

Escenario de las mujeres empresarias pymes en la post pandemia

Con el objetivo de identificar las trabas y problemáticas que afronta el empresariado femenino en nuestro país, el sector de Mujeres Empresarias de CAME, en conjunto con el área de Estadísticas e Informes, encuestaron a 232 mujeres de 20 provincias.

Se abordaron temas como las consecuencias de la cuarentena que devino del virus SARS-CoV-2, pobreza de tiempo, y la desigualdad de género.

Escenario post-pandémico

Las consecuencias del aislamiento social, preventivo y obligatorio fueron notorias en los resultados arrojados por la encuesta. El 22% de las encuestadas afirma haber tenido que *cerrar su empresa/emprendimiento de forma permanente*.

Dentro de las empresarias que no cerraron, la mitad (52%) tuvo que *re-convertirse* para poder subsistir.

Esta reconversión implicó en un 44,1% *adoptar la virtualidad*, como medio de venta y contacto con el cliente. Otro 16,1% tuvo que *cambiar de actividad dentro del mismo rubro*, como por ejemplo los textiles que fabricaban ropa y comenzaron a producir barbijos. 8,6% tuvo que *incorporar nuevos productos y/o servicios* y otro 8,6% tuvo que *reducir sus actividades y los servicios que prestaba*.

Tabla 1: Porcentaje de encuestados que tuvo que cerrar de forma permanente.

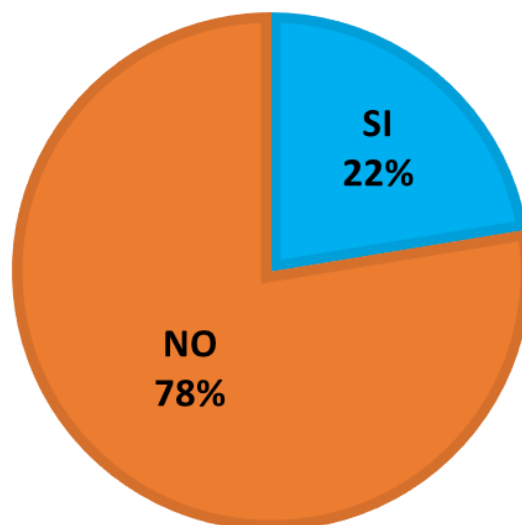


Tabla 2: Porcentaje de encuestados que tuvo que re-convertirse.

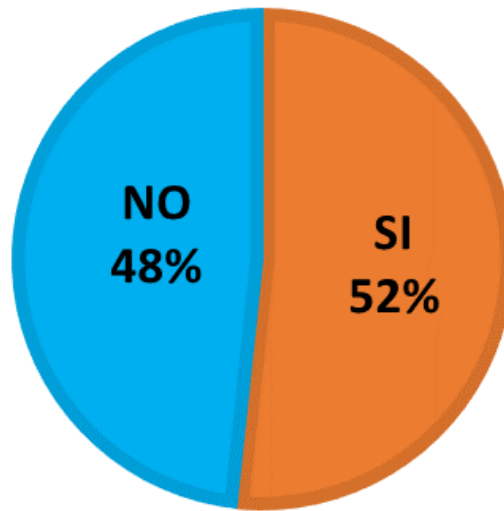
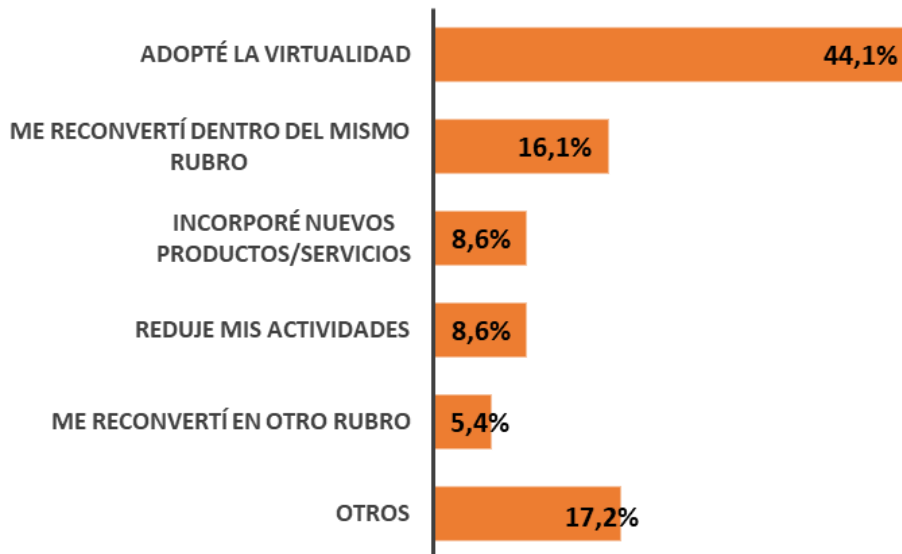


Tabla 3: A qué se reconvirtieron.



