

Inclusión financiera con enfoque de género y datos desagregados por sexo en las mipymes argentinas

Sector de Instituciones
para el Desarrollo

División de Conectividad,
Mercados y Finanzas

NOTA TÉCNICA N°
IDB-TN-2720

Preparado para el Banco Interamericano de Desarrollo por:

Cristina Pailhé

Inclusión financiera con enfoque de género y datos desagregados por sexo en las mipymes argentinas

Preparado para el Banco Interamericano de Desarrollo por:

Cristina Pailhé

Junio 2023

Catalogación en la fuente proporcionada por la
Biblioteca Felipe Herrera del
Banco Interamericano de Desarrollo

Pailhé, Cristina.

Inclusión financiera con enfoque de género y datos desagregados por sexo en las mipymes argentinas /
Cristina Pailhé.

p. cm. — (Nota técnica del BID ; 2720)

Incluye referencias bibliográficas.

1. Financial institutions-Argentina. 2. Finance-Social aspects-Argentina. 3. Financial services industry-
Argentina. 4. Gender mainstreaming-Argentina. 5. Quantitative research. I. Banco Interamericano de
Desarrollo. División de Conectividad, Mercados y Finanzas. II. Título. III. Serie.

IDB-TN-2720

<http://www.iadb.org>

Copyright © 2023 Banco Interamericano de Desarrollo. Esta obra se encuentra sujeta a una licencia Creative Commons IGO 3.0 Reconocimiento-NoComercial-SinObrasDerivadas (CC-IGO 3.0 BY-NC-ND) (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode>) y puede ser reproducida para cualquier uso no-comercial otorgando el reconocimiento respectivo al BID. No se permiten obras derivadas.

Cualquier disputa relacionada con el uso de las obras del BID que no pueda resolverse amistosamente se someterá a arbitraje de conformidad con las reglas de la CNUDMI (UNCITRAL). El uso del nombre del BID para cualquier fin distinto al reconocimiento respectivo y el uso del logotipo del BID no están autorizados por esta licencia CC-IGO y requieren de un acuerdo de licencia adicional.

Notése que el enlace URL incluye términos y condiciones adicionales de esta licencia.

Las opiniones expresadas en esta publicación son de los autores y no necesariamente reflejan el punto de vista del Banco Interamericano de Desarrollo, de su Directorio Ejecutivo ni de los países que representa.



INCLUSIÓN FINANCIERA CON ENFOQUE DE GÉNERO Y DATOS DESAGREGADOS POR SEXO EN LAS MIPYMES ARGENTINAS

Preparado para el
Banco Interamericano
de Desarrollo por:
CRISTINA PAILHÉ

Índice

Resumen	ii
Listado de siglas	iii
1. Introducción	1
2. ¿Qué es una empresa de mujeres?.....	2
3. Marco legal de identidad de género.....	3
4. Cuantificar las empresas de mujeres en Argentina	4
4.1. ¿Cuántas empresas de mujeres hay en Argentina?.....	4
4.2. Desafíos para identificar el sexo de las empresas en un entorno no binario.....	6
5. La inclusión financiera de las mujeres en Argentina.....	9
5.1. Uso de productos financieros con desagregación por sexo.....	9
5.2. Iniciativas del sector financiero para la mujer empresaria.....	13
6. Iniciativas de los hacedores de política pública relacionadas con la inclusión financiera con perspectiva de género	17
6.1. Estrategia Nacional de Inclusión Financiera.....	17
6.2. Iniciativas de los reguladores financieros en la promoción de la igualdad de género.....	17
6.3. Iniciativas de otros organismos del Estado Nacional	20
7. Reflexiones y conclusiones	22
Referencias.....	24

Resumen*

En 2020 las empresas de mujeres representaban el 33% de las micro, pequeñas y medianas empresas (mipymes) argentinas. Las mipymes de mujeres usualmente se encuentran financieramente desatendidas y se reconoce la importancia de desarrollar estrategias que mejoren su acceso a servicios financieros y el uso de los mismos para promover un desarrollo económico sostenible. En Argentina los datos de inclusión financiera desagregados por sexo solo se refieren a personas físicas, lo que resulta en una falta de datos desagregados por sexo para las empresas constituidas como personas jurídicas que impide cuantificar sus brechas de inclusión financiera y planificar acciones para cerrarlas. La incorporación de la dimensión de género en las personas jurídicas es aún limitada en las estadísticas oficiales y en las bases de datos de las entidades financieras. La política pública puede desempeñar un rol importante para abordar estos vacíos, por ejemplo, coordinando no solo las iniciativas de las diferentes instituciones del sector público a fin de establecer sistemas de medición para determinar las brechas de género en la inclusión financiera, sino también los esfuerzos de las entidades financieras para la adopción de definiciones uniformes de “empresa de mujer”. Los datos de empresas con desagregación de género, a su vez, pueden ayudar a las entidades financieras a ofrecer productos y servicios financieros adecuados a las necesidades de cada grupo.

