarios de las mujeres se mantienen y no se nivelan en términos reales respecto a los obtenidos por los varones, cuyos salarios sí se recuperan y con mayor rapidez en la Frontera Norte del país. De aquí se deriva el hecho, para las/os autoras/es, de que cuando se presenta un mayor crecimiento económico en el país, el género femenino se ve más afectado en términos salariales y los hombres presentan, en todo caso, una mayor sensibilidad a los factores que aumentan los salarios. Para concluir, Huesca Reynoso y Llamas Rembao remarcan que las expansiones económicas en la industria de maquila mexicana bonifican a los varones las pérdidas salariales ocurridas en momentos de depresión económica.

Otro artículo a destacar es el de Rodríguez Pérez y Castro Lugo (2014), quienes abordan en forma directa problemáticas de género vinculadas al desarrollo industrial, analizando la discriminación salarial por género en la industria manufacturera de Saltillo y Hermosillo (México). Se trata de dos localidades en las que es fuerte el desarrollo de la industria manufacturera —específicamente la automotriz— y son relativamente altas las tasas de empleo femenino. El interés del estudio se refuerza dada la consideración de las/os autoras/es de dimensiones relativas al cambio tecnológico que tienen lugar en dichas industrias en general y en los sectores locales analizados en particular. El artículo indaga si para el caso de la industria manufacturera los efectos del cambio tecnológico son equivalentes para las mujeres respecto a los varones y cuál es la estructura ocupacional y salarial según los géneros. Además, estiman si existe discriminación salarial de la mujer a iguales atributos de capital humano que los de los hombres, y si la discriminación varía según el área geográfica.

Las/os autoras/es parten de la hipótesis de discriminación laboral definida como la situación en que, entre dos trabajadoras/es con la misma capacidad productiva, pero que difieren en alguna característica personal no relacionada con dicha capacidad, una/o presenta menores oportunidades de obtener un empleo, peores condiciones de trabajo o de educación. Con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo de México para el periodo 2005-2011, calculan la brecha de ingresos entre géneros a través de funciones de ingreso mincerianas y realizan una descomposición del diferencial de salarios (sobre los salarios promedio mensuales) mediante la técnica de Oaxaca-Blinder (Blinder, 1973; Oaxaca, 1973), para las localidades seleccionadas.

Entre los principales resultados de interés, las/os autoras/es muestran que la industria manufacturera capta una muy alta proporción de la ocupación femenina en Saltillo y Hermosillo (alrededor del 30% promedio entre las localidades) y a la vez se caracteriza por una mayor intensidad tecnológica y una mayor demanda de trabajo calificado que otras industrias de la zona. No obstante, el cambio tecnológico no parece favorecer los salarios de las mujeres, considerando la evidencia que se encuentra sobre la existencia de desigualdad salarial en contra de las trabajadoras, debida mayoritariamente a factores no explicados por las características de capital humano y productividad. Los diferenciales salariales por género en promedio superan el 25% a favor de los hombres para el periodo 2005-2011, y su descomposición permite observar que más del 80% de dicha disparidad se asocia con discriminación laboral contra la mano de obra femenina. Al mismo tiempo, se aprecia una ampliación de la brecha salarial en los años de crisis (alcanzando un máximo en 2009), con una tendencia general inversa a una reducción de la brecha en el tiempo. Los datos obtenidos en esta dimensión del análisis indican que la contracción de la demanda agregada (que afecta principalmente a la industria por estar ligada al mercado externo, en el caso mexicano) incide en mayor medida en la reducción de la fuerza laboral femenina. En relación con las tendencias de las brechas salariales por nivel de instrucción, no puede establecerse una jerarquía clara por niveles de instrucción, por consiguiente, no puede afirmarse que los salarios de las mujeres tenderán a homogeneizarse con los de los hombres si aumenta el nivel de instrucción de las trabajadoras.

Por último, en el trabajo de Pérez y Castro Lugo (2014) destaca la amplia y precisa bibliografía sobre discriminación laboral y salarial que puede encontrarse allí y un marco teórico que articula sustanciosamente sus contribuciones principales.

¿Cómo pensar la Política Industrial para que la industrialización no se vuelva un obstáculo a la igualdad?

Dadas las complejidades, paradojas y déficits de los procesos de industrialización respecto a la igualdad de género, una cuestión esencial es si la política industrial puede contribuir a superarlos, y de qué manera.

Con el título *Industrial Policy and Gender Inclusivity*, el interrogante central de la importantísima contribución de Seguino (2020) publicada en el *Oxford Handbook of Industrial Policy* (Oqubay *et al.*, 2020), es cómo hacer que la política industrial sea género-inclusiva. Allí define a la política industrial como una senda de políticas articuladas para la industrialización

de los países y la producción de bienes y servicios de mayor valor agregado. También reconoce que los mercados no aseguran que los beneficios de la industrialización sean distribuidos equitativamente, por lo que ampliar el margen de acción de la política industrial requiere de la integración de sus lineamientos con aquellos vinculados a la igualdad y la inclusión.

La autora se preocupa específicamente por la integración de esquemas conceptuales sobre la dinámica industrial y la perspectiva de género, explorando, en particular, dos relaciones causa-efecto en las que estos dos órdenes se vinculan:

- En primer lugar, identifica efectos específicos de la industrialización sobre dimensiones de género en el empleo, el consumo, la reproducción social y los canales de reproducción del conocimiento. En las primeras etapas de la industrialización, el empleo femenino creció en los países en desarrollo, aunque asociado a magros salarios, precariedad laboral y escasas oportunidades de movilidad ascendente en los espacios de trabajo. A medida que se intensifica la industrialización en los países, existe evidencia empírica de exclusión de las mujeres en los puestos de trabajo de las industrias intensivas en capital o en conocimiento, a pesar de la cuasi-eliminación de las brechas educativas de género en numerosos países.
- Un segundo vínculo relevante se observa a través del impacto de una menor participación de las mujeres en los procesos productivos en los modos en que se desarrolla la innovación. La escasa presencia femenina en industrias intensivas en capital o difusoras de conocimiento (que se caracterizan por un perfil más innovador que el resto de las industrias) limita los tipos de innovaciones generadas y omite las necesidades de las mujeres en su calidad de consumidoras en el diseño de los productos. En especial, se verifica un escaso desarrollo de tecnologías que ayuden a limitar el tiempo de trabajo no remunerado, en el que las mujeres sufren una excesiva carga.

Respecto a los efectos de la industrialización en términos de género, la autora justifica la necesidad de incorporar la perspectiva de género en la política industrial con diversos fundamentos: a) el modo en que el cambio estructural impacta en el empleo y los salarios puede promover una mayor igualdad o desigualdad de género de acuerdo a la existencia y magnitud de la segregación laboral (sin que en ello intervengan las diferencias en capital humano, tan valoradas por los autores neoclásicos como fuentes principales de la desigualdad); b) las políticas industriales promueven sendas de innovación que derivan en la difusión de nuevas variedades de productos industriales, que pueden beneficiar a algunos grupos sociales por sobre otros; c) la inversión pública en infraestructura puede reducir o exacerbar las desigualdades de género, especialmente en la esfera de la reproducción social.

En relación con las brechas salariales, la evidencia que la autora encuentra contradice el consenso generalizado en la escuela neoclásica sobre la incidencia de las calificaciones educativas y asocia las brechas tanto a la discriminación salarial (Braunstein, 2012) como a la segregación laboral que reduce el poder de negociación de las mujeres. Este fenómeno no es casual: en muchas de las nuevas economías industrializadas, los bajos salarios femeninos han facilitado las políticas industriales que impulsaron las exportaciones de manufacturas (Seguino, 2000; Busse y Spielmann, 2006). De esta manera, según la autora, los bajos salarios femeninos actúan subsidiando la compra de bienes intermedios y tecnologías para el desarrollo de las industrias intensivas en capital y conocimiento.

Por el lado del empleo, Seguino identifica que el cambio estructural está críticamente asociado a procesos de des-feminización —basándose precisamente en la tesis de Tejani y Milberg (2016)— especialmente hacia adentro de las industrias (Kucera y Tejani, 2014). Además, en relación con otras ramas de la economía, la exclusión relativa de las mujeres de los empleos industriales redundante en empleos de peor calidad relativa para ellas, por lo general en el sector agropecuario o los servicios.

Respecto al impacto de la desigualdad de género sobre las políticas industriales, la autora se enfoca en tres aspectos centrales. En primer lugar, en la calificación de las/os trabajadoras/es como requisito para el crecimiento en la productividad laboral que requiere todo proceso de industrialización. Con el concepto de “capacidades humanas” (Folbre, 2012) la economía feminista amplía la noción de capital humano al abanico de capacidades requeridas para que las y los trabajadores/as sean productivos/as. Aunque las mujeres cargan con la mayor parte de las tareas de reproducción social (trabajo de cuidados remunerado y no remunerado), sus capacidades humanas no son reconocidas. El Estado puede atender este problema mediante políticas de inversión en infraestructura física (obras viales, de tendido eléctrico, mejores servicios sanitarios) y en infraestructura social (mayor y mejor provisión pública de servicios de cuidados). Una política industrial que promueva la agregación de valor en la producción e incluya a las mujeres en el proceso, requiere que se facilite el acceso de las mujeres a mayores salarios y puestos de trabajo más sofisticados, pero también que se inviertan recursos y se apliquen políticas que promuevan el desarrollo de las capacidades humanas, redistribuyendo y reduciendo la excesiva carga de tareas de cuidado que recae en las mujeres. En segundo lugar, la autora analiza cómo impacta la desigualdad de género en la generación del conocimiento. Se sabe que la educación formal, la investigación y los equipos de I+D en los espacios de trabajo son vitales para el éxito de las políticas industriales. En este punto, la baja representación femenina en las instituciones educativas y los equipos de investigación orientados a áreas

STEM¹⁴, producto de estereotipos y roles de género, se traduce en plena discriminación y en un sesgo de selección. En contraste con ello, numerosos antecedentes muestran que las firmas con mayor diversidad de género y de raza son más efectivas y muestran mejores indicadores de desempeño (Gallego y Gutiérrez, 2018; Lage de Sousa *et al.*, 2020). La respuesta, en este caso, sería generar políticas de incentivo a la composición de equipos de trabajo más diversos.

Por último, la exclusión de las mujeres del dominio de la producción y la innovación tecnológica puede llevar a su ausencia como usuarias o consumidoras de productos tecnológicos si estos no reflejan sus necesidades y preferencias. En este sentido, Seguino sigue el planteo de Wajman (2010), quien crítica la ausencia de las identidades e intereses del género en la perspectiva tradicional de los estudios de ciencia, tecnología y sociedad (CTS). Para Wajman, la ausencia sistemática de la mujer en los conflictos que sobrevienen en la dirección que toman los desarrollos tecnológicos es un indicador de los intereses de género que se movilizan en presencia de otros actores. Como ejemplo, las investigaciones empíricas que derivaron en desarrollos de objetos tales como los microondas, las píldoras anticonceptivas, los robots e incluso algunos softwares, demuestran que la marginalización de la mujer de la comunidad tecnológica tiene una profunda influencia en el diseño, el contenido tecnológico y el uso de estos artefactos (Wajman, 2010). Reprogramar los planes de diseño e innovación de productos en pos de incorporar a la población femenina como destinataria de estos productos es un beneficio en sí mismo y se traduce también en menores tiempos requeridos para la reproducción social, al reducir el tiempo de trabajo doméstico cuya carga asumen las mujeres de manera desproporcionada¹⁵.

¹⁴ Sigla en inglés que engloba a las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemática.

¹⁵ Un diagnóstico sobre las restricciones y potencialidades del desarrollo productivo de Argentina y el rol de las políticas públicas en su superación (Gonzalo y Borrastero, 2023) identifica también la mayor feminización del empleo en los sectores industriales calificados y los basados en conocimiento como condición para el desarrollo inclusivo y eficiente, en el marco de los ODS 2030 de la ONU.

2. Género e innovación en las empresas (industriales y no industriales): la invisibilización de los actores y el sesgo de género en la comprensión de la innovación

Algunos datos de la Encuesta Nacional de la Dinámica del Empleo y la Innovación (ENDEI) de Argentina, aplicada a la industria manufacturera, muestran un panorama interesante del empleo femenino y su relación con ciertos indicadores de innovación. En el periodo 2019-2021 (tercera onda de la ENDEI) se estima la tasa de feminización entre el total del plantel laboral, como también aquella aplicada sobre el personal involucrado en actividades de innovación. Los resultados indican que la participación de las mujeres en el empleo destinado a actividades de innovación es de un 27.9%, casi 10 p.p. por encima de la participación en el empleo total¹⁶. Aunque esta diferencia podría deberse a múltiples razones, cabría indagar a futuro si la misma responde o no a un reconocimiento de atributos diferenciales femeninos en materia de capital humano, así como evaluar el impacto que una mayor presencia femenina pueda tener sobre los resultados e impactos de la innovación.

La relevancia de la innovación tecnológica para el desarrollo económico de un país ha sido ampliamente reconocida en la literatura. La inversión en innovación permite obtener nuevos o mejorados productos y procesos, así como estrategias innovadoras de organización y comercialización que se traducen en ganancias de productividad para las empresas. Si bien la innovación no tiene una marca sectorial, y se destaca como variable del desarrollo tanto en sectores manufactureros como en otros, son particularmente escasos los antecedentes de estudios en torno a la relación género-innovación-industria.

Aun así, es muy importante a los fines de este trabajo reseñar contribuciones que dan cuenta de vínculos generales entre género e innovación que pueden ser extrapolados al análisis de lo que ocurre en la industria y los procesos de desarrollo industrial, muchos de cuyos sectores actúan como tractores de la innovación en la estructura productiva.

Un hallazgo central entre los trabajos sobre la relación problemática entre género e innovación es que los actores de la innovación, quienes la llevan adelante, han quedado relegados de los análisis científicos. Se da importancia a la innovación, pero como un proceso impersonal. Esta observación es respaldada por la mayoría de las encuestas de innovación que, al realizarse a

¹⁶ Fuente: ENDEI III. DNIC - MINCyT. Tabla de indicadores. Consultado: 07/07/23. Ver: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiMjc5MjA2YmMtZTAyOC00MjFmLTgzMDUtNmU5ODQ3Njk5MWVmIiwidCI6IjcwYTtk1NzNhLWI3YTUtNDQxOC1iZGM0LWQ5MGY2ZjM4OTZmZSIsImMiOiR9>

nivel de empresa, ocultan las características de las personas que intervienen en el proceso. Al invisibilizar a los actores que innovan, no es posible analizar de qué manera se construye el género en las firmas, ni tampoco determinar el impacto de las construcciones de género sobre la capacidad innovativa de las empresas. Asimismo, si el género de las/os innovadoras/es permanece oculto detrás del amplio término “innovación”, también quedarán ocultas las discusiones que resaltan la connotación masculina con la que comúnmente se asocia a dicho término.

También, a pesar de que la literatura sobre innovación se vincula en cierto punto con la de emprendedurismo, el rol que cumplen las/os actores en cada una de estas ramas es un claro punto de bifurcación entre ambas. Si en los estudios de innovación las/os agentes son invisibles, en la literatura sobre emprendedurismo la figura del agente que emprende e innova es de suma relevancia y, por tanto, el género también lo es.

Organizamos aquí la reseña sobre género e innovación en torno a dos ejes: aportes específicos sobre el sector industrial, y en el contexto de América Latina (Lage de Sousa *et al.*, 2020); y aportes sobre dicha relación en la dinámica empresarial en general.

Gran parte de los trabajos que estudian las interacciones entre género e innovación en la industria destacan el impacto positivo de la heterogeneidad laboral en el desempeño tecno-productivo de la empresa. En términos generales, se sostiene que la diversidad de género se traduce en mayor eficiencia en la toma de decisiones, nuevas ideas y detección de oportunidades, mayor creatividad y capacidad para innovar.

Uno de los primeros esfuerzos por analizar los efectos de la diversidad de género en la innovación y productividad de las empresas en América Latina es el de Lage de Sousa *et al.* (2020), *Diversity to Foster Innovation: Using the Lens of Brazilian Microdata*. Las/os autoras/es estiman el impacto de la innovación en el desempeño productivo de las firmas manufactureras brasileñas. Para ello, emplean un modelo de tipo CDM (Crepon, Duguet y Mairesse, 1998) que estiliza tres fases del proceso innovador secuencialmente: la decisión de innovar de la empresa y la intensidad de la innovación, los resultados de los esfuerzos de innovación, y el impacto de dichos resultados en la productividad de la empresa. Lo novedoso de esta investigación es la incorporación de la diversidad de género como variable explicativa de los resultados de innovación. A diferencia de un estudio previo realizado para Colombia (Gallego y Gutiérrez, 2018), Lage de Sousa *et al.* utilizan índices de diversidad para incorporar el género al modelo, en particular, como variable explicativa de un amplio abanico de resultados de innovación: nuevos productos o procesos o mejoras en productos o procesos ya existentes, innovación en comercialización e innovaciones en los modos de organización.