Pobreza de tiempo

El concepto de pobreza de tiempo hace referencia a la carga de tareas extra laboral no remuneradas, como el mantenimiento del hogar y la crianza de los hijos, tareas para las cuales, en general, no cuentan con ayuda y se ocupan las mujeres, y no les permite competir de igual a igual con los hombres en el ambiente de trabajo.

En relación al párrafo anterior, se les consultó si eran las únicas encargadas en cumplir con las obligaciones domésticas en su hogar, la mitad (49%) respondió que *sí*, 27% afirmó tener *ayuda de un/a empleado/a doméstico/a*, 24% indicó *no ser la única responsable*.

Dentro del periodo marzo – diciembre 2020, el 31% indicó que, el trabajo doméstico *aumentó mucho*. Otro 30,6% nos comentó que *aumentó* y un 33,2% que *no cambió*. Solo un 5,6% de las encuestadas consideró que *disminuyó*.

Lo mencionado previamente, generó que un 80% de las mujeres consultadas haya tenido que *ceder horas de su trabajo remunerado* para ocuparse de las tareas del hogar, lo que evidencia el concepto de pobreza de tiempo y las desigualdades que genera en el ámbito laboral.

Tabla 4: Porcentaje de encuestadas que son las únicas responsables de las obligaciones domésticas en su hogar.

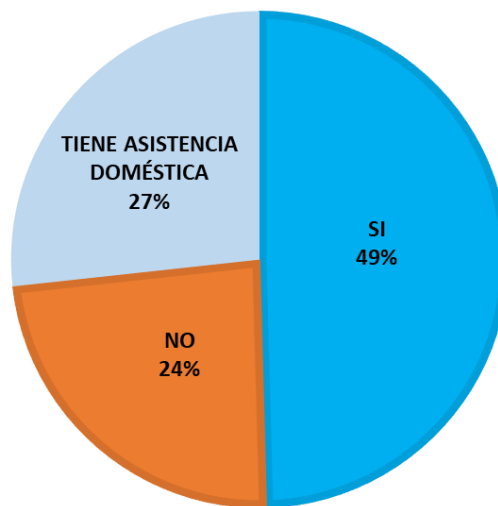


Tabla 5: Variación del tiempo dedicado a las obligaciones domésticas.

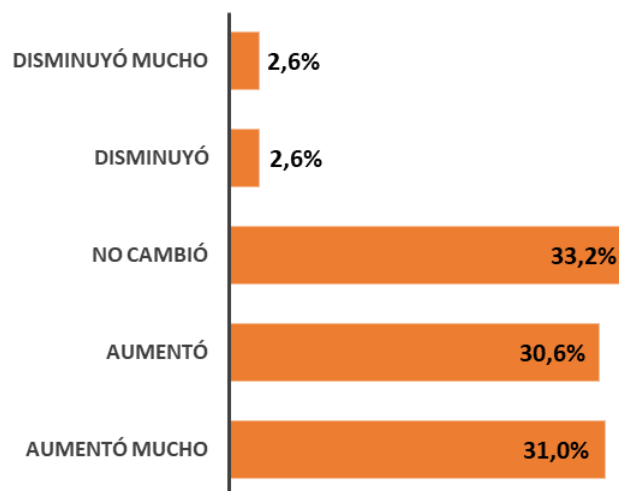
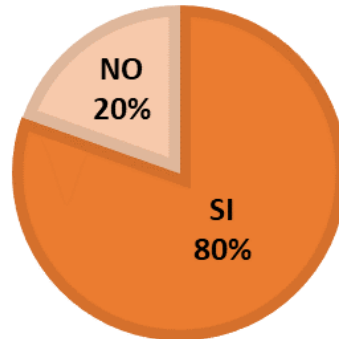


Tabla 6: Porcentaje de encuestadas que tuvieron que ceder horas de su trabajo remunerado para ocuparse de las obligaciones domésticas.



Desigualdad de género

Se les consultó a las empresarias y emprendedoras acerca de las perspectivas a futuro que tenían en determinadas temáticas de género.