Códigos JEL: G18, G21, G28, B54, J16

Palabras clave: inclusión financiera, género, recolección de datos, datos de oferta, regulación financiera, mipymes.

* Se agradecen los comentarios de Gabriela Andrade, Karina Azar y Andrea Monje, del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), así como la detallada revisión de Clara Sarcone. Las opiniones contenidas en este trabajo son de la autora y no comprometen de ninguna manera al BID. Los errores remanentes son exclusiva responsabilidad de la autora.

Listado de siglas

AFIP	Administración Federal de Ingresos Públicos
BAPRO	Banco de la Provincia de Buenos Aires
BCRA	Banco Central de la República Argentina
BICE	Banco de Inversión y Comercio Exterior
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
BNA	Banco de la Nación Argentina
CABA	Ciudad Autónoma de Buenos Aires
CBU	Clave bancaria uniforme
CEP XXI	Centro de Estudios para la Producción
CNV	Comisión Nacional de Valores
CVU	Clave virtual uniforme
DNI	Documento nacional de identidad
ENIF	Estrategia Nacional de Inclusión Financiera
IFC	Corporación Financiera Internacional (siglas en inglés)
mipyme	Micro, pequeña y mediana empresa
OPNFC	Otros proveedores no financieros de crédito
PNFC	Proveedores no financieros de crédito
p.p.	Puntos porcentuales

pyme	Pequeña y mediana empresa
SEPYME	Secretaría de la Pequeña y Mediana Empresa y los Emprendedores
SFA	Sistema financiero ampliado
SGR	Sociedad de Garantía Recíproca
SSN	Superintendencia de Seguros de la Nación

Introducción

Existen cada vez más esfuerzos para implementar acciones públicas y privadas que contribuyan a una mayor inclusión financiera de las empresas de mujeres. Este grupo generalmente está financieramente subatendido y es ampliamente reconocida la importancia de desarrollar estrategias que mejoren su acceso y uso de servicios financieros para promover un desarrollo económico sostenible.

Las micro, pequeñas y medianas empresas (mipymes) argentinas evidencian brechas de género en su propiedad y liderazgo. Los esfuerzos de medición de la Secretaría de la Pequeña y Mediana Empresa y los Emprendedores (SEPYME) han permitido identificar que en el año 2020 las empresas de mujeres representaban el 33% de las mipymes argentinas. Las mujeres tienen mayor participación entre las microempresas (34%) respecto de las pequeñas y las medianas (32%). Las regiones de la Patagonia (35%) y Cuyo (36%) tienen las participaciones más elevadas; Noroeste y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA) están en una situación intermedia (34%), mientras que las regiones del Centro (31%) y el Noreste (33%) cuentan con las menores proporciones de mipymes de mujeres.

En Argentina aún faltan datos de inclusión financiera desagregados por sexo para el caso de las empresas, lo que dificulta cuantificar las brechas y planear acciones para cerrarlas. La inclusión del género en los análisis de las empresas es un área relativamente nueva, motivo por el cual la incorporación de esta dimensión es aún limitada tanto en las estadísticas oficiales como en las bases de datos de las entidades financieras.

Esta publicación resume el diagnóstico del contexto argentino en materia de inclusión financiera de las empresas de mujeres. Con ese fin, se analizan los datos de inclusión financiera con desagregación por sexo, con énfasis en la inclusión financiera de las mujeres empresarias. También se resumen las iniciativas más relevantes del sector público y privado orientadas a incrementar la inclusión financiera de las empresas de mujeres.

El resto de la publicación se organiza de la siguiente manera. La segunda sección presenta las definiciones de empresa de mujer más utilizadas internacionalmente. La tercera resume aspectos importantes del marco legal de identidad de género en Argentina. La cuarta sección presenta resultados de estudios que cuantifican y caracterizan a las empresas de mujeres argentinas, y plantea los desafíos de medición del sexo de las empresas en el caso argentino. La quinta resume el estado de la inclusión financiera de las empresas mujeres. La sexta sección recopila las iniciativas de los hacedores de política pública en materia de inclusión financiera de estas empresas. Finalmente, la última sección presenta algunas reflexiones y conclusiones.