A partir de los resultados empíricos del modelo CDM, las/os autoras/es dan cuenta de que la diversidad de género está asociada de manera positiva con las innovaciones en comercialización, por lo que destacan la importancia del género en la promoción de innovaciones intangibles. También encuentran un efecto positivo para las innovaciones de producto, pero los resultados no son tan robustos como en el caso del *marketing*. Estas conclusiones, así como también la metodología implementada, representan sin duda una gran contribución a la literatura sobre innovación y género, en especial para la región latinoamericana.

Las limitaciones que encontramos en este tipo de análisis, que resultan naturales en un modelo econométrico como el empleado, se vinculan al hecho de que el género es abordado únicamente en su dimensión cuantitativa, lo que representa una restricción al momento de comprender de qué manera se construye el género y se reproducen los estereotipos, tal como señalamos más arriba.

El planteo del artículo anterior, en el que se introduce el género como un determinante de los resultados de innovación, es cuestionado por Alsos, Ljunggren y Hytti (2013) –la segunda contribución que destacamos en este apartado- bajo el argumento de un excesivo enfoque en los resultados y en la industria manufacturera. El trabajo de Alsos, Ljunggren y Hytti (2013) *Gender and innovation. State of the art and a research agenda*, consiste en una revisión crítica de antecedentes enmarcados en la intersección del género y la innovación. Las autoras agrupan una gran variedad de artículos en tres grandes líneas de investigación, de acuerdo a ciertos criterios sobre cómo se enfoca la relación entre género e innovación en el análisis.

La primera línea que detectan es la que aparece con mayor frecuencia en áreas vinculadas a la economía. Su común denominador es la consideración del género como una variable y de la innovación como un resultado. Con enfoques por lo general cuantitativos, estos estudios buscan estimar la contribución del género a la obtención de resultados de innovación a partir de diferencias entre hombres y mujeres. Las críticas a este enfoque pasan por incluir al género como una variable más de un modelo a estimar. Es decir, no se cuestiona la manera en que se concibe a la innovación y, por consiguiente, tampoco la forma en que construye su vínculo con el género de las/os innovadoras/es. Al considerar estas dimensiones de manera predeterminada, se ocultan los sesgos de género que son inherentes a la innovación y que se reflejan en una vasta mayoría de estudios que se enfocan en sectores y tipos de innovación predominantemente masculinos.

Una segunda línea de investigación que Alsos, Ljunggren y Hytti identifican, agrupa los artículos que analizan cómo se define e interpreta a la innovación y, en base a ello, de qué

manera se construye el género. Para las autoras, el hecho de que los resultados de innovación sean siempre el foco del análisis en algunos artículos —tal y como sucede en Lage de Sousa et al. (2020)— y en particular en resultados tecnológicos, así como en ramas masculinizadas, demuestra que la innovación tiene fuertes sesgos de género. Por lo tanto, la investigación sobre la construcción de la innovación desde una perspectiva de género requiere cuestionar las definiciones y principios básicos de la innovación.

Existe un tercer campo de investigación que las autoras reconocen, que se ocupa de estudiar el género en los procesos de innovación. En estos artículos las mujeres son invisibilizadas como agentes en el proceso innovativo, aun cuando ocupen altos puestos jerárquicos y tengan capacidad de decisión. Esto implica que sus opiniones e ideas encuentren mayor resistencia que las de sus colegas varones, lo que impacta en la naturaleza de las innovaciones que finalmente llegan a aplicarse en las firmas. La mayor importancia que se otorga a los resultados de innovación en producto y proceso es, por ejemplo, una consecuencia de los sesgos de género presentes en el proceso de innovación.

En base a esta taxonomía, las autoras concluyen que las investigaciones sobre innovación que busquen abordar dimensiones vinculadas al género no pueden omitir a los actores que la llevan adelante porque la innovación es, al mismo tiempo, causa y consecuencia de las relaciones de género. Dada la manera en que se han ido construyendo los principios de la innovación, relegando el análisis de las personas que la realizan a un plano secundario o inexistente, los conceptos de innovación de uso corriente —innovación en tanto actividad, proceso o resultado— conllevan una fuerte connotación masculina. Visibilizar a todos los actores que intervienen en la innovación es clave para eliminar los sesgos de género y ampliar la frontera de la innovación.

Es así como la meta de identificar y visibilizar la existencia de sesgos de género en la innovación es fundamental para comprender el rol que desempeña la mujer en este ámbito. Al considerar la innovación desde una perspectiva de género, cabe destacar en esta reseña el trabajo de Belghiti-Mahut, Lafon y Yousfi (2016) *Gender gap in innovation: a confused link?*, que da cuenta de cierta ambigüedad del vínculo entre la mujer y la innovación. Las autoras sostienen que el hecho de que haya pocas mujeres innovadoras o innovaciones que puedan considerarse “femeninas”, no es el resultado de características propias de la mujer, sino de la connotación masculina detrás del término “innovación”. Dado que las personas y, por ende, el género, han permanecido históricamente ocultos en la literatura, implícitamente se ha establecido una jerarquía de tipos de innovación y actores involucrados en ella, cuyo ordenamiento se basa en fuertes estereotipos de género.

Empleando el marco conceptual de la segregación vertical (o “techo de cristal”)¹⁷, se puede entender una parte de la relación ambigua entre mujeres e innovación, dado que este fenómeno expresa cómo la sociedad, el mercado laboral y la organización en sí imponen grandes barreras a que las mujeres puedan hacerse escuchar. Considerando que una innovación puede cambiar la trayectoria de una firma, es habitual, según las autoras, que las personas agentes de la innovación tengan puestos jerárquicos de dirección. Esto significa que los estereotipos de género, que impiden que las mujeres lleguen a posiciones de liderazgo, las dejan directamente fuera de las discusiones sobre la política innovadora de la empresa. De esta forma, lo masculino se constituye y afirma como la norma también en este ámbito.

La literatura tradicional sobre innovación ha contribuido a la reproducción de estos estereotipos de género. Mientras que en la teoría se puede encontrar una amplia gama de procesos y resultados de innovación, que van desde innovaciones incrementales hasta cambios en la forma de organizar la empresa y comercializar los productos, la evidencia empírica tiende a enfocarse en las innovaciones radicales y tecnológicas, reduciendo así el alcance y el número de actores involucrados en la innovación. Lo mismo puede decirse de los sectores productivos analizados, que en su mayoría son los ampliamente dominados por hombres, como la industria manufacturera. Según las autoras, lo anterior permite entender, finalmente, por qué las ideas de las mujeres (frecuentemente vinculadas, por ejemplo, a innovaciones sociales, organizativas o medioambientales) no reciben el mismo apoyo o reconocimiento que las de sus pares varones. Por último, el aporte de Ranga & Etzkowitz (2010) *Athena in the world of techne: The gender dimension of technology, innovation and entrepreneurship*, permite ampliar el campo de comprensión de la innovación al analizar la baja participación de las mujeres también en las áreas de tecnología y negocios, partiendo de la premisa de que en todas ellas existen fuertes sesgos de género. Para demostrar la dificultad que enfrentan las mujeres a la hora de introducir nuevas ideas o incluso ser reconocidas como parte de los procesos innovadores o los cambios tecnológicos, utilizan diversos ejemplos basados en acontecimientos reales. Entre ellos, enumeran: el acceso restringido al financiamiento de empresas lideradas por mujeres, ciertas ideas innovadoras que nunca llegaron a implementarse, la invisibilización del rol de la mujer en casos exitosos de cambio tecnológico. Estos y otros ejemplos permiten dimensionar las barreras que enfrentan las mujeres en las áreas de los negocios, la innovación y la tecnología.

¹⁷ La discusión sobre la segregación vertical y la dinámica de las organizaciones se presenta en la cuarta sección de este artículo.

3. Participación femenina y segregación laboral: dónde y cómo trabajan las mujeres (lejos de lo mejor de la industria...)

Entre las brechas de género que se identifican en el espacio laboral y productivo, la segregación por género es, sin dudas, una de las que más impacto tiene en la estructura económica y el desempeño de las firmas¹⁸.

En Argentina, alrededor del 39.0% de las mujeres ocupadas trabajan en sectores vinculados al cuidado (salud, educación y servicio doméstico). Los varones en dichos rubros no llegan a sumar el 7.0%, mientras se concentran principalmente en la industria manufacturera y la construcción, en un 30.0% de los casos (INDEC, 2023a)¹⁹. En particular, la proporción de trabajadoras a tiempo completo en el sector manufacturero es sensiblemente baja en Argentina (13%), considerando que en el mundo no se caracteriza por su magnitud pero la duplica (27%), y en América Latina y el Caribe asciende al 22%²⁰.

Con base en un análisis de largo plazo y a partir de una definición operativa de la segregación por ramas, Paz (2023) diferencia dos periodos entre 2003 y 2019 en cuanto a segregación en Argentina²¹: uno de aumentos con recurrente oscilación (2003-2014), y uno de reducción-constancia entre 2004 y 2019. El autor vincula lo sucedido en el último periodo a un aumento muy tenue del empleo femenino en la industria manufacturera y a una reducción no tan tenue (de más de 3 p.p.) del empleo masculino en dicha actividad. En otros términos, ante una retracción general del empleo en el sector manufacturero (típicamente masculinizado) el empleo masculino se redujo y se elevó el peso de las mujeres en dicha actividad.

A nivel regional, Espino y De los Santos (2019) estiman índices de segregación ocupacional entre 2010 y 2015 para ocho países de América Latina (Brasil, Colombia, Costa Rica, Ecuador,

¹⁸ El término segregación se emplea para destacar la existencia de un patrón diferenciado de trabajos predominantemente realizados por mujeres o por hombres (Paz, 2020). Se define como segregación horizontal al patrón de generización que se establece entre ramas u ocupaciones (fenómeno asociado a *paredes de cristal*), mientras la segregación vertical se refiere a la diferenciación entre géneros en las jerarquías de los puestos (o *techo de cristal*).

¹⁹ Mujeres ocupadas de 14 años a más. Con datos de la Encuesta Permanente de Hogares de Argentina (total urbano) para el tercer trimestre de 2022.

²⁰ Fuente: World Bank Enterprise Surveys (2010-2020) para América Latina y Caribe y Mundo, 2017 para Argentina.

²¹ Las estimaciones de segregación de este apartado se basan en el índice de disimilitud de Duncan y Duncan (1955), que mide el ratio de mujeres y/o varones que deberían cambiar de empleo para lograr una distribución igualitaria dentro de cada ocupación y/o industria.

El Salvador, Guatemala, México y Uruguay) y revelan que en seis de estos países el nivel de segregación se elevó en los primeros quince años del siglo presente²².

Estos y otros datos dan cuenta de que la segregación horizontal (es decir, por ramas u ocupaciones) representa un elemento decisivo en la desigualdad de género, que se traduce incluso en las brechas de ingresos (Trombetta y Cabezón Cruz, 2020). También es informativo revisar datos específicos sobre brechas de ingresos. Según datos de INDEC (2023b), en el conjunto de la economía la brecha de género en la remuneración por horas trabajadas entre los/as asalariados/as registrados/as era del 8% en 2021, y en la industria manufacturera ascendía al 9%. Si se observa el mismo indicador entre asalariados/as no registrados/as la brecha se amplía al 16% en el conjunto la economía, y es bastante mayor aún en el caso de la industria: 23%²³.

La autonomía de las mujeres se plantea, entre otras cuestiones, en términos de la capacidad de generar recursos de manera independiente y de acceder a los espacios laborales que las múltiples actividades económicas generan. Para que la autonomía sea genuina, es primordial que el mercado laboral garantice la participación femenina en igualdad de condiciones que la masculina, es decir, sin restricciones de ninguna índole vinculada al género de los/as trabajadores/as. La igualdad en este punto puede promover la mayor incorporación de las mujeres en sectores tradicionalmente “masculinos” que, como muchos de los industriales, ofrecen mejores salarios y condiciones de trabajo. Eliminar el problema de la segregación laboral de género implicaría cerrar brechas históricas en términos de participación en el empleo y niveles salariales como las que venimos describiendo, en pos de la igualdad en el mercado laboral y el aprovechamiento de la potencia productiva de las mujeres.

Es por ello que nos interesa analizar dos contribuciones clave en términos de las problemáticas generales del mercado laboral asociadas a la cuestión de género, base de cualquier razonamiento y estrategia en torno a la igualdad económica entre las personas, más allá del ámbito específico en que su inserción se pretenda promocionar.

Un aspecto muy importante de las brechas de participación en el mercado laboral se combina con la cuestión de la estructura productiva de cada país. Si analizamos las distintas ramas y subramas que componen una economía, podemos caracterizarlas en función de la manera en la cual

²² Cabe mencionar que en todos los países que registraron aumentos en los niveles de segregación —excepto Uruguay— los cambios resultan estadísticamente significativos.

²³ Al considerar las brechas por puesto de trabajo, sin tomar en cuenta las horas trabajadas, las brechas en la industria se amplían aún más (14% entre asalariados/as registrados/as y 35% entre no registrados/as). Pero nos interesa remarcar especialmente el caso de la remuneración por horas, en línea con las alertas marcadas por Díaz Langou *et al.* (2019).

se distribuyen los puestos de trabajo hacia adentro de cada una de ellas. Como mencionamos más arriba, aquellas ramas con una significativa mayoría de varones en los puestos de trabajo se definen como “masculinizadas”; las que muestran cierta equidad en la distribución de puestos de trabajo entre géneros se consideran “paritarias”²⁴; mientras las ramas con abrumadora mayoría de mujeres se identifican como “feminizadas”²⁵. Sobre esta cuestión consideramos clave el temprano aporte de Wainerman (1996). En su texto *¿Segregación o discriminación?: el mito de la igualdad de oportunidades*, la autora evalúa el historial de la participación femenina en el mercado laboral argentino, tanto en términos cuantitativos (mediante la tasa de participación) como cualitativos (indicando la distribución de las ocupaciones principales por género). De esta manera, realiza un análisis preliminar de los fenómenos de segregación laboral vertical y horizontal.

Wainerman va más allá del mero análisis de las segregaciones en el mercado laboral, vinculándolas con la calidad del empleo, los salarios y la productividad, llegando a la conclusión de que las condiciones del mercado laboral están y han estado históricamente articuladas en detrimento de las mujeres. En un análisis histórico, muestra cómo la tasa de participación femenina tuvo registros significativamente altos en periodos pre-industriales, aunque asociada a condiciones de intensa precariedad laboral. Si bien este fenómeno se revirtió con el primer proceso de modernización e industrialización en el país (mejorando las condiciones laborales), la autora argumenta que el desarrollo del sector industrial implicó una tendencia a la exclusión de buena parte de las mujeres, dando como resultado una menor inserción femenina en el mercado laboral.

De acuerdo a los datos más antiguos que incluye su estudio, en 1869 el Censo Nacional de Población arrojó un 57% de participación laboral femenina: una de cada seis mujeres estaba integrada al mundo del trabajo. Se concentraban en su mayoría en 12 tipo de ocupaciones con bajos niveles de calificación y productividad (tejedoras, costureras, servicio doméstico, entre otras). A fines del mismo siglo, con el ingreso de Argentina al sistema de división internacional del trabajo y la consecuente modernización, cayó la participación económica al 42% (1895). Hacia 1914, la transformación estructural de la economía por la expansión de la frontera agropecuaria y sus industrias derivadas llevó a una explosión de la fuerza laboral, aunque con amplia mayoría de varones. La participación femenina volvió a disminuir fuertemente, hasta el

²⁴ Paz (2020) identifica a estas ramas como “neutrales al género”.

²⁵ Este efecto se identifica con el término “paredes de cristal”, usualmente usado en la literatura, que refiere a las restricciones estructurales para “cruzar” de una rama a otra que las trabajadoras frecuentemente enfrentan en virtud de su condición de género.

27%. Las mujeres quedaban nuevamente relegadas en el proceso de modernización de la estructura ocupacional asociado a la apertura al comercio internacional y la integración del mercado interno.