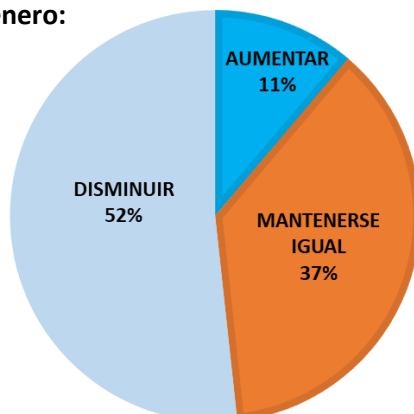
Respecto de la evolución de la paridad de género en un futuro cercano (5 años), el 52% de las consultadas considera que va a disminuir, el 37% piensa que va a seguir igual y un 11% entiende que *va a aumentar*.

Ahora bien, cuando se les preguntó su perspectiva a futuro en materia de brecha salarial, los resultados arrojados no fueron tan optimistas. El 50% de las empresarias, indicó que iba a *mantenerse igual*, el 36% considera que *va a disminuir*, y 14% que *va a aumentar*.

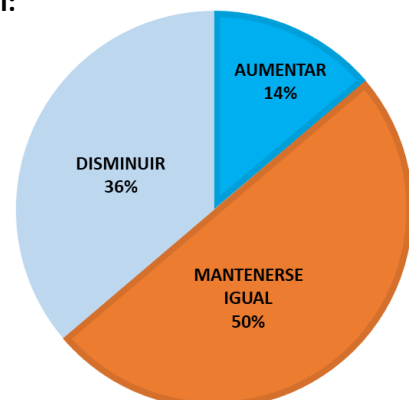
Se puede deducir de estos resultados que, si bien muchas mujeres manifiestan que, en determinados aspectos culturales y/o sociales, la paridad de género se está igualando, una gran parte de ellas no opinan que se esté dando en ámbitos más concretos como los salarios y los cargos que llegan a ocupar. Pone en evidencia que, todavía muchas visualizan la existencia de un “techo de cristal” que les impide progresar en el ámbito laboral, y por ende, en la independencia económica actual y a futuro (dado que los aportes jubilatorios son inferiores).

Tabla 7 y 8: Consideraciones de los encuestados de acá a 5 años en materia de género

Igualdad de género:



Brecha salarial:



Continuando con la temática, se les preguntó a las empresarias si se consideraban estar en desigualdad con respecto al empresariado masculino. El 56% no considera estar en desventaja, mientras que hay un 44% que si lo considera.

Las que dijeron no sentirse en desventaja alegaron en un 25,2% que *tienen las mismas oportunidades*. Dijeron creer que las oportunidades están dadas para todos y muchas, inclusive, que han trabajado toda su vida a la par de hombres y no haber sentido diferencia de posibilidades alguna. Otro 22,1% indicó *contar con las mismas capacidades*, 13,7% dijo *no haber sufrido trabas en su carrera por su género*. 6,9% señaló que tanto *los salarios, como las ganancias eran similares a los hombres y a las empresas del mismo rubro dirigidas por hombres*.

Por otro lado, las mujeres que, si indicaron sentirse en desventaja, mencionaron que los principales motivos son: en un 18,8% la *pobreza de tiempo*, que nuevamente vuelve a ser mencionado como uno de los principales problemas en materia de genero al día de hoy. Otro 16,8% considera que *las oportunidades entre hombre y mujeres no son las mismas*. 15,8% señaló la existencia de un “*techo de cristal*” en cuanto a lo que cargos y brecha salarial respecta. 12,9% cree que *las mujeres son subestimadas* y 10,9% que *los rubros en los que se desempeñan son principalmente masculinos*.

Tabla 9: Porcentaje de mujeres que se considera en desventaja con el género masculino