¿Qué es una empresa de mujeres?

Para poder determinar el sexo de las empresas, es necesario adoptar definiciones claras. Internacionalmente coexisten varias definiciones de empresas de mujer, que ponen el acento en distintas dimensiones, tales como el sexo de los propietarios de su capital, de las personas que conforman los directorios y/o de los principales puestos ejecutivos de decisión. La Corporación Financiera Internacional (IFC, por sus siglas en inglés) ha sido líder en el trabajo con empresas de mujeres, y sus definiciones se encuentran entre las más utilizadas. La definición más integral y ampliamente aceptada considera que una empresa de mujer se define como aquella donde (IFC, s.f.):

- i. al menos el 51% del capital es propiedad de mujeres, o bien,
- ii. al menos el 20% del capital es propiedad de mujeres y además hay una mujer como gerente general (CEO, por sus siglas en inglés), como gerente general de operaciones (COO, por sus siglas en inglés) o como presidente o vicepresidente, y al menos el 30% del directorio (en caso de existir) está integrado por mujeres.

Esta definición y sus respectivas variantes han sido subsecuentemente adoptadas por otras instituciones. Estudios de la Alianza para la Inclusión Financiera (AFI, por sus siglas en inglés) muestran que la primera parte de la definición es la que se utiliza más frecuentemente en distintos países, debido a que es relativamente más fácil contar con los datos necesarios para su implementación (AFI, 2022). Otras organizaciones promueven también el uso de esta definición con el fin de hacer operativa la medición del sexo de las empresas, siempre que la información necesaria para ello se encuentre disponible.

En las empresas conformadas como personas físicas la definición del sexo es trivial pero no sucede lo mismo en las constituidas como personas jurídicas. En las personas físicas el sexo de la persona titular de la empresa determina el sexo de esta, mientras que en las personas jurídicas se requiere conocer el sexo de los dueños del capital, del directorio y de algunos miembros de la alta gerencia a la hora de aplicar las definiciones. Ello puede ser un desafío porque la información necesaria muchas veces no está sistematizada en bases de datos o se encuentra en registros dispersos.

Marco legal de identidad de género en Argentina

El marco legal argentino reconoce la diversidad de géneros más allá de la clasificación binaria hombre-mujer y permite que las personas se anoten en su documento nacional de identidad (DNI) con género no binario “X”. La ley de Identidad de Género del año 2012¹ reconoció el derecho de las personas a ser inscriptas en su DNI acorde con su identidad de género. En el año 2021 se puso en marcha el DNI con la opción de género no binario, el que agrupa bajo la opción X a las personas que no se reconocen como hombre o mujer² (Recuadro 1). Esto hace que todas las bases de datos deban adecuarse gradualmente para incluir esta opción.

Recuadro 1. Argentina: Ley de Identidad de Género y DNI no binario

En Argentina, el 9 de mayo de 2012 se sancionó la Ley 26.743 de Identidad de Género, una medida que reconoció el derecho de las personas a ser inscriptas en su DNI de acuerdo con su identidad de género. Cuando el sexo y el nombre que figuran en el DNI no coincidan con la identidad de género de la persona, se puede solicitar una rectificación registral, incluso en el caso de niños o adolescentes, quienes también lo pueden solicitar a través de un representante legal. No se requieren diagnósticos médicos o psiquiátricos, ni operaciones de cambio de sexo para acreditar la identidad. Un informe del Registro Nacional de las Personas sostiene que, en estos 10 años, 12.655 personas modificaron su DNI como consecuencia de la ley. No obstante, la ley no especificaba cuál sería el tratamiento para el caso de las personas que no encajaran en el binarismo hombre-mujer.

A 10 años de la sanción de Ley 26.743, el Decreto 476 del año 2021 amplió los derechos reconocidos por esa ley, al llevar sus alcances más allá del binarismo, lo que convirtió a la Argentina en el primer país de la región en reconocer y ampliar estos derechos. El 21 de julio de 2021 se puso en marcha la opción no binaria en el DNI, incorporando la nomenclatura “X” como opción a la hora de consignar el sexo. Tal como indica el decreto en su artículo 4º, la asignación de la letra “X” en el campo “sexo” de los documentos comprende la autopercepción de género “no binaria, indeterminada, no especificada, indefinida, no informada, autopercebida, no consignada; u otra acepción con la que pudiera identificarse la persona que no se sienta comprendida en