El descenso de la actividad laboral femenina prosiguió hasta iniciada la década de 1940. Con una tasa de participación femenina de apenas 21% en 1947, se puso en marcha un proceso tenue pero continuo de crecimiento de este indicador, de la mano del crecimiento en las industrias textiles y de alimentos. En la década de 1950, una nueva fase de modernización orientada a industrias capital-intensivas (metalúrgicas, mecánicas, químicas y petroquímicas) impulsó otra vez el empleo. No obstante, implicó el desplazamiento de los característicos pequeños talleres textiles por grandes establecimientos, lo que llevó a que buena parte del empleo masculino sustituya al femenino. Las trabajadoras mujeres fueron desplazadas de la industria y absorbidas por sectores de servicios (salud pública, educación, gobierno, comercio, finanzas), razón por la cual estos sectores terciarios pasaron a identificarse con “lo femenino”.

Durante las décadas de 1960 y 1970, la fuerza laboral femenina siguió creciendo en el país (en este periodo a contracorriente de la tendencia mundial decreciente). La tasa de participación creció hasta el 23% (1960) y el 27% (1970 y 1980), pero esta vez debido a la absorción del sector terciario, que llegó en 1980 a concentrar ocho de cada diez trabajadoras argentinas. Mientras más mujeres se incorporaban a la administración pública y el servicio doméstico, en la industria prácticamente no ocurrían aumentos. En 1980 apenas el 17% de las trabajadoras encontraba empleo en el sector manufacturero, concentrándose en la industria textil y de alimentos. Se consolidó así una concentración estructural del empleo femenino en Argentina en unas pocas ocupaciones, casi todas definidas como “femeninas” porque involucran tareas semejantes a las reproductivas²⁶. Wainerman identifica tres grupos de ocupaciones: trabajadoras de servicios personales (principalmente empleadas domésticas), profesionales y técnicas (sobre todo enfermeras, paramédicas, profesoras y maestras), y trabajadoras de oficina²⁷. Otros aspectos adicionales que jugaron un papel en la época fueron el proceso de desindustrialización y de tercerización del empleo, el crecimiento del cuentapropismo, la informalización y la precarización laboral, que se asocian fuertemente al sector servicios y profundizan la segmentación genérica del mercado laboral. Cabe destacar que posteriormente

²⁶ Este concepto de la autora se refiere a lo que hoy se identifica como ocupaciones feminizadas.

²⁷ Complementariamente al análisis que propone Wainerman, la explicación económica de los cambios en las décadas de 1980 y 1990 combina las hipótesis del trabajador desalentado y del trabajador adicional, fenómenos por los cuales los varones fueron engrosando las filas de desocupadas/os e inactivas/os y las mujeres comenzaron a salir al mercado laboral como estrategia de supervivencia de los hogares. Para un análisis más profundo de esta última problemática, véase Paz (2001).

a 1995, la tasa de participación femenina creció, se desaceleró de 2004 a 2017, volviendo a crecer luego (Datos GenLAC, CEDLAS (2022)).

Para Wainerman, las mujeres han estado históricamente y continúan empleadas en un corto número de ocupaciones de baja productividad y escasa remuneración, no casualmente identificadas como “femeninas”. La creciente participación femenina desde 1970 no ha transformado sustancialmente esta situación, como tampoco la acción de mecanismos de segregación vertical, por lo que el acceso a puestos de mayor jerarquía sigue estando relativamente restringido para las mujeres.

Un análisis actual de este tipo de condiciones del mercado laboral en Argentina se encuentra en Paz (2020), en su trabajo titulado *Introducción al estudio de la segregación ocupacional por género en la Argentina*. Si bien el artículo no aborda específicamente problemas relacionados con el desarrollo industrial, presenta los fundamentos teóricos y empíricos del fenómeno de la segmentación laboral y la segregación ocupacional en la actualidad, conceptos indispensables para cualquier análisis económico vinculado a dimensiones de la dinámica laboral en lo que tiene que ver con el género, independientemente de las ramas a las que se aplique. Puede pensarse incluso que la industria es uno de los sectores donde estas problemáticas se hacen especialmente presentes, dada la fuerte predominancia del empleo masculino.

El objetivo del estudio de Paz es medir la segregación por ramas de actividad y por jerarquía ocupacional en la Argentina desde 2004 a 2019 y evaluar, desde la perspectiva del género de las/os trabajadoras/es, la situación en el segmento formal y el informal del mercado laboral. El autor emplea las bases de microdatos de la Encuesta Permanente de Hogares de Argentina para el periodo 2004-2019, estimando regresiones *beta* para cuantificar el grado de masculinidad de las ramas y ocupaciones, y calculando la importancia de los determinantes para cada segmento laboral con las técnicas habituales de descomposición de Oaxaca-Blinder (Blinder, 1973; Oaxaca, 1973). Este abordaje permite responder a dos interrogantes centrales: ¿en qué sectores de actividad y jerarquías ocupacionales se insertan las mujeres? Y, dada la inserción diferencial de hombres y mujeres en ramas y ocupaciones de diferente jerarquía, ¿los factores que explican dicha inserción son similares en ambos segmentos del mercado de trabajo, el formal y el informal?

Como es evidente hasta aquí, el autor asume que existe segregación ocupacional por género en Argentina. En términos generales, esto se traduce en que más hombres que mujeres participan en el mercado de trabajo (la brecha de género que calcula para esta dimensión es de alrededor de 21 p.p.). Asimismo, la proporción de mujeres ocupadas en la fuerza laboral informal entre todas las mujeres es mayor que el mismo indicador para los hombres. Además, según su

análisis, un 22% de las mujeres trabaja en ramas de actividad *masculinizadas* y tan solo el 15% lo hace en ocupaciones *masculinizadas*. Por su parte, la proporción de mujeres que trabaja a tiempo parcial es elevada (32% versus el 20% de los hombres)²⁸. En términos de calificación, la mujer más educada se equipara con el hombre, pero su condición femenina la perjudica cuando sus posibilidades de acceder a los estatus más altos se vuelven inferiores a las de los hombres.

Un aporte relevante del trabajo es la identificación de una característica destacada de Argentina que la diferencia de los países con altos ingresos *per capita*: la fuerte conexión del mercado laboral con el ciclo económico²⁹. En circunstancias económicas adversas, las disparidades por género tienden a reducirse, lo que induce a sospechar el carácter de “fuerza laboral de reserva” (Paz, 2020, p. 15) del trabajo de las mujeres. Ellas salen al mercado laboral o intensifican su participación e igualan o mejoran la situación de los hombres solo cuando la situación económica de los hogares empeora por el deterioro laboral de ellos.

Un aspecto novedoso que incorpora Paz es la estimación tanto del grado de segregación como de las transformaciones en la estructura laboral y productiva que requeriría una distribución de puestos de trabajo igualitaria en términos de género: según su análisis, el 43% de los/as trabajadores/as deberían cambiar de rama de actividad y el 51% debería moverse en la escala de ocupaciones. Un aspecto positivo identificado por el autor son las tendencias eventualmente positivas de cierta movilidad generacional de las brechas en términos de concentración ocupacional por género: “las generaciones más recientes se estarían incorporando a ocupaciones más masculinas y dado que dicha incorporación se estaría dando con más fuerza entre las mujeres, eso podría estar disminuyendo el nivel de segregación por género” (p. 21).

Otro trabajo reciente e importante en relación con el vínculo entre la participación laboral femenina y el ciclo económico, es el estudio *Empleo femenino y composición sectorial en Argentina (2007-2021)* elaborado desde CEP-XXI (2021). Allí se estima el grado de feminización entre los puestos laborales formales (como el ratio de puestos laborales ocupados por mujeres en relación con el total de puestos), empleando datos del Sistema Integrado de Pensiones Argentino (SIPA), clasificando la economía argentina en 86 sectores diferentes. El análisis confirma lo argumentado por Paz acerca de la estrecha vinculación entre ciclo

²⁸ Estas brechas de participación entre las ocupaciones de tiempo parcial dan cuenta de la necesidad de estimar brechas salariales de género mediante la estandarización de las horas de trabajo.

²⁹ Complementariamente, Filgueira y Martínez Franzoni (2019) sostienen que, más allá del ciclo económico, la participación laboral femenina en Latinoamérica está limitada por la combinación de dos factores: la división sexual del trabajo por la que las mujeres asumen la responsabilidad de la reproducción social y la ausencia de un sistema de cuidados universal en los países de la región.

económico y empleo femenino. Al mismo tiempo, se avanza en el análisis mediante la descomposición de los cambios en la tasa de feminización ocurridos en Argentina entre 2007 y 2021 (que creció de un 30% a un 33% en dicho lapso). En esta descomposición se identifican dos efectos: el “efecto empleo femenino”, asociado al crecimiento genuino en la participación de mujeres entre los puestos de trabajo independientemente del peso relativo de cada sector, y el “efecto composición sectorial”, vinculado a cambios en el empleo femenino por transformaciones en la estructura productiva argentina. Los resultados muestran que el cambio en la tasa de feminización entre los puestos laborales formales corresponde en un 54% al efecto de composición sectorial (por la reactivación de ramas que típicamente emplean más mujeres) mientras el 45% restante responde a un genuino efecto en favor del empleo femenino (una mayor incidencia del empleo femenino en los sectores productivos).

En definitiva, estas estimaciones muestran en qué grado las brechas de género en general —y las de participación laboral en particular— tienen un sesgo fuertemente estructural y, por lo tanto, combatirlas requiere de acciones de política pública consistentes y permanentes, que acompañen y trasciendan aquellas vinculadas a las condiciones de empleabilidad de los individuos.

4. No es solo dónde, sino *hasta dónde*: propietarias, gerentas y trabajadoras bajo el techo de cristal y desempeño de las firmas

En otro orden de problemas vinculados a la segregación laboral de género, la segregación vertical —aquella asociada a una desigual estructura jerárquica ocupacional entre mujeres y varones— también se encuentra a la orden del día. Según datos de GENLAC para 2019³⁰, el porcentaje de trabajadoras mujeres en puestos de alta jerarquía en Argentina es de apenas el 3%. Para la industria manufacturera del país, Díaz Langou *et al.* (2019) presentan datos de 2017 sobre la participación de las mujeres en puestos de decisión, encontrando la siguiente realidad: en los puestos de dirección la participación femenina es solo del 21%, en puestos de jefatura de producción disminuye todavía más, hasta el 16%, y en jefatura de administración la participación aumenta al 35%, en notable coincidencia con la tendencia estructural a la asignación de las mujeres a las áreas mal llamadas “blandas” de las empresas. Si se amplía la mirada sobre el techo de cristal al sector empresarial en general, los/as mismos/as autores/as

³⁰ Ver <https://genlac.econo.unlp.edu.ar/employment-and-skills/#toggle-id-7>.

señalan, por ejemplo, que la proporción de cargos *senior* ocupados por mujeres en Argentina es del 23%, en América Latina del 30%, y en el mundo del 24% (datos de 2018). Por su parte, el Banco Mundial ofrece datos interesantes sobre propiedad femenina de las firmas: en Argentina, el porcentaje de empresas de propiedad mayoritariamente femenina es de solo un 8%, mientras que en América Latina y en el mundo los valores promedio se encuentran en el 20% y el 15%, respectivamente³¹.

Más allá de las contundentes pruebas empíricas sobre la segregación vertical, algunos estudios evidencian en qué grado puede mejorar el desempeño de las firmas si se logra reducir estos indicadores de desigualdad. Cabezón, Pascuariello y Trombetta (2021) encuentran que, en la industria manufacturera argentina, un aumento de 10 p.p. en la proporción de mujeres en la firma se asocia a 1 p.p. de aumento en la probabilidad de que esta exporte parte de su producción. Otro estudio vincula las iniciativas en pos de una mayor diversidad de género con mayores beneficios y resultados comerciales (OIT, 2019). En particular, casi tres cuartos de las empresas encuestadas en el mundo que hacen un seguimiento de las repercusiones de la diversidad de género en los puestos directivos han visto incrementar sus beneficios entre un 5% y un 20%, con similares resultados para Latinoamérica. Asimismo, alrededor del 60% de las empresas informan haber mejorado sus resultados comerciales a partir de sus iniciativas de promoción de la diversidad de género. Estos datos permiten ampliar el horizonte de metas respecto a la reducción de las brechas de género en sus múltiples dimensiones, en especial fomentando una motivación vinculada al desempeño económico de las firmas.

Las brechas de participación laboral entre géneros se evidencian no solo a través de la estructura productiva y ocupacional, sino también en el acceso a puestos de trabajo jerárquicos. El acceso a posiciones jerárquicas dentro de una organización conlleva diferentes beneficios que van más allá de una prima salarial, entre los que pueden mencionarse la mayor autonomía personal, la posibilidad de incidir en las políticas internas y externas de una organización, así como un incentivo para quienes tienen las posibilidades y desean adquirir mayores calificaciones laborales, entre otros. Diferentes registros muestran que el término “techo de cristal” —por el que se conoce al fenómeno de la segregación vertical— se introdujo en la esfera pública a partir de un artículo de prensa en 1986 (Hymowitz y Schellhardt, 1986). En dicha publicación, las/os autoras/es reportaban y denunciaban el acceso diferencial de mujeres y varones a puestos de mayor jerarquía en empresas estadounidenses, en desfavor de las primeras. Su argumento descansaba en el hecho de que incluso aquellas pocas mujeres que lograban ascender

³¹ Fuente: World Bank Enterprise Surveys (2010-2020) para América Latina y Caribe y Mundo, 2017 para Argentina.

paulatinamente a puestos de mayor jerarquía, en algún punto se enfrentaban con un “techo de cristal” que no podían romper.

Los trabajos incorporados en este apartado proveen diferentes miradas sobre el rol que ocupan las mujeres en las esferas de decisión de las firmas. En algunos casos, los análisis respaldan el incipiente reconocimiento social de que el techo de cristal en las organizaciones es un fenómeno estructural y complejo que en muchos casos refuerza las desigualdades que deben enfrentar a diario las mujeres ya incorporadas -incluso en posiciones destacadas- en el mercado laboral: segregación, estereotipación, roles de género rigidizados y competencia desleal a partir de redes informales que las excluyen, entre otras. En otros casos, desde la pretensión de señalar las debilidades de la participación femenina en los espacios de toma de decisiones los análisis terminan sosteniendo visiones incompletas o propiamente sesgadas de los atributos, competencias y calificaciones de las mujeres, así como del rol de las barreras estructurales que deben sortear para equipararse con los varones. No obstante, todos los aportes que reseñamos constituyen referencias de amplio interés para reconocer cómo se comprende en la actualidad el problema del acceso femenino a puestos jerárquicos en las empresas.

La segregación laboral por jerarquías

El fenómeno de la segregación vertical está teniendo creciente reconocimiento, tanto académicamente como en la discusión de políticas públicas. Sin embargo, pocas señales de cambio aparecen en la dinámica efectiva de los mercados laborales. Probablemente ello esté vinculado a que, al igual que otros procesos de discriminación por género en el mercado laboral, la segregación vertical es un proceso estructural con raíces históricas. En las décadas de posguerra, aunque la masculinización del trabajo remunerado perdía fuerza, el acceso a ciertas jerarquías seguía estando vedado para las trabajadoras mujeres (Díaz Langou *et al.*, 2019).

El trabajo de Wainerman (1996) citado previamente también presenta evidencia de la segregación vertical en el mercado laboral argentino. La autora reconoce que, tanto en 1970 como en 1980, las mujeres de los niveles más bajos y más altos de educación desempeñaban ocupaciones de estatus inferior a las de los varones. Las mujeres con nulo o bajo nivel educativo se desempeñaban como empleadas domésticas o en trabajos inestables de bajo nivel salarial y calificación, mientras los varones accedían a puestos de trabajo en la industria y podían ser entrenados en el propio puesto de trabajo, lo cual estaba virtualmente negado a las mujeres. En el otro extremo, las mujeres con educación universitaria o superior tenían menor acceso a

posiciones más jerarquizadas que los varones, como ser altas autoridades políticas, puestos ejecutivos o similares. Solo en los niveles educativos medios se encontraba cierta paridad entre géneros. En su artículo, también se presentan otras evidencias específicas de este fenómeno a partir de estudios realizados, por ejemplo, sobre los planteles laborales del Banco Argentina, el Ministerio de Salud de la Nación y la Universidad de Buenos Aires.

Lo anterior es una muestra de que incluso en el siglo XX, aunque la proporción de trabajadoras del sector primario, secundario y terciario iba en aumento, los varones seguían tomando las decisiones. De esta manera, el término “techo de cristal” se popularizó como designación del bloqueo sistémico en el proceso de toma de decisiones, tanto en la esfera empresarial como en los ámbitos públicos (Díaz Langou *et al.*, 2019).