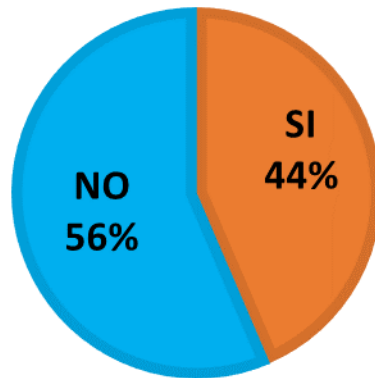


Tabla 10: Por qué se considera en desventaja

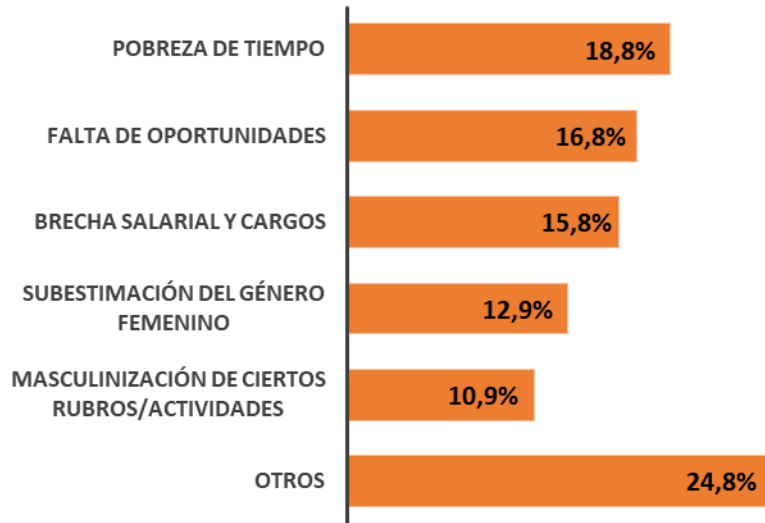
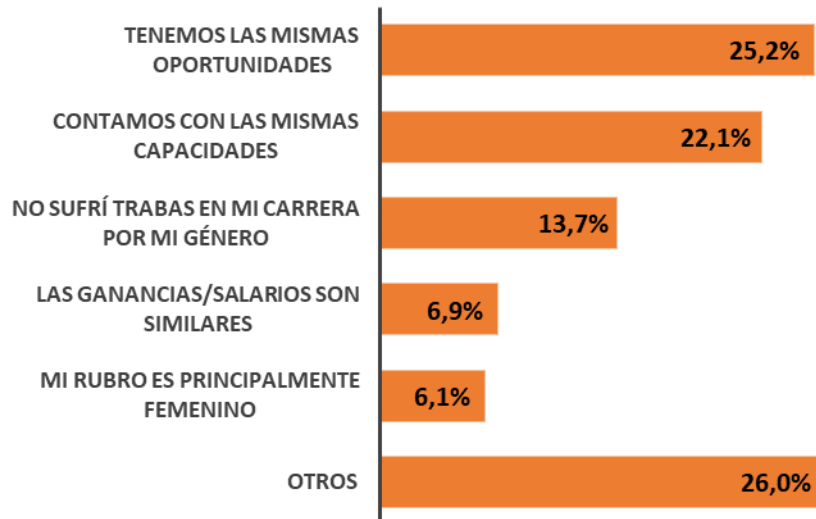


Tabla 11: Por qué no se considera en desventaja



Luego de haber analizado la información del último relevamiento, proponemos trabajar con el sector público y organismos del tercer sector, en tres líneas de acción específicas que permiten profundizar el trabajo que se viene desarrollando desde el sector de Mujeres CAME en pos del empoderando de las mujeres empresarias pymes:

- ✓ Generación de puestos de trabajo para mujeres en rubros esencialmente masculinos como pueden ser el trabajo agropecuario, las industrias metalmecánicas, etc.
- ✓ Trabajar activamente en la disminución de la brecha salarial, y la percepción de existencia de la misma.
- ✓ Proponer políticas públicas que contemplen la pobreza del tiempo.

NOTAS METODOLÓGICAS:

Provincia	
	%
Buenos Aires	17,7%
Capital Federal	5,6%
Catamarca	1,3%
Chaco	7,8%
Chubut	1,7%
Córdoba	14,2%
Corrientes	0,4%
Entre Ríos	2,2%
Formosa	0,4%
Jujuy	0,0%
La Pampa	0,0%
La Rioja	0,0%
Mendoza	3,0%
Misiones	8,6%
Neuquén	2,2%
Río Negro	1,3%
Salta	0,9%
San Juan	0,9%
San Luis	0,4%
Santa Cruz	6,0%
Santa Fe	20,3%
Santiago del Estero	0,0%
Tierra del Fuego	3,0%
Tucumán	2,2%
TOTAL	100,0%

Forma de inscripción ante AFIP	
	%
Monotributista	56,9%
Empresa Unipersonal,	22,8%
Sociedad Anónima (S.A.)	9,1%
Sociedad de Responsabilidad	8,2%
Sociedad de Acciones	1,3%
Sociedad de Hecho (S.H.)	1,7%
TOTAL	100,0%

Sector económico al que pertenece	
	%
Comercio	40,9%
Servicios	32,8%
Economías regionales	3,9%
Industria	9,9%
Construcción	0,9%
Turismo	7,8%
Tecnología / Informática	1,3%
Otros	2,6%
TOTAL	100,0%