En la actualidad, la segregación por jerarquías sigue siendo una realidad. En su trabajo sobre segregación en el mercado laboral argentino, Paz (2020) también ilumina distintos aspectos importantes de dicha problemática. Por ejemplo, datos que apoyan la hipótesis de una intensificación del techo de cristal en el segmento formal de la economía, que aumenta con el nivel educativo y con las horas trabajadas, en particular para aquellas/os que se desempeñan a jornada completa.

A partir de un análisis crítico de la literatura, se puede argumentar que existe un campo fértil para la investigación sobre la temática de la segregación laboral y salarial por género. Es cuanto menos llamativo que esta problemática muestre poco desarrollo analítico más allá de identificar asimetrías y desigualdades de género en los mercados laborales. En particular, se observan relativamente escasos avances de abordajes a través de metodologías cuantitativas. Desde la econometría en particular, ciertas estrategias empíricas (como la modelación de probabilidades, la descomposición de brechas, entre otras) pueden ser útiles para asociar las diferenciales condiciones de acceso a puestos de trabajo con características individuales, del entorno laboral, de la distribución del trabajo no remunerado, del sistema económico, de normas culturales, entre otros factores. Sería valioso que en un futuro próximo se multipliquen los artículos que profundicen estas perspectivas de análisis.

Una de las líneas temáticas en que ha habido recientemente avances significativos es la de la intersección de la participación laboral femenina con el desempeño de las firmas. Se trata de estudios que evalúan cómo ciertos indicadores productivos, comerciales u organizacionales en las firmas difieren de acuerdo al género de las posiciones de liderazgo. A continuación presentaremos una revisión crítica de algunos trabajos en esta línea, seleccionados bajo el criterio de incorporar cierta diversidad de análisis sobre liderazgo femenino y *performance* de las firmas.

Perspectivas estructurales sobre liderazgo femenino y performance de las firmas: el papel del entorno

Dos estudios que merecen atención apuntan a identificar las condiciones diferenciales del entorno económico que pueden enfrentar mujeres y varones en su rol de directivas/os combinando estos factores con variables de desempeño de las firmas (Fang *et al.*, 2022; Belaounia, Tao y Zhao, 2020).

El artículo de Fang *et al.* (2022) se enmarca en los estudios de productividad, en el área de economía industrial. Si bien el trabajo no incluye una perspectiva de género explícita, el aporte que realizan estas/os autoras/es es el de vincular, en un número significativo de países, las características y el entorno de las firmas con el género de quienes las gerencian. El estudio se plantea dos objetivos: a) comparar en cuánto difiere la productividad de las firmas lideradas por mujeres de la productividad de aquellas lideradas por varones; b) reconocer cómo dichas diferencias se asocian con el entorno institucional, cultural, condiciones de igualdad de género y el ambiente empresarial o de negocios. Para ello se utilizan datos de 103 países durante el periodo 2006-2014 provenientes de la World Business Enterprise Survey, una conocida encuesta realizada por el Banco Mundial en empresas de países de todos los continentes.

Las motivaciones del estudio también son dos. Por un lado, un presupuesto empírico: la constatación de la bajísima participación femenina en las líneas directivas de las empresas, especialmente en los países en desarrollo, donde los registros de dicho indicador resultan aun más débiles que en los países desarrollados (llegando a considerar que en algunos países del primer tipo prácticamente no se identifican mujeres en la primera línea jerárquica). A su vez, el informe parte de una revisión crítica de la literatura en la que se contrastan hipótesis acerca de las razones por las que existen diferencias en la productividad de las firmas de acuerdo al género (desde la teoría de capital humano, discriminación, hasta aversión al riesgo, autoconfianza, predisposición a los entornos competitivos y habilidades para vincularse interpersonalmente).

Las/os autoras/es modelan dos medidas alternativas de la productividad de las firmas: la productividad laboral y la productividad total de factores, tanto en niveles (modelos estáticos) como en términos de su crecimiento (modelos dinámicos). A estas variables las correlacionan con un grupo de dimensiones de las firmas (antigüedad, tamaño, condición de exportadora, participación de capital extranjero); y con variables del entorno (institucional, comercial, cultural, condiciones de igualdad de género). En las especificaciones se controla también por

rama de la economía, lo que permite identificar las diferencias más significativas en relación con la productividad de las firmas, según estén lideradas por mujeres o por hombres. Adicionalmente, para asegurar la robustez de los resultados, las/os autoras/es aplican la técnica de *propensity score matching* para garantizar que las firmas lideradas por mujeres y por hombres alcancen parámetros similares de comparación y evitar, al menos en parte, el sesgo de selección asociado al reducido número de firmas que son gerenciadas por mujeres.

Los principales resultados indican que en las firmas lideradas por mujeres la productividad laboral es más baja, tanto en niveles como en tasas de variación, mientras en la medida de eficiencia estática (capturada por la productividad total de los factores) no se identifican diferencias significativas en la productividad según el género de quien lidera la firma. Además, los menores registros en productividad se encuentran solo en aquellos países donde la participación femenina en los puestos de dirección es significativa. En cuanto a los resultados para las ramas de la economía, las diferencias en productividad se acentúan en firmas manufactureras (en el sector servicios no se encuentran diferencias en ninguna de las dos medidas de productividad). En cuanto al tamaño de las firmas, las diferencias adversas en productividad para firmas lideradas por mujeres se concentran en empresas pequeñas y medianas, no así en las más grandes.

A modo de resumen, según Fang *et al.* (2022) las desventajas más significativas en la productividad de las firmas lideradas por mujeres se encuentran en países: a) con menor penetración de internet e instituciones legales más débiles (no así en países donde la percepción de corrupción es más generalizada); b) competencia informal más severa; c) cultura nacional más individualista; d) sociedad tolerante a una mayor desigualdad de género y a que la mayor carga de tareas de cuidado recaiga en las mujeres en general.

Otro artículo relevante, cuyo mérito principal es su representatividad por países, es el de Belaounia, Tao y Zhao (2020), *Gender equality's impact on female directors' efficacy: A multi-country study*. Las/os autoras/es aplican la teoría de la contingencia³² a la cuestión de la representación femenina en las juntas directivas, tanto teórica como empíricamente. En la dimensión teórica, sostienen que los niveles de igualdad de género presentes en cada sociedad inciden en la calidad de la dirección de las firmas y la dinámica de los directorios cuando las organizaciones están dirigidas por mujeres. En la dimensión empírica, emplean un panel de

³² Burns y Stalker (1961) y Lawrence y Lorsch (1967) plantean la teoría de la contingencia en las organizaciones, cuya principal hipótesis indica que la estructura organizacional en una firma depende de factores de contexto. En otros términos, la firma no desarrolla sus actividades en un sistema cerrado, sino que incide en y es afectada por las diversas fuerzas del contexto económico y sociocultural.

datos de firmas de diferentes países para estudiar el rol de los contextos socioculturales en la eficacia de las directivas mujeres y su impacto en las firmas. El análisis se realiza sobre 1986 empresas públicas de 24 países (principalmente desarrollados) durante 2007-2016.

La motivación del artículo radica en que muchos estudios previos han encontrado una relación positiva entre la presencia de mujeres en las juntas directivas y los resultados de las empresas, aunque siempre para economías desarrolladas. De aquí surge la principal pregunta del trabajo analizado: ¿existe tal relación positiva en forma homogénea en diferentes culturas y sociedades, teniendo en cuenta los distintos niveles de igualdad de género de diferentes países?

Las/os autoras/es plantean un conjunto de presupuestos sobre la conducta femenina para sustentar sus resultados. Sostienen, por ejemplo, que, en general, las mujeres directoras “... poseen atributos que no suelen estar presentes en sus pares varones...” (p. 2)³³: poseen mayores estándares éticos, son más adversas al riesgo y son mejores monitoras en general. Por estas razones, la gestión de las directivas mujeres podría llevar a una menor manipulación de los estados financieros para mejorar las ganancias de la empresa, a una menor toma excesiva de riesgos y, sobre todo, a un mayor rendimiento general de la empresa.

Los resultados del estudio muestran el rol moderador que la igualdad de género puede ejercer en el vínculo entre la dirección femenina de una firma y el desempeño de su junta directiva. Por un lado, en países con mayor igualdad de género, las mujeres tienen un mayor acceso a la educación y a las oportunidades profesionales. En un sentido opuesto, en países con menor igualdad de género las mujeres pueden carecer de las calificaciones educativas y profesionales necesarias para participar de una junta directiva. Por otro lado, si la sociedad en general se rige por una cultura que no prioriza la igualdad de género, resulta inverosímil que las directivas mujeres sean escuchadas entre sus pares varones en las juntas directivas.

Por último, el artículo ofrece una revisión crítica de ciertas políticas pro-género. En particular, Belaounia, Tao y Zhao (2020) rechazan que las políticas de cupo femenino en las juntas directivas sean efectivas *per se*. Su argumento descansa en que muchos de los países donde se han implementado registran brechas de género en numerosas dimensiones del ámbito social. Como resultado, las mujeres que accedan a las juntas directivas pueden no haber acumulado suficiente capital humano como sus pares varones y, de esa forma, quedar marginadas de las decisiones relevantes. Incluso sostienen que políticas de este tipo pueden tener efectos negativos en el corto plazo. En su lugar, las/os autoras/es recomiendan políticas que mejoren el

³³ La traducción de esta cita textual es propia de las autoras.

acceso de las mujeres a la educación y a las oportunidades sociales y económicas como instancia previa a las políticas de cupo.

Desde una perspectiva crítica, consideramos que el trabajo de Belaounia, Tao y Zhao (2020) no logra superar los sesgos de género propios de los enfoques que asientan su estrategia de análisis en presupuestos de partida sobre la incidencia de los atributos de los individuos dado su género -e.g. rasgos de la personalidad, competencias o calificaciones de los miembros de las juntas directivas- aun cuando se intenta vincularlos a fenómenos estructurales o del entorno (como los niveles de igualdad de los países). El individualismo metodológico presente en este tipo de análisis incluso refuerza los mismos estereotipos de género que asume como barreras al crecimiento de la competitividad de las mujeres en las organizaciones, atribuyendo su fracaso a características individuales, cuando estas mismas son producto de construcciones sociales, estructuras productivas y dinámicas organizacionales que se han edificado históricamente.

Incidencia de las características estructurales de las firmas y la dinámica organizacional en el vínculo problemático entre liderazgo femenino y desempeño empresarial

A nivel de las características propias de las firmas y su dinámica organizacional, un conjunto de interesantes trabajos que analizan la relación entre el liderazgo femenino y el desempeño empresarial en distintas dimensiones son Cabezón, Pascuariello y Trombetta (2021), Rojo *et al.* (2022), Saavedra García y Camarena Adame (2021), Sahoo y Lenka (2016). Destacamos el primero por su contribución a este tipo de análisis para empresas industriales, enfocado en el caso de Argentina. El segundo artículo mencionado se dedica al análisis de MiPyMEs, un tipo empresarial prevalente en las economías en desarrollo (en este caso, también para Argentina). Saavedra García y Camarena Adame (2021) revisan el caso de México a nivel de la gestión de las firmas. Y por último, el trabajo de Sahoo y Lenka se destaca por tratarse de una exhaustiva sistematización de los debates en la literatura en torno a la cuestión de las mujeres a cargo de empresas y los obstáculos a su ascenso a las posiciones jerárquicas.

La inserción de las empresas manufactureras en mercados externos es de suma importancia para el desarrollo económico de los países, en especial para los emergentes y en vías de desarrollo, debido a su contribución a la generación de divisas y a la creación de empleo formal y calificado. Pero son escasos los trabajos de economía industrial que interaccionan con enfoques sobre las asimetrías de género, aun en el marco de la magnitud que asume el fenómeno del

techo de cristal entre las empresas con mayores capacidades productivas y de innovación. En este sentido, el artículo de Cabezón, Pascuariello y Trombetta (2021) *El rol de las mujeres en la competitividad externa de las empresas industriales argentinas*, constituye un importante aporte a esta área de estudios, por tratarse del primer trabajo en Argentina que analiza empíricamente el vínculo del perfil exportador de empresas manufactureras con la participación femenina (o tasa de feminización de la fuerza laboral) y con el género de la persona principal decisora de las firmas. La preocupación principal del estudio es determinar si las empresas lideradas por mujeres exportan más o menos que las lideradas por varones.

Para analizar el vínculo entre género y competitividad externa, las/os autoras/es realizan dos estimaciones centrales. Por un lado, estiman la propensión a exportar de la empresa, incluyendo el género de la persona que ejerce como principal decisora de la firma a modo de covariable central del modelo, junto a otras variables de control. Por otro lado, aplican la descomposición Oaxaca-Blinder (Blinder, 1973; Oaxaca, 1973) con el objeto de: a) medir la brecha de género en la capacidad exportadora de las firmas, es decir, las diferencias entre las capacidades exportadoras de firmas con liderazgo masculino y firmas con liderazgo femenino; b) identificar qué porción de dicha brecha se debe pura y exclusivamente a discriminación de género (brecha no explicada o pago a los factores observados) y cuánto se explica por diferencias en los factores observables incluidos en la estimación.

Los resultados no arrojan evidencia significativa de que el género de la persona a cargo de la empresa influya en su capacidad exportadora. Las diferencias en la probabilidad de exportar entre empresas lideradas por hombres y aquellas dirigidas por mujeres parecen explicarse en su totalidad por diferencias en características observables de la firma como su tamaño, su productividad, el vínculo con los proveedores externos, el sector económico al que pertenece, entre otras. Esto pareciera indicar, entonces, que las firmas lideradas por mujeres no enfrentan desventajas a la hora de insertarse en mercados externos. Sin embargo, el problema detectado por las/os autoras/es radica en el punto de partida de las empresas en su proceso de internacionalización, que es muy diferente según el género considerado. Las mujeres dueñas de empresas tienen un acceso mucho más restringido al crédito que los hombres, lo que limita la capacidad de crecimiento de su firma y, por lo tanto, su poder de mercado y competitividad externa. También enfrentan fuertes barreras a la entrada, considerando que les resulta muy difícil afrontar los costos hundidos. A su vez, la baja representación femenina en puestos de dirección y jefatura impide a las mujeres adquirir experiencia y conformar vínculos con proveedores y agentes externos, con quienes suelen mantener contacto los miembros de la junta directiva empresarial.

Otro factor que pondera los resultados empíricos sobre la ausencia de un vínculo entre el género de el/la decisor/a y el desempeño exportador de las firmas tiene que ver con la segregación horizontal. Las ramas industriales típicamente “masculinas” -como la agroindustria, la metalmecánica o autopartes- tienen una salida exportadora mucho mayor que las típicamente “femeninas” (e.g. edición, industria textil y de confección). El mismo patrón se reproduce a nivel agregado: los sectores fuertemente masculinizados -como el agropecuario, la industria o combustibles- representan casi la totalidad de las exportaciones argentinas. Las mujeres, en cambio, están concentradas en sectores de servicios que, por su naturaleza, tienen por lo general escasa a nula injerencia internacional. Así, para Cabezón, Pascuariello y Trombetta, las propias características estructurales de la empresa como su tamaño, su vínculo con proveedores internacionales y/o la rama a la que pertenece pueden estar condicionadas por fuertes sesgos de género. Por último, la feminización de la fuerza laboral muestra un efecto positivo y estadísticamente significativo sobre la competitividad externa que, según las/os autoras/es, puede estar actuando como *proxy* del efecto que tienen los factores inobservables sobre la salida exportadora.

En línea con el trabajo anterior, en *MiPyMEs lideradas por mujeres*, Rojo et al. (2022) se concentran en las desigualdades de género en el tejido productivo de Argentina, especialmente en las micro, pequeñas y medianas empresas (MiPyMEs) lideradas por mujeres (tanto si ellas son propietarias de las firmas como si ejercen cargos de dirección). No analizan la participación femenina en términos de cantidad de firmas, sino de perfiles.

Un primer resultado importante de la investigación es la identificación de diferencias en cuanto a la participación de las MiPyMEs lideradas por mujeres según la forma o constitución legal de la firma: entre empresas con personería jurídica la participación de MiPyMEs lideradas por mujeres es un tanto más elevado que entre las empresas con personería física. Esta distinción es relevante porque demuestra que es diferente la manera en la que acceden las mujeres a los roles de liderazgo en cada tipo de organización. 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). Estos datos reflejan un potencial impulso hacia una mayor feminización del tejido productivo, a la vez que evidencian una mayor vulnerabilidad de las mujeres en el proceso de ascenso en los niveles jerárquicos hasta alcanzar espacios en las juntas directivas. En relación con el tipo de acceso a espacios de liderazgo, las/os autores/as sostienen que 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. Pero en el artículo analizado no se abordan las razones por las cuales la participación femenina se concentra en este tipo de firmas.

Uno de los rasgos salientes del trabajo de Rojo et al. (2022) es la novedad que representa la base de datos que construyen a partir de datos de registro de organismos del estado nacional, ya que, por lo general, las encuestas tradicionales no relevan información sobre el sexo de las/os accionistas de las empresas o de los miembros del directorio. También presenta un análisis desagregado por tamaño, sector y regiones sobre la segregación vertical y horizontal. El análisis realizado visibiliza algunas de las principales brechas de género en el tejido empresarial de la Argentina en la actualidad. Reducir esas brechas constituye un desafío fundamental para generar trayectorias de desarrollo sostenible e inclusivo.

Un análisis similar que vincula la participación femenina en cargos directivos con la tipología de las firmas es el de Saavedra García y Camarena Adame (2021), *La gestión en las empresas dirigidas por mujeres*. Básicamente las autoras buscan determinar, para empresas lideradas por mujeres³⁴, si existen prácticas de gestión diferenciales que varíen según las características de la empresa y de quien ejerce el rol de dirección.

El artículo plantea dos hipótesis. La primera sostiene que no existe relación entre las características de la mujer empresaria y la gestión organizacional en firmas dirigidas por mujeres. La literatura sobre el tema revela que la educación es un factor clave en el éxito empresarial, especialmente en el caso de las mujeres emprendedoras. Aquellas mujeres que poseen una mayor capacitación previa tienen más posibilidades de expandir su negocio en el mercado y alcanzar más competitividad que las menos capacitadas, ya que pueden ejercer el rol de innovadoras, ofreciendo productos de calidad y con una visión enfocada en el cliente. La segunda hipótesis establece la ausencia de una relación entre las características de las firmas y la gestión en empresas dirigidas por mujeres. Esta hipótesis se construye en base a otros estudios que sostienen que las empresas lideradas por mujeres se desarrollan principalmente en los sectores de comercio minorista y de servicios, en microempresas informales y de baja productividad. Por lo general, dichas empresas nacen con muy bajo nivel de capital, ya que el acceso al financiamiento es escaso, y deben enfrentarse asimismo a deficiencias estructurales (Rojo et al., 2022) que las autoras vinculan con el nivel educativo y la capacitación.

La investigación de Saavedra García y Camarena Adame se realizó sobre 272 pequeñas y medianas empresas de la Ciudad de México, que tienen a mujeres como propietarias. Para ser

³⁴ En este estudio se restringe la muestra a mujeres directivas que son propietarias de las firmas.

incluidas en el estudio las empresas debían contar con una propietaria o accionista mujer, una planta de empleados/as de entre 4 y 250 personas, y participar voluntariamente.

Los resultados indican que existe una relación entre la edad, el nivel de estudios y el área de conocimiento de la empresaria con todas las prácticas de gestión. Además, los antecedentes de las empresarias en otras firmas o negocios influyen en las prácticas de gestión, la misión y visión de la empresa, el planeamiento de presupuestos, el programa de capacitación y los manuales operativos, entre otros aspectos. En cuanto a la segunda hipótesis, las autoras encontraron que, mientras más formalizada y consolidada esté la empresa, mayor es la probabilidad de que adopte prácticas de gestión. Otras características que influyen en el desarrollo de las actividades de gestión son la antigüedad de la corporación, la personalidad jurídica, el tamaño de la empresa y la competitividad del sector.

Finalmente, observan que más de la mitad de las empresas dirigidas por mujeres no cuentan con una estructura organizacional formal, lo que implica que no tienen un plan de gestión y una división de roles específica. Además, solo la tercera parte de las firmas cuenta con documentos y procedimientos estratégicos para la buena gestión empresarial.

Por último, un trabajo que merece ser revisado en esta sección es el de Sahoo y Lenka (2016), *Breaking the glass ceiling: Opportunity for the organization*, considerando su propósito de descifrar los beneficios de romper el techo de cristal en las organizaciones, proporcionando estrategias para superarlos y discutiendo las ventajas de generar más participación de las mujeres en la gestión organizacional del nivel medio y superior. El texto ofrece una exhaustiva revisión de la literatura sobre mujeres a cargo de empresas, las barreras que enfrentan para ascender en la jerarquía corporativa y romper el techo de cristal. Las/os autoras/es sistematizan los hallazgos de los artículos sobre la temática que aparecen en los gestores de publicaciones científicas (Emeral, EBSCO, Elsevier, Springer y Google Scholar) con fecha de publicación entre 1986 y 2014.

Entre los aportes importantes del trabajo, se encuentra el debate sobre la estereotipación de las mujeres. El artículo identifica el hecho de que los gerentes varones usualmente perciben a las subordinadas mujeres como trabajadoras con peor desempeño y ello se traduce en menores expectativas sobre su rol en la organización. El argumento descansa en preconceptos sobre la responsabilidad familiar de criar a los hijos, amamantar, cocinar y realizar las tareas domésticas. Por ello se las percibe incapaces de asumir responsabilidades profesionales. Para Sahoo y Lenka, la manera de fomentar una participación igualitaria dentro de una organización es el apoyo psicosocial de la junta directiva a las empleadas y la planificación de su carrera y su desarrollo.

Por otro lado, de la revisión surge que la teoría del capital humano racionaliza las contribuciones de las mujeres ejecutivas al rendimiento de la organización considerando a sus habilidades, rasgos y competencias inherentes. Pero Sahoo y Lenka observan que a pesar de dichas contribuciones la mayoría de las empresas siguen siendo insensibles a la diversidad de género. La insensibilidad se debe a la predominancia de las redes informales a través de las cuales los ejecutivos varones de la misma clase social, profesión y grupo de interés se conocen, muestran sus afiliaciones y buscan la ayuda de los demás miembros para su crecimiento personal y profesional, excluyendo de la red a las mujeres ejecutivas.

Otro valor importante de la revisión es el marco conceptual que las/os autoras/es construyen a partir de la sistematización de los artículos analizados. El marco apunta a identificar competencias femeninas en las organizaciones, agrupándolas en tres dimensiones: profesionales (por ejemplo planificación, toma de decisiones, administración del tiempo, orientación a los resultados y capacidad de aprendizaje); sociales (e.g., relaciones interpersonales y canales de colaboración, captura de la información, resolución de conflictos, innovación y vínculos con las/os clientas/es); personales (motivaciones para alcanzar objetivos, toma de iniciativas, compromiso, autoconfianza, comunicación, entre otras).

Adicionalmente, las/os autoras/es sistematizan los factores que se expresan en el fenómeno del techo de cristal e impiden y obstaculizan el desempeño de las organizaciones. Por el lado de las barreras ocasionadas por los mandos directivos, se incluyen: la estereotipación, las redes de contención de miembros masculinos, la falta de apoyo psicosocial o las profecías autocumplidas sobre el rol de las mujeres en jerarquías superiores. Por el lado de las barreras de la organización, se enumeran: la ausencia de iniciativas para la diversidad o inclusivas en cuanto al género, la falta de una planificación de las trayectorias laborales femeninas, el pobre balance entre trabajo y vida cotidiana en las mujeres, factores culturales con sesgo anti-inclusión y la falta de un apoyo de las áreas gerenciales. Todos estos factores impiden, para Sahoo y Lenka, que el talento femenino beneficie la *performance* de las organizaciones.

Asimismo, respecto a iniciativas en pos de la diversidad de género, las/os autoras/es revelan que con ellas las organizaciones han logrado avances sustantivos. Por ejemplo, han mejorado la imagen y marca de la firma, las normas de gobierno y comunicación corporativa, las relaciones con las partes interesadas, la responsabilidad social, la creatividad y la innovación, la ética laboral, la satisfacción al cliente y el rendimiento financiero general. Las mujeres ejecutivas registran en diferentes estudios mejores resultados en 15 competencias que sus homólogos masculinos, y son identificadas como emocionalmente inteligentes, con habilidades de auto-inteligencia social y autogestión social. Pero a pesar de que Sahoo y Lenka reconocen

que las iniciativas de diversidad de género han cobrado impulso en las principales empresas, advierten que las mujeres todavía no han tocado la punta del *iceberg* debido al techo de cristal, quedando en general limitadas a funciones operativas y con menor acceso a funciones administrativas.

5. Mujeres y desarrollo económico: un análisis multinivel

A nivel macroeconómico, el nexo entre la desigualdad de género y los indicadores de crecimiento o de desarrollo no está tan documentado como sí sucede a nivel de las firmas o trabajadores. Sin embargo, pueden identificarse relaciones inequívocas entre ambas dimensiones de análisis. Una de ellas está vinculada a la medida operativa conocida como Índice de Desarrollo Humano (IDH)³⁵. A partir de los resultados del IDH para 2021, se puede inferir que aquellos países con mayores índices de desarrollo humano -que incluyen a Argentina- son los que a la vez reportan los mayores índices de desarrollo en términos de género (es decir, donde el grado de desarrollo medido por el IDH es relativamente parejo para mujeres y varones). En particular, Argentina se ubica como el segundo país de ALyC con mejor grado de desarrollo, medido tanto por el IDH como en términos del IDH ajustado por los parámetros de desigualdad (después de Chile). En términos del desarrollo referido al género, Argentina se ubica también en el segundo lugar en la región, siguiendo de cerca a Uruguay.

Otro campo de relaciones macroeconómicas en que el género adquiere relevancia es el del vínculo entre el empleo femenino y el crecimiento del PBI. Por ejemplo, el informe OIT (2019) constata que el crecimiento del empleo de las mujeres está positivamente asociado con el crecimiento del PBI: en Latinoamérica, un 1% de crecimiento del empleo femenino se asocia por término medio con un incremento anual del PBI del 0,185%, mientras que en el mundo esta relación es del 0,16%.

En este apartado presentamos un conjunto de trabajos que analizan problemas generales y fundamentales del desarrollo económico vinculados a dimensiones de género: el modo en que

³⁵ El IDH es una medida multidimensional que anualmente califica a los países en base a tres dimensiones: la expectativa de vida, los logros educativos y el producto nacional bruto per cápita. A partir del IDH se derivan tres índices específicos: el IDH ajustado por una medida de desigualdad interpersonal, el Índice de Desarrollo de Género, que mide el ratio entre el IDH estimado para las mujeres y los varones, y el IDH ajustado por la carga o presión ambiental (a partir de emisiones de dióxido de carbono y huella material o de carbono producidos por la actividad humana).

se concibe la relación entre desigualdades de género y crecimiento económico, el impacto de la desigualdad de género en el desempeño económico de los países en desarrollo, las asociaciones entre la participación laboral femenina y el cambio estructural, y los nexos entre la desigualdad salarial por género y el ciclo económico.

En primer lugar, explícitamente inscrita en el marco conceptual de la economía con perspectiva feminista, cabe mencionar la contribución de Cuberes & Teignier (2014) *Gender inequality and economic growth: A critical review*. El objetivo de los autores es proveer una revisión crítica de los antecedentes teóricos y empíricos sobre el vínculo entre la desigualdad de género en diferentes dimensiones y el crecimiento económico de los países, a partir de una sistematización de estudios con enfoque macroeconómico. Lo que justifica la inclusión de este trabajo en la presente revisión es precisamente el hecho de que los estudios macroeconómicos con perspectiva de género no son frecuentes en la literatura económica, menos aún los aportes relacionados con los desafíos metodológicos que enfrentan dichos estudios para poder integrar de manera más satisfactoria los presupuestos teóricos con las estimaciones empíricas. El marco temporal del relevamiento bibliográfico va de 1994 a 2012 y se apunta al estudio de múltiples países, si bien con prevalencia de países en desarrollo donde las brechas de género suelen ser más pronunciadas.

En una primera parte, se discuten teóricamente los diferentes canales a través de los cuales el crecimiento económico reduce la desigualdad de género, por lo general mediante una mayor participación femenina en el mercado laboral. Como mencionan los autores, los modelos estudiados pueden distinguirse de acuerdo al foco de su análisis: aquellos que indagan el efecto del crecimiento económico sobre la brecha de género, aquellos que plantean la bidireccionalidad de los efectos y, por último, aquellos que plantean el efecto de menores brechas de género sobre la productividad y el crecimiento económico. Por lo general, los canales mencionados se vinculan con indicadores como la tasa de fecundidad, la tasa de actividad y el ingreso *per capita* de los países, el progreso técnico, los cambios en los derechos de propiedad dirigidos a las mujeres, los cambios estructurales que favorecen al sector de los servicios y el empleo femenino.

En relación al nexo entre crecimiento y desigualdad de género, los autores discuten los aportes de Gailor y Weil (1996). Dicho artículo desarrolla teóricamente la cuestión de la bi-causalidad entre desigualdad de género y crecimiento (por la cual una menor desigualdad de género reduce las tasas de fecundidad, conduce a la transición demográfica e impulsa el crecimiento económico). Entre las críticas planteadas a los modelos teóricos de la bi-causalidad, Gailor y Weil sostienen que la mayoría de ellos busca explicar por qué cuando las economías se

desarrollan las brechas de género tienden a reducirse, sin estimar efectivamente el tamaño de dichos efectos ni poder distinguirlos adecuadamente en términos analíticos en virtud de la endogeneidad presente en esta relación.

En una segunda sección de su texto, Cuberes y Teignier revisan antecedentes empíricos sobre el vínculo bidireccional entre brechas de género y crecimiento económico. La primera crítica que realizan a estos estudios se asocia a la escasa conexión entre los antecedentes teóricos sobre el vínculo y los modelos que se aplican en los estudios empíricos. Cuberes y Teignier consideran que ello puede deberse a que los modelos teóricos carecen de una validación empírica satisfactoria, aunque otra razón puede ser que los trabajos empíricos revisados se focalizan en las brechas educativas de género, mientras los aportes teóricos lo hacen en múltiples dimensiones³⁶. Otras críticas referidas a los análisis empíricos se vinculan con las estrategias econométricas (causalidad inversa, variables omitidas, identificación de múltiples canales de conexión entre las variables, efectos composición, sesgos de selección, entre otras). En resumen, Cuberes y Teignier apuntan a que, si bien los modelos teóricos dan cuenta de la complejidad que entraña el vínculo entre la desigualdad de género y el crecimiento económico, la cuantificación efectiva de los vínculos analizados no parece ser indicativa de ello. Por esta razón, proponen orientar los estudios hacia una perspectiva de políticas públicas, de modo de lograr aportar, al menos parcialmente, una visión de ciencia más aplicada.

Como puede apreciarse, el trabajo de Cuberes y Teignier con impronta de género no tiene una estricta vinculación con el desarrollo industrial, pero sí la tiene con el crecimiento económico —uno de sus objetivos primordiales—, junto a los modos de abordar la problemática sólidamente en términos teóricos y metodológicos.

Por su parte, *Economic development, structural change, and women's labor force participation: A reexamination of the feminization U hypothesis* de Gaddis y Klasen (2014) es un trabajo empírico que se enfoca centralmente en la participación laboral femenina vinculándola con las etapas del desarrollo económico y los procesos de cambio estructural en los países. La inclusión de este estudio en la revisión, y en este apartado en particular, tiene que ver con la importancia de incorporar la hipótesis de la U que allí se evalúa respecto a la relación entre participación laboral femenina y desarrollo de un país. Aplicada a este caso, dicha hipótesis indica que la participación laboral femenina sigue una senda con forma de U de acuerdo al grado de desarrollo del país. El grado de desarrollo puede medirse de acuerdo a una serie de indicadores, y las/os autoras/es lo hacen centralmente a través del PBI *per capita*. Para

³⁶ Los autores se encargan de advertir también que una tercera causa puede obedecer a la habitual falta de datos que condiciona cualquier estudio empírico.

estudiar el vínculo del cambio estructural con la tasa de participación laboral femenina emplean datos sectoriales.

La hipótesis de la U refiere a un hecho estilizado en la literatura económica. Bajo esta hipótesis, las/os autoras/es asumen que a medida que la economía se transforma de un sistema agrario y pre-capitalista a uno basado en las manufacturas y los servicios, la participación femenina en el mercado laboral decae. A partir de allí, impulsada por los cambios estructurales subsecuentes, las mejoras en los indicadores educativos y la caída en la tasa de fecundidad, la actividad económica femenina tiende a crecer en las instancias posteriores de desarrollo (Sinha, 1967).

Las motivaciones de Gaddis y Klasen para el estudio de la relación entre la participación femenina y el desarrollo económico son las siguientes: a) si la hipótesis de la U se verifica, los países más pobres deberán considerar un *trade-off* entre desarrollo e igualdad de género condicionando las decisiones de política pública que puedan adoptar; b) la hipótesis de la U ha influenciado profundamente la literatura económica y ha motivado numerosas investigaciones, por lo que revisar sus fundamentos empíricos resulta cuanto menos relevante y valioso para el estado del arte en el tema; c) un interés particular radica en verificar si la hipótesis de feminización de la fuerza laboral tiene cierta importancia en la actualidad de los países en desarrollo, habida cuenta de que muchos de estos países poseen estructuras productivas fuertemente ancladas en los sectores agropecuarios, entendiéndose por ello que se mueven a lo largo de la primera mitad de la senda (es decir, con una tendencia decreciente en la tasa de participación femenina).

Para estimar empíricamente la senda de la participación femenina a diferentes niveles del PBI *per capita*, las/os autoras/es utilizan una base de datos de la OIT, con tasas de participación por género para 191 países. A partir de un empalme de series, logran armonizar datos para el periodo 1950-2008, utilizando intervalos de 5 años. A partir de estos datos, modelan la tasa de participación femenina empleando mínimos cuadrados ordinarios, un modelo de efectos fijos y un modelo dinámico autorregresivo, teniendo, en todos los casos, al ingreso *per capita* como covariable central. Además, para estimar el vínculo entre cambio estructural y tasa de participación, las/os autoras/es usan datos de valor agregado y empleo sectorial, y en su estimación introducen una innovación metodológica: en lugar de estimar una relación no lineal entre el PBI y la actividad económica, se estima el efecto del crecimiento en la participación laboral femenina por sectores. Al explotar la información sectorial, logran identificar relaciones no lineales e impactos diferenciales en el crecimiento de la participación laboral femenina entre países y a diferentes estadios del proceso de desarrollo sin quedar sujetos a las comparaciones internacionales del PBI *per capita* (a partir de una crítica al método de PPP= *Purchase Power*

Parity). El argumento es que su perspectiva es mucho más cercana al planteo original de la hipótesis de la U, que enfatiza que el cambio estructural es clave para la actividad económica femenina. Los patrones y procesos de cambio estructural en los países en desarrollo son demasiado diversos (incluso en países con niveles similares de PBI *per capita*) como para trazar una tendencia común en la participación femenina (Mc Millan y Rodrik, 2011).

El resultado central de su análisis es que no existe evidencia empírica suficiente sobre una relación entre el PBI *per capita* y la participación laboral femenina que siga la forma de una “U”. Aunque a nivel sectorial se arriba a cierta evidencia consistente (en términos amplios) con la hipótesis de la U, los cambios sectoriales en valor agregado entre 1980 y 2005 no pueden explicar una parte significativa de los cambios en la participación femenina. La hipótesis de la U no parece ser de gran relevancia para la mayoría de los países en desarrollo en la actualidad. En su lugar, las condiciones históricas que definen el punto de partida de los países resultan más determinantes de la participación femenina que las tendencias predichas, incluso si están asociadas al cambio estructural.

La principal crítica que estas/os autoras/es aportan a la hipótesis apunta al tramo decreciente de la participación femenina (primera mitad de la senda), cuando los países transforman sus economías a través del cambio estructural de la agricultura hacia las actividades industriales. En suma, para las/os autoras/es no se identifica una ley de hierro que vincule participación laboral femenina y nivel de desarrollo sino que, para comprender dicha relación, deben considerarse las condiciones iniciales, las normas y valores intrínsecos a cada país, los cambios estructurales específicos, las políticas y tendencias de los mercados laborales, así como las políticas que promueven explícitamente el empleo femenino (y la educación) como determinantes centrales de los empleos femeninos y su evolución.

El artículo de Rodríguez Pérez y German-Soto (2021) *Desigualdad salarial por género y ciclo económico en las manufacturas mexicanas* representa también un aporte a la literatura si consideramos que existen pocas estimaciones de brechas de género en el sector manufacturero en países latinoamericanos, en especial vinculadas a indicadores claves del ciclo económico. El objetivo del trabajo es analizar, para el periodo 1993-2017, la relación cíclica de los salarios (femeninos y masculinos) y la brecha salarial por género con algunas variables propias del sector manufacturero mexicano y otras macroeconómicas que lo afectan, entre ellas la productividad laboral, costos por persona ocupada, inversión, exportaciones no petroleras, tasa de inflación.

La motivación de la investigación parte de la idea de que el ciclo económico afecta diferencialmente no solo a las distintas regiones, sino también a nivel de género, por lo que

puede influir en la desigualdad y discriminación salarial entre hombres y mujeres, lo que redundaría en efectos adversos sobre el bienestar de la sociedad. La literatura enfatiza que el ciclo económico afecta de forma distinta a los géneros debido a que difieren las interacciones dentro del mercado laboral para cada colectivo. Sin embargo, no hay consenso sobre la magnitud y dirección del efecto que ejercen los ciclos económicos. Asimismo, si bien la desigualdad de género está presente en las diversas actividades que componen la economía de un país, su estudio en el sector manufacturero es de especial interés ya que se trata de un sector de muy baja participación femenina en los puestos laborales.

La hipótesis de investigación es que en el sector manufacturero de México los salarios y la brecha salarial tienen un comportamiento pro-cíclico, puesto que, en periodos recesivos, las mujeres incrementan su participación laboral ante una caída en los ingresos familiares. La metodología empleada consiste primero en aplicar el filtro Hodrick y Prescott (1997) (filtro H-P) para separar los ciclos económicos en las series propuestas, estimar luego la brecha salarial promedio por género mediante la metodología de Oaxaca-Blinder (Oaxaca, 1973; Blinder, 1973) y, finalmente, estudiar las propiedades cíclicas de los salarios y la brecha salarial en relación con el ciclo económico descrito por las variables propuestas. A partir de una revisión de antecedentes las/os autoras/es parten de dos premisas: a) a pesar de la ausencia de un marco teórico desarrollado sobre las diferencias salariales por género durante recesiones, existen fundamentos que permiten establecer un comportamiento regular de aquellas a lo largo del ciclo económico; b) no existe consenso en los estudios empíricos acerca del comportamiento de la brecha salarial por género relativo al ciclo económico, encontrándose evidencia tanto para evoluciones pro-cíclicas como contra-cíclicas.

Los principales resultados del estudio indican que tanto los salarios como la brecha salarial por género siguen una tendencia pro-cíclica con la producción y costos por trabajador/a, aunque se revelan contra-cíclicos con la productividad laboral y la inflación. En cuanto a la volatilidad de las variables, los salarios femeninos son más volátiles que los masculinos, e incluso que la brecha salarial. Sin embargo, en términos de la duración de estas fluctuaciones, los salarios masculinos muestran una persistencia levemente mayor que los femeninos, y ambos una mayor persistencia que la propia brecha salarial.

A su vez, tanto los salarios de hombres y mujeres como la brecha salarial por género resultan más volátiles que la productividad laboral y revelan cómo los salarios de ambos géneros se han desacoplado de la productividad (Germán Soto y Brock, 2020). Se evidencia también una evolución diferencial por género de la inflación, afectando en mayor cuantía al salario femenino. Por último, tomando en cuenta un cambio estructural por ajustes metodológicos, es

posible deducir que el salario de las mujeres se ha reducido en los últimos años y que se ha vuelto más volátil que el salario de los varones, lo que puede indicar que no ha alcanzado la estabilidad deseada. Ello puede asociarse a la hipótesis de que, por el efecto del trabajador adicional, la brecha salarial disminuye en períodos recesivos contrariamente a los de auge, ya que la fuerza laboral actúa en el primer caso como una reserva flexible (Rubery, 1993; Stephen, 2002).

Como recomendación de política, Rodríguez Pérez y German-Soto mencionan la posibilidad de incrementar los salarios sin por ello dar indicios de presión inflacionaria al mercado. La mayor productividad de la mano de obra y los más elevados márgenes de beneficio de las empresas sugieren que hay condiciones suficientes para ello.

6. Empoderamiento femenino

El enfoque sobre el empoderamiento femenino que predomina actualmente en la literatura refiere preeminentemente a las dimensiones sociales, culturales y políticas que subyacen a las visiones y prácticas del empoderamiento, aun cuando se pretende analizar el empoderamiento en términos económicos. Es decir, prevalecen perspectivas que buscan trascender una mirada estrictamente centrada en los factores económicos para comprender al empoderamiento y sus condiciones de posibilidad desde una visión integrada. Rescatamos aquí dos trabajos de referencia en el tema que expresan esta visión (Cornwall, 2016; Nahar y Mengo, 2022). Sus virtudes primordiales radican en la indagación de los núcleos significativos del propio concepto de empoderamiento, los aportes a la fundamentación de políticas públicas no reduccionistas para el empoderamiento de la mujer y (en el caso del segundo trabajo) el foco en los países en desarrollo.

Andrea Cornwall, en su artículo *Women's empowerment: What works?* (Cornwall, 2016), señala que la concepción actual de empoderamiento de la mujer es una versión mucho más acotada y cuantitativa que aquella con la que históricamente surgió la noción. En este marco, la autora considera que para lograr la igualdad de género es necesario deconstruir las relaciones de poder, pero esto no puede lograrse sin primero reconstruir el significado de empoderamiento. Según Cornwall, en la actualidad se considera que una mujer está empoderada si tiene activos bajo su control, como por ejemplo ingresos propios o acceso al crédito, o si tiene mayores y mejores

oportunidades de negocios y de trabajo, o incluso si está mejor representada en áreas históricamente dominadas por hombres. Se incentiva su incorporación al mercado laboral o al mundo académico y empresarial, justificando que una mayor participación femenina puede contribuir al desarrollo socioeconómico. Todo esto significa que se asocia al empoderamiento con indicadores medibles y con las potenciales ganancias que mejoras en estos indicadores pueden conllevar para la mujer y el desarrollo. Para Cornwall esta mirada no es incorrecta pero sí incompleta, ya que representa solamente una parte del proceso de empoderamiento, la de allanar el camino para que una mujer se sienta verdaderamente empoderada y pueda salir adelante por sí sola.

Para la autora, y la literatura feminista en general, una mujer empoderada es aquella que es consciente de sí misma, del lugar que ocupa en la sociedad y de cómo afecta y es afectada por su entorno, y esto es lo que necesariamente la lleva a cuestionar las estructuras de poder. Como las relaciones de poder se reproducen en todos los ámbitos, el empoderamiento es social y multidimensional y, por lo tanto, su abordaje es interdisciplinario.

Cornwall define una serie de dimensiones que subyacen al término “empoderamiento”. En primer lugar, para ella, es necesaria una ruptura en la forma en que se auto-perciben las mujeres. Si se ven a sí mismas como débiles, incapaces o inferiores al hombre, no habrá política pública que pueda transformar las estructuras de poder en pos de la igualdad de género. Para esto es necesario, en segundo lugar, que el poder se construya de manera colectiva. Entrar en contacto con la realidad que viven otras mujeres permite fortalecer los vínculos de solidaridad y empatía y, con ello, la conciencia de que es necesario un cambio. El tercer punto clave es que los agentes que implementan medidas para empoderar a la mujer tienen que estar igualmente comprometidos a modificar la realidad que las mujeres a las que buscan beneficiar. En otras palabras, los/as hacedores/as de política tienen que conformar una relación basada en el respeto, la solidaridad y la empatía para generar lazos de confianza mutua. En este punto, la autora menciona que son interminables los ejemplos de políticas que fracasaron por no comprender verdaderamente la realidad de las personas a las que buscan ayudar. Una última dimensión clave que la autora menciona, y que atraviesa a todas las anteriores, es el poder que tiene la cultura popular para moldear la visión general sobre la mujer. Los medios de comunicación, por ejemplo, influyen sobremanera en la mirada que tiene la sociedad sobre el tema. Sin embargo, en lugar de utilizar esa influencia para contribuir al empoderamiento femenino, reproducen los estereotipos de género y la misoginia, y los instauran como la norma o el sentido común.

Tomando en consideración esta amplia concepción de empoderamiento, el trabajo hace un gran aporte en términos de elaboración de políticas que buscan promover la igualdad de género. Para

demostrar qué tipo de medidas son las adecuadas, la autora hace uso de casos de estudio de diferentes países que tuvieron éxito en empoderar a las mujeres y a otras minorías. Si bien la dimensión predominante de empoderamiento difiere según el caso analizado, en todos ellos hay factores en común: la igualdad de género solo puede alcanzarse con mutuo entendimiento y respeto entre las partes, con una participación activa de organizaciones de mujeres en el proceso, y con medidas que les otorguen herramientas para empoderarse por sí solas. Para generar un verdadero cambio en la estructura no alcanza con otorgarles mayor acceso a activos o mayor participación en sectores específicos: hay que incorporar una amplia visión cualitativa que prepare el camino para el empoderamiento de la mujer.

Similar al de Cornwall (2016), el trabajo *Measuring women's empowerment in developing countries: A systematic review* de Nahar y Mengo (2022) está enfocado desde una perspectiva feminista, hacia una problemática más específica. Las autoras buscan comprender la forma en que se interpreta el empoderamiento de la mujer en diversos contextos de países en desarrollo. Con el fin de abordar esta problemática realizan una revisión sistemática y multidisciplinaria para identificar bibliografía cuantitativa sobre diferentes formas de medir el empoderamiento. Con ello buscan contribuir a mayores y mejores mediciones del empoderamiento y, por consiguiente, a un mejor diseño de políticas públicas destinadas a combatir la desigualdad de género.

A pesar de que la literatura contempla una amplia variedad de definiciones conceptuales del empoderamiento de la mujer (tan así que el término se ha vuelto confuso), no ocurre lo mismo con los indicadores utilizados para medirlo. Para tener un panorama completo del contexto de la mujer y de las relaciones de poder, la literatura recomienda medir el empoderamiento en tres niveles, que van de lo individual a lo social: a) hogar; b) comunidad; y c) mayores niveles de agregación, como la política o la sociedad en un sentido amplio. Sin embargo, Nahar y Mengo encuentran que la mayoría de los trabajos utilizan medidas que solamente revelan lo que ocurre a nivel de los hogares, e incluso solo en una porción de estos, ya que únicamente analizan la situación de mujeres casadas.

El trabajo encuentra que la toma de decisiones en el hogar es la dimensión más utilizada en la literatura para cuantificar el empoderamiento. Para su medición se incluyen, sobre todo, variables relacionadas con la capacidad de decidir sobre su propia vida (e.g. cambiar de trabajo) y sobre la vida de su/s hijos/as (e.g. su educación). Otras dimensiones frecuentes para medir el empoderamiento femenino se vinculan con la toma de decisiones económicas y financieras, la libertad de movimiento, la autoestima, y la toma de decisiones sexuales y reproductivas.

El estudio concluye, finalmente, que en la medición del empoderamiento predomina una visión acotada del término. Para empoderar a las mujeres, y tender así hacia la equidad de género, el enfoque debe contemplar cuidadosamente el contexto sociocultural en el que ellas se insertan. Además, no debe limitarse al nivel de hogar, ya que igual de importantes, o incluso más aún, son las relaciones subyacentes en una sociedad, las cuales solo pueden captarse con un análisis agregado.

7. La agenda de género en los aportes sobre desarrollo económico de los organismos internacionales

Quizás algo paradójicamente, son escasas e inespecíficas las investigaciones publicadas por los organismos internacionales que se ocupan de problemas vinculados al rol del género en el desarrollo económico, en particular el desarrollo industrial.

Investigaciones de la CEPAL en torno a las políticas económicas y laborales fueron pioneras en incorporar la dimensión de género al análisis. El documento *Hacia la institucionalización del enfoque de género en las políticas económico-laborales en América Latina* de Bravo y Rico (2001) es de referencia obligada en este sentido. Allí se publica una serie de análisis y reportes de instituciones nacionales y supranacionales que proponen enfoques o lineamientos de política pública sobre dos ejes temáticos relevantes: a) el análisis económico laboral con perspectiva de género como punto de partida de la formulación de políticas intersectoriales eficientes y equitativas; b) políticas y estrategias del enfoque de género en las políticas de desarrollo de América Latina, con énfasis en el mercado laboral. Las autoras compilan estudios de expertos/as en el tema que contribuyen a pensar cómo las problemáticas comunes a países de la región latinoamericana asociadas al subdesarrollo pueden articularse con una “nueva” perspectiva de análisis: la de las dimensiones de género.

Dentro del informe de Bravo y Rico, un primer trabajo que amerita ser mencionado es el de Valenzuela (2001). La autora remarca que la incorporación de la mujer al mercado laboral “se ha producido de manera simultánea a los procesos de ajuste estructural y apertura de las economías. Ambos fenómenos han provocado a su vez serios efectos, tanto en relación al crecimiento como a la calidad de los nuevos empleos generados” (Valenzuela, 2001:26). Valenzuela combina el hecho estilizado de las diferencias en las condiciones laborales entre

géneros, que benefician relativamente a los varones, con las desigualdades presentes intra-género. Las desigualdades de este último tipo se presentan en el nivel educativo y de calificaciones en general, resultando en disparidades en los ingresos y en las condiciones de estabilidad y/o formalidad de los empleos a los que cada género accede. El punto de partida del análisis de la autora es que, si bien este conjunto de desigualdades es transversal a los géneros, existen fenómenos que se dan de manera más significativa entre las mujeres, como una mayor informalidad o una altísima participación en empleos extremadamente precarios, entre otros. Su planteo se concentra entonces en tres dimensiones relacionales estrechamente vinculadas entre sí: la economía del cuidado familiar y el trabajo remunerado; la economía formal e informal; y la calidad del empleo y protección social. Además se mencionan algunos conceptos asociados a la transversalización de la perspectiva de género en las políticas económicas. En primer lugar, el hecho de que es necesario identificar una perspectiva adecuada de política que exceda las intervenciones asistencialistas o la mera incorporación de mujeres en mejores posiciones laborales o de poder. Asimismo, más allá de la descripción sobre los fenómenos asociados a la discriminación laboral ya conocidos, se señala que es importante poder aproximarse con mayor precisión a las causas que explican estas condiciones laborales de las mujeres, así como a otros factores que se vinculan con el modo en que las mujeres enfrentan esta realidad (construcción de redes, comportamientos migratorios, entre otros factores). En segundo lugar, en el texto se menciona la debilidad de los diagnósticos disponibles sobre el tema, que no establecen relaciones de la situación del género con la diversidad racial, territorial y generacional. En el mismo sentido, se destaca la necesidad de vincular en los estudios el ámbito familiar y laboral, la relación entre el trabajo doméstico (no remunerado) y el remunerado. Esto permitiría, por un lado, identificar las tensiones que afectan la inserción de las mujeres en el mercado laboral y, por el otro, enriquecer el análisis, al identificar no solo las diferencias entre hombres y mujeres sino también las inequidades entre estas categorías de mujeres.

Otros aportes que merecen mención en relación a las políticas con enfoque de género surgen del panel de debate referido a las condiciones de trabajo en el sector de la maquila en El Salvador que también se publican en Bravo y Rico (2001). En primer lugar, Alvarenga (2001) analiza la importancia de la maquila textil en el país centroamericano y cuantifica su relevancia en términos de exportaciones, producción y empleo. A su vez, muestra los indicadores de brecha salarial por género (negativa), de participación laboral (con tasas femeninas mayores a las masculinas), y de intensidad y precariedad laboral en ese sector, como herramientas para interpretar las condiciones básicas de la desigualdad de género. Además, Hualde (2001)

identifica las condiciones de trabajo extremas de las mujeres en esta industria, donde ellas sufren distintos tipos de violaciones a sus derechos laborales, junto con discriminación salarial y dificultades de acceso a cargos de mayor jerarquía. El autor resalta que el fenómeno de pauperización laboral en el sector de la maquila es similar al de otros países centroamericanos, y se trata de una realidad verificable estadísticamente. Finalmente, Gómez Luna (2001) vincula el desarrollo del sector de la maquila y sus condiciones laborales en México con los procesos tecnológicos encarados por los países desarrollados (en especial, la reingeniería de procesos en Estados Unidos). La autora explora en qué medida la reorganización mundial que implica la transnacionalización de la producción deriva en la proliferación de la maquila en México, con una distribución geográfica diferencial sobre el empleo y la participación femenina.

Si bien se trata de estudios sectoriales, algunas reflexiones sobre las condiciones en las que se da el trabajo femenino en la maquila pueden ser de utilidad para comprender otros contextos. En particular, los/as autores/as plantean la necesidad de diagnosticar las dinámicas empresariales del sector en términos de origen del capital y destino de los productos, considerando el carácter globalizado de esta forma de producción, en el marco de la vigencia de tratados internacionales de libre comercio, homogeneización de regímenes laborales y profundización de la competencia internacional, factores que inciden fuertemente en los niveles de ingreso y calidad laboral. E identifican algunos factores importantes para el mejoramiento de las condiciones laborales de las mujeres: a) contar con información estadística e indicadores económicos y laborales confiables, disponibles y de calidad que sirvan a la formulación de las políticas institucionales con enfoque de género; b) proveer y/o intensificar la capacitación de empleados y empleadores en temáticas de derechos laborales, civiles y patronales, seguridad e higiene ocupacional, violencia intrafamiliar, formación técnico-profesional apuntando a la incorporación de nuevas tecnologías y a un mayor valor agregado al producto final; c) fortalecer prácticas de rápida resolución de conflictos laborales, con oficinas cercanas al lugar de trabajo, de modo de mejorar las relaciones y el ambiente laboral e incrementar la productividad; d) diseñar esquemas que combinen trabajo productivo con trabajo reproductivo, que permitan una mayor flexibilidad horaria y que beneficien a ambas partes, empleadas y empleadores; e) generalizar la provisión de seguridad social en salud y previsión, que mejore las condiciones laborales productivas y reproductivas de mujeres y hombres; y f) promover programas de finalización de estudios e incentivos educativos que generen efectos intergeneracionales importantes.

Por su parte, en un periodo contemporáneo, el trabajo de Urmeneta (2021) para la CEPAL, con el atractivo título *Empleo, salarios, productividad y brechas de género en empresas*

exportadoras e importadoras de América Latina, aborda la evolución del empleo, los salarios y la productividad en el comercio exterior en los países de América Latina entre 2002 y 2019 mediante el análisis de microdatos de firmas exportadoras, y allí se exponen indicadores sobre el empleo femenino en las empresas exportadoras aunque de manera reducida y tangencial, a diferencia de lo que pareciera indicar el encabezado del trabajo. Además se realizan algunos análisis por rama, pero no se distinguen especialmente las ramas industriales. Por tanto, si bien no puede dejar de mencionarse, no nos extenderemos aquí sobre el contenido del trabajo más que para señalar que los resultados de los indicadores de género analizados indican que durante el periodo considerado en ALyC ha aumentado la participación de las mujeres en los empleos del sector exportador, pero continúa siendo inferior a la existente en el total de la economía debido a que la participación femenina en el empleo es mayor en el sector informal, el comercio, los servicios personales y la economía del cuidado en general.

Como se ve, algo paradójicamente, en el marco de la CEPAL los estudios sobre desarrollo industrial vinculados a dimensiones de género han reducido su presencia a lo largo del tiempo, concentrándose la institución en otro tipo de problemáticas o enfoques vinculados a género y desarrollo económico sin considerar especialmente la realidad del sector industrial, donde las mujeres ven especialmente restringida su participación.

Por su parte, el Banco Interamericano de Desarrollo publicó en 2018 el interesante documento *An Integrated Analysis of the Impact of Gender Diversity on Innovation and Productivity in Manufacturing Firms* (Gallego y Gutierrez, 2018). El informe presenta evidencias de los efectos de la diversidad de género sobre los resultados de la innovación empresarial y la productividad de dichos resultados para las empresas manufactureras colombianas, a partir de la aplicación de un modelo de tipo CDM que incluye la participación de las mujeres en las actividades de ciencia, tecnología e innovación (CTI) y en los procesos de producción de las empresas. El trabajo realiza una contribución metodológica en tanto toma en cuenta los posibles problemas de endogeneidad entre la participación de la mujer en las actividades de CTI y el comportamiento innovador de las empresas, lo que implica que podría producirse un sesgo al alza del impacto de la diversidad de género en la innovación porque los directivos más dinámicos e innovadores, conocedores del valor de la diversidad de género, podrían contratar a más mujeres en CTI. Los principales resultados del estudio indican que las empresas con una mayor proporción de mujeres en el proceso de creación de conocimiento e innovación podrían mejorar su comportamiento innovador. También se presentan pruebas de un efecto diferenciado de la diversidad de género según el tipo de innovación: la participación de las mujeres tiene un efecto mayor en la innovación tecnológica que en la innovación organizativa. Por último, la

diversidad de género impulsa la productividad de las empresas, incluso después de controlar el efecto de la innovación en el proceso de producción. Para los autores, estos resultados son relevantes para los países en desarrollo, donde la participación de las mujeres en actividades de CTI es extremadamente baja. A partir de los resultados de la investigación, Gallego y Gutiérrez remarcan la necesidad de diseñar políticas para promover la participación de la mujer en la fuerza laboral de las empresas manufactureras, específicamente en los procesos de creación de conocimiento.

Menos vinculado al análisis de la industria, la OCDE había publicado en 2013 el Documento *Women Entrepreneurs in the OECD: Key Evidence and Policy Challenges* (Piacentini, 2013), en el que se remarca que existen importantes diferencias de género en el espíritu empresarial. Según el estudio, los hombres tienen tres veces más probabilidades que las mujeres de poseer una empresa con empleados/as. A la vez, las mujeres rara vez son propietarias de grandes empresas y sus ingresos medios como autónomas son hasta un 60% inferiores a los de los hombres. Según el autor, las normas culturales, los estereotipos y la ausencia de modelos a seguir hacen que las mujeres estén menos interesadas en una carrera empresarial y tengan menos confianza en sus capacidades como empresarias. Otros obstáculos, como la escasez de tiempo y la composición de sus redes profesionales, llevan a las mujeres a crear empresas relativamente pequeñas, con bajos niveles de capital inicial y de financiación bancaria. Dichos obstáculos establecen una desventaja competitiva para las empresas propiedad de mujeres, que se traduce en niveles de productividad laboral entre un 5 y un 30% inferiores a la de las empresas propiedad de hombres. El documento también ofrece ejemplos de iniciativas de política en los ámbitos del crédito, la formación y la sensibilización que, según Piacentini, pueden desbloquear las restricciones actuales a la iniciativa empresarial femenina: mayor capacitación de las mujeres y empresas más productivas. Como se ve, el análisis conserva implícitamente una perspectiva que, desde nuestro punto de vista, refuerza los estereotipos asociados a la naturaleza y características de hombres y mujeres respecto al impulso emprendedor, sin fundamentar de manera suficiente los posibles sesgos analíticos de los resultados obtenidos ni estudiar en profundidad -siquiera en sus propios términos- las probables causas de las diferencias identificadas entre hombres y mujeres en las dimensiones bajo estudio. No obstante, es precisamente por ello que resulta necesario incorporar esta referencia como parte de un campo de estudios que 10 años atrás se encontraba en incipiente construcción.

Por último, identificamos el estudio relativamente reciente de la Organización Internacional del Trabajo *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. Tendencias del empleo femenino 2017* (OIT, 2017), que se concentra en las brechas de género en el mercado de trabajo, los factores

que las explican, y consideraciones de política para reducirlas. Entre las principales conclusiones del informe se destaca la magnitud en que continúan observándose amplias brechas entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo. En primer lugar, las brechas se manifiestan en el limitado acceso de las mujeres al mercado de trabajo. Y, complementariamente, una vez que ingresan en el mercado de trabajo las mujeres tienen acceso limitado a oportunidades de empleo de calidad. Desde la perspectiva de la OIT, las mujeres que desean mejorar su situación en el mercado de trabajo no lo logran debido a las normas sociales y a una serie de restricciones socioeconómicas, mientras que cerrar las brechas podría generar importantes beneficios económicos y mejorar el bienestar individual. Para ello es necesario aplicar un conjunto exhaustivo de medidas que, en primer lugar, transforme la conformidad social con la función asignada al género y mejore las condiciones para la igualdad en el mercado de trabajo. Y que, en segundo lugar, aborde factores socioeconómicos que influyen en la participación de las mujeres en el empleo, como la prestación de servicios de cuidado de terceros.

Entre las publicaciones del Fondo Monetario Internacional identificamos una sola vinculada a nuestros ejes de análisis, en la que se concluye que cerrar la brecha de género en la Productividad Total de los Factores (PTF) podría aumentar el PBI entre un 10% y un 80% dependiendo del valor inicial de la PTF (IMF, 2018). Por último, detectamos un ínfimo puñado de trabajos del Banco Mundial donde se abordan cuestiones de género, y se vinculan estrictamente a aspectos de finanzas, comercio mundial y sectores comerciales, sin realizar contribuciones significativas al campo que aquí delimitamos.

8. Reflexiones finales

Como ha podido apreciarse a lo largo del texto, son múltiples las dimensiones de la desigualdad de género que se expresan en el ámbito productivo. Emerge, sobre todo, de esta revisión, cuán agudas son, qué interconectadas están, y lo urgente de suprimirlas.

En particular, se ponen de manifiesto las desigualdades que impiden el acceso de las mujeres a espacios productivos con condiciones de trabajo decente que aprovechen su valor intelectual y respeten sus derechos laborales. También, para las que logran acceder, se evidencia la presencia

de factores estructurales que a la vez que obstaculizan su crecimiento personal, malgastan fuerza productiva en lugar de impulsarla como fuente del bienestar general.

Una problemática relevante que se observa a partir de la contrastación de contribuciones diversas que presentamos, es que el florecimiento de industrias exitosas que se registra en diversas regiones del mundo -inclusive subdesarrolladas- aporta en distintos casos al incremento del producto, el nivel de empleo y la mejora de los indicadores de innovación, pero no necesariamente ha sorteado ni parece tender a sortear por su propio impulso ciertos efectos negativos del desarrollo industrial en términos de inclusión y equidad de género, que van en desmedro de una industrialización para el desarrollo de los pueblos en su integralidad. Dependiendo persistentemente de un ejército de reserva femenino o innovar sólo para el 50% de la población son solo algunos ejemplos del drenaje o el desaprovechamiento del potencial de la fuerza productiva que ellas representan. Incluso procesos de industrialización y economías con una fuerte presencia de la producción industrial a nivel nacional o local, aun cuando resultan beneficiosas según distintos criterios macro y microeconómicos, evidencian las contradicciones de crecer sin incluir, educar sin emplear, o contratar sin promover ni escuchar, entre otras. En este caso, a las mujeres y su potencia económica. Se innova menos, se exporta menos, se crece menos, mientras se condiciona a las mujeres a garantizar la reproducción social por sus propios medios, paradójicamente limitados por el mismo proceso que aprisiona su valor. Las mujeres se sobre-esfuerzan, y toleran o resisten, y la sociedad como un todo se empobrece. Se le llama desarrollo, pero se parece bastante a un mal negocio y va siendo hora de ser bien conscientes de ello.

Al analizar el desarrollo industrial desde una perspectiva de género, emergen las ambivalencias propias de estrategias de desarrollo que no han sido concebidas ni llevadas a cabo con un horizonte de igualdad. Los datos de participación laboral y productiva de las mujeres en la actualidad revelan, por un lado, el fruto de una serie de conquistas históricas por parte del colectivo femenino. Y, al mismo tiempo, evidencian a todas luces su insuficiente alcance, y la magnitud de las tareas pendientes en el camino hacia la igualdad de género. Una mayor participación femenina se traduciría en la incorporación de recursos más calificados al sistema productivo y en potenciales aumentos de la productividad, en línea con la mejora de las condiciones de vida de buena parte de la población trabajadora. La economía del desarrollo no ha reparado suficientemente en este plano fundamental del bienestar de los pueblos. Inclusive, algunos esfuerzos analíticos mal orientados, terminan reforzando los estereotipos de género que identifican y pretenden (quizás genuinamente) disolver.

Un campo fértil de desafíos y tareas apremiantes se presenta entonces para la propia economía del desarrollo. Construir conceptualizaciones y aplicaciones de una perspectiva de género específicamente enfocada a los sectores productivos esenciales para el desarrollo de las economías periféricas, en los que la igualdad está aún muy lejos de alcanzarse pese a los beneficios documentados de promoverla, viene siendo un desafío incipiente aunque crecientemente reconocido al que hemos pretendido aportar nuestro grano de sal.

Pero la tarea no descansa aquí. Las desigualdades, con toda su importancia intrínseca, son efectos sociales de otros factores causantes. El crecimiento continuo de empresas cada vez más gigantes, industrias más concentradas, tecnologías digitales más poderosas, paradigmas productivos más influyentes y asimetrías de poder cada vez más escandalosas entre países y grupos sociales, imponen el desafío de comenzar a pensar las causas profundas de las desigualdades económicas de género, así como las fuentes y condiciones actuales y potenciales para su superación, en el marco de problemas aún más amplios. Y es preciso saber que pese a su envergadura material y el esfuerzo analítico que suponen, las causas de las desigualdades no son insondables. Acucian y se pueden abordar.

En suma, pueden considerarse múltiples perspectivas sobre las desigualdades de género en las dimensiones económicas de la vida social, cuestionarse o realizarse la relevancia de determinados sectores económicos en relación con la igualdad de género, optar por especificar o integrar enfoques de la desigualdad, y encarar los múltiples niveles de sus causas. Lo que ya no puede obviarse es que la autonomía económica de las mujeres es un derecho humano y una condición del desarrollo para todxs. Y los derechos no se mendigan ni se delegan, se conquistan. Entonces el desarrollo podrá llamarse así, sólo si la conquista no se detiene.

Referencias bibliográficas

- Alejo, J. (2013). Relación de Kuznets en América Latina. *Económica*, 59.
- Alsos, G. A., Ljunggren, E. y Hytti, U., 2013. Gender and Innovation: State of the Art and a Research Agenda. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 5(3), pp. 236-256.
- Alvarenga, L. E. (2001). *La situación económico-laboral de la maquila en El Salvador: un análisis de género*. En: Bravo, L. y Rico, M (Comp). *Hacia la institucionalización del enfoque de género en las políticas económico-laborales en América Latina: informe del Seminario Regional-LC/L. 1667-P-2001-p. 57-59*.
- Belaounia, S., Tao, R. y Zhao, H., 2020. Gender equality's impact on female directors' efficacy: A multi-country study. *International Business Review*, 29(5), 101737.
- Belghiti-Mahut, S., Lafont, A. L. y Yousfi, O., 2016. Gender gap in innovation: a confused link?. *Journal of Innovation Economics & Management*, Issue 1, pp. 159-177.

- Blau, F. D., y Kahn, L. M., 2017. The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789-865.
- Blinder, A. S., 1973. Wage discrimination: reduced form and structural estimates. *Journal of Human resources*, 436-455.
- Braunstein, E. (2012). *Neoliberal Development Macroeconomics: A Consideration of its Gendered Employment Effects*. Research Paper No. 2012-1. Geneva: UNRISD
- Bravo, L., & Rico, M. N. (2001). Hacia la institucionalización del enfoque de género en las políticas económico-laborales en América Latina. Informe del Seminario Regional. LC/L.1667-P. CEPAL (NU).
- Burns, T. y Stalker, G. M., 1961. *The management of innovation*. London: Tavistock.
- Busse, M. y Spielmann, C. (2006). Gender Inequality and Trade. *Review of International Economics*. 14(3): 362-70
- 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, marzo de 2021,
- CEDLAS, 2022. GenLAC. Evidencia para la equidad de género en América Latina y el Caribe (Versión 2.1). Base de datos. Recuperado de <https://www.cedlas.econo.unlp.edu.ar/wp/genlac>.
- CEPAL y OIT, 2019. Evolución y perspectivas de la participación laboral femenina en América Latina y el Caribe. No. 21 (LC/TS.2019/66). Santiago: CEPAL/OIT.
- CEPAL, 2008. La transformación productiva 20 años después: viejos problemas, nuevas oportunidades. LC/G.2368(SES.32/4). Junio de 2008. Naciones Unidas.
- CEPAL, 2016. Autonomía de las mujeres e igualdad en la agenda de desarrollo sostenible (LC/G.2686/Rev.1), Santiago, diciembre de 2016.
- CEP-XXI, 2021. Empleo femenino y composición sectorial en Argentina (2007-2021). Centro de Estudios para la Producción. Ministerio de Desarrollo Productivo de Argentina. Noviembre 2021.
- Cornwall, A., 2016. Women's empowerment: What works?. *Journal of International Development*, 28(3), pp. 342-359.
- Crépon, B., Duguet, E., & Mairesse, J., 1998. Research, innovation, and productivity: an econometric analysis at the firm level. *Economics of Innovation and new Technology*, 7(2), 115-158.
- Cuberes, D., & Teignier, M. (2014). Gender inequality and economic growth: A critical review. *Journal of International Development*, 26(2), 260-276.
- Díaz Langou, G., De León, G., Florito, J., Caro Sachetti, F., Biondi Rodríguez, A. y Karczmarczyk, M. (2019). *El género del trabajo: Entre la casa, el sueldo y los derechos*. Buenos Aires: CIPPEC, OIT, ONU Mujeres, PNUD.
- DNIC-MINCYT, 2021. ENDEI II. Industria Manufacturera. Indicadores de Género. Dirección Nacional de Información Científica. Subsecretaría de Estudios y Prospectiva. Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación. Marzo de 2021.
- Duncan, O. y Duncan, B. 1955. A Methodological Analysis of Segregation Indexes. *American*
- Espino, A., y De los Santos, D. 2019. La segregación horizontal de género en los mercados laborales de ocho países de América Latina: implicancias para las desigualdades de género. Oficina Regional para América Latina y el Caribe. OIT- PNUD. Mayo de 2019.
- Esquivel, V., 2012. Cuidado, economía y agendas políticas: una mirada conceptual sobre la 'organización social del cuidado' en América Latina. *La economía feminista desde América Latina. Una hoja de ruta sobre los debates actuales en la región*, 141-189.
- Esquivel, V., 2012. Introducción: Hacer economía feminista desde América Latina. En Valeria Esquivel (ed.) *La Economía Feminista desde América Latina: una hoja de ruta sobre los debates actuales en la región*, (pp 24 a 41), Santo Domingo: ONU Mujeres. Enlace.
- Fang, S., Goh, C., Roberts, M., Xu, L. C. y Zeufack, A., 2022. Female entrepreneurs and productivity around the world: Rule of law, network, culture, and gender equality. *World Development*, 154, 105846.
- Filgueira, F., y Martínez Franzoni, J. (2019). Growth to limits of female labor participation in Latin America's unequal care regime. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 26(2), 245-275.
- Folbre, N., 2012. The Political Economy of Human Capital. *Review of Radical Political Economics*. 44(3): 281-92.
- Gaddis, I., & Klasen, S. (2014). Economic development, structural change, and women's labor force participation: A reexamination of the feminization U hypothesis. *Journal of population economics*, 27, 639-681.
- Gailor O, Weil DN. 1996. The gender gap, fertility, and growth. *American Economic Review* 85(3): 374-87.
- Gallego, J. M. y Gutiérrez, L. H., 2018. An Integrated Analysis of the Impact of Gender Diversity on Innovation and Productivity in Manufacturing Firms. Inter-American Working Paper Series, No. IDB-WP-865.
- German Soto, Vicente y Brock, Gregory (2020), "Are Mexican Manufacturing Workers Underpaid? Some Quarterly Time Series Evidence", *The Journal of Developing Areas*, 54 (2), pp. 7594
- Giosa Zazúa, N. y Rodríguez Enríquez, C., 2010. Estrategias de desarrollo y equidad de género: una propuesta de abordaje y su aplicación al caso de las industrias manufactureras de exportación en México y Centroamérica. *Serie Mujer y Desarrollo CEPAL*, 97.

- Gómez Luna, M. E. (2001). Contexto y potencialidades de desarrollo del sector de la maquila: síntesis. En: *Bravo, L. y Rico, M (Comp). Hacia la institucionalización del enfoque de género en las políticas económico-laborales en América Latina: informe del Seminario Regional-LC/L. 1667-P-2001-p. 63-65.*
- Gómez, M. C., 2020. Desigualdad salarial en Argentina: Una interpretación con base en calificaciones ocupacionales. *Estudios económicos*, 37(75), 27-49.
- Gonzalo, M. y Borrastero, C. (2023). Misión 7. Profundizar el avance de la digitalización escalando la estructura productiva y empresarial nacional. *Argentina Productiva 2030. Plan para el Desarrollo Productivo, Industrial y Tecnológico*. Ministerio de Economía de la Nación.
- Hodrick, Robert y Prescott, Edward (1997), “PostWar U.S. Business Cycles: An Empirical Investigation”, *Journal of Money, Credit and Banking*, 29 (1), pp. 116.
- Hualde, A. (2001). El empleo en el sector de la maquila: un aporte desde la experiencia mexicana: síntesis. En: *Bravo, L. y Rico, M (Comp). Hacia la institucionalización del enfoque de género en las políticas económico-laborales en América Latina: informe del Seminario Regional-LC/L. 1667-P-2001-p. 62-63.*
- Huesca Reynoso, L. y Llamas Rembao, L. I., 2019. Crisis y resiliencia en género y salarios: el sector manufacturero en México y la frontera norte. *Frontera Norte*, 31, 16, <http://dx.doi.org/10.33679/rfn.v1i1.2051>.
- Hymowitz, C. y Schellhardt, T. D., 1986. Wall Street Journal, Eastern edition; New York, N.Y.. 24 Mar 1986: 1.
- IMF (2018). Economic Gains from Gender Inclusion: New Mechanisms, New Evidence. International Monetary Found, SDN/18/06..
- importadoras de América Latina. Documentos de Proyectos (LC/TS.2021/166)*. Santiago: CEPAL.
- INDEC, 2023. *Dossier estadístico en conmemoración del 112° Día Internacional de la Mujer*. Instituto Nacional de Estadística y Censos. Marzo de 2023.
- INDEC, 2023. Remuneración al trabajo asalariado, ingreso mixto e insumo de mano de obra, por sexo y tramos de edad. Años 2016-2021. *Cuentas nacionales. Vol. 7, no 6*. Marzo de 2023.
- Klasen, S. (2018). The impact of gender inequality on economic performance in developing countries. *Annual Review of Resource Economics*, 10, 279-298.
- Kucera, D. y Tejani, S., 2014. Feminization, Defeminization and Structural Change in Manufacturing. *World Development* 64: 569–82
- Lage de Sousa, F., Ferreira, G., Veloso, L. J. y Santana, S., 2020. Diversity to Foster Innovation: Using the Lens of Brazilian Microdata, s.l.: Partnership for Economic Policy Working Paper.
- Lamas, M., 1996. La perspectiva de género. *Revista de Educación y Cultura de la Sección*. 47, 216-229
- Lawrence, P. R. y Lorsch, J. W., 1967. *Organization and environment*. Boston: Harvard Business Press.
- Marcel, L. y Rodríguez Repeti, J. M., 2021. Mercado laboral, servicios intensivos en conocimiento y género: análisis para el caso argentino. *Journal of Technology Management & Innovation*, 16(3), pp. 57-65.
- Marchionni, M., Gasparini, L. y Edo, M., 2019. Brechas de género en América Latina. Un estado de situación. CAF Development Bank Of Latinamerica.
- McMillan M, Rodrik D (2011) Globalization, structural change and productivity growth. In: Bacchetta M, Jansen M (eds) Making globalization socially sustainable, international labour organization and world trade organization Geneva, pp 49–84.
- MTEySS, 2021. Desigualdades de género en el mercado laboral argentino [ECETSS]. Observatorio de Salud y Seguridad en el Trabajo. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social en Argentina. Marzo 2021.
- Nahar, S. & Mengo, C. W., 2022. Measuring women's empowerment in developing countries: A systematic review. *Journal of International Development*, 34(2), pp. 322-333.
- Ngai LR, Petrongolo B. 2013. Gender gaps and the rise of the service economy. CEP Discussion Paper 1204, April.
- Oaxaca, R., 1973. Male-female wage differentials in urban labor markets. *International economic review*, 693-709.
- OIT, 2017. *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. Tendencias del empleo femenino 2017*. Organización Internacional del Trabajo.
- OIT, 2019. *Las mujeres en la gestión empresarial: argumentos para un cambio*. Organización Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2019. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_700977.pdf
- OIT, 2022. *Panorama Laboral 2022*. Organización Internacional del Trabajo. Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2022. Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_867497.pdf
- Oqubay, A., Cramer, C., Chang, H. J., & Kozul-Wright, R. (Eds.), 2020. *The Oxford Handbook of Industrial Policy*. Oxford University Press.
- PAZ, J. (2023). Segregación por género en el mercado de trabajo argentino. La importancia de la segmentación laboral y otros factores asociados. *Trabajo y sociedad*, 24(40), 35-60.
- PAZ, J. 2023. Segregación por género en el mercado de trabajo argentino. La importancia de la segmentación laboral y otros factores asociados. *Trabajo y sociedad*, 24(40), 35-60.

- Paz, J., 2001. El efecto del trabajador adicional. Evidencias para la Argentina (No. 201). Universidad del CEMA.
- Paz, J., 2020. Introducción al estudio de la segregación ocupacional por género en la Argentina. Documentos de Trabajo RedNIE, 2020-10.
- Piacentini, M., 2013. Women Entrepreneurs in the OECD: Key Evidence and Policy Challenges. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, 147.
- Ranga, M. y Etzkowitz, H., 2010. Athena in the world of techne: The gender dimension of technology, innovation and entrepreneurship. *Journal of technology management & innovation*, 5(1), pp. 1-12.
- Rodríguez Enríquez, C., 2013. Organización social del cuidado y políticas de conciliación: una perspectiva económica. En: L. Pautassi y C. Zibecchi (coords) *Las fronteras del cuidado. Agenda, derechos e infraestructura*. Buenos Aires: ELA - Biblos. 2013. Pp. 133- 154.
- Rodríguez Pérez, R. E. y Castro Lugo, D., 2014. Análisis de la discriminación salarial por género en Saltillo y Hermosillo: un estudio comparativo en la industria manufacturera. *Nóesis*, 23(46), pp. 80-113.
- Rodríguez Pérez, R. E., & German-Soto, V. (2021). Desigualdad salarial por género y ciclo económico en las manufacturas mexicanas. *Economía: teoría y práctica*, (54), 61-88.
- Rojo, S., Benitez, N., Schteingart, D. y Laham, S., 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.
- Rubery, Jill (1993), “Las mujeres y la recesión”, *Colección Economía y Sociología del Trabajo*, 64, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- Saavedra García, M. L. y Camarena Adame, M. E., 2021. La gestión en las empresas dirigidas por mujeres. *Equidad y Desarrollo*, 1(37), 75-97.
- Sabogal, Adriana (2012), “Brecha salarial entre hombres y mujeres y ciclo económico en Colombia”, *Coyuntura Económica: Investigación Económica y Social*, 42 (1), pp. 5391
- Sahoo, D. K. y Lenka, U., 2016. Breaking the glass ceiling: Opportunity for the organization. *Industrial and Commercial Training*, Vol. 48, No. 6, pp. 311-316.
- Scheinkman, L., 2020. Industria, servicios y género: ¿qué tiene para aportar la perspectiva de género a los estudios sobre historia de la industria y los servicios?. *H-industri@*, 27, pp. 109-11.
- Seguino, S., 2000. Gender Inequality and Economic Growth: A Cross-country Analysis. *World Development* 28(7): 1211–130.
- Seguino, S., 2020. Industrial Policy and Gender Inclusivity. In: Oqubay, A., Cramer, C., Chang, H. J., & Kozul-Wright, R. (Eds.), 2020. *The Oxford Handbook of Industrial Policy*. pp. 429-439.
- Sinha JN (1967) Dynamics of female participation in economic activity in a developing economy. In: United Nations department of economic and social affairs. *Proceedings of the world population conference, Belgrade 1965*, vol. IV. UN Publications, New York, pp 336–337.
- Sociological Review*. 20: 210-217.
- Stephen, Lynn (2002), “Globalización, el Estado y la creación de trabajadores indígenas flexibles: trabajadores agrícolas mixtecos en Oregon”, *Relaciones. Estudios de Historia y Sociedad*, 28 (90) pp. 871-14.
- Tejani, Sh. y Milberg, W., 2017. Global Defeminization? Industrial Upgrading and Manufacturing Employment in Developing Countries. *Feminist Economics*, 22(2), pp. 24-54.
- Trombetta, M. y Cabezón Cruz, J. 2020. Brecha salarial de género en la estructura productiva argentina. *Documentos de Trabajo del CEP XXI*, Nro. 2.
- Urmeneta, R., 2021. *Empleo, salarios, productividad y brechas de género en empresas exportadoras e*
- Valenzuela, M. E. 2001. Los desafíos de las políticas económicas y laborales para reducir la desigualdad en América Latina: síntesis. En: *Hacia la institucionalización del enfoque de género en las políticas económico-laborales en América Latina: informe del Seminario Regional-LC/L*. 1667-P-2001-p. 25-26.
- Wainerman, C., 1996. ¿Segregación o discriminación?: el mito de la igualdad de oportunidades. *Boletín Informativo Techint*, 285. (enero-marzo 1996), pp. 59-75.
- Wajcman, J., 2010. *Feminist Theories of Technology*. *Cambridge Journal of Economics*. 34: 143–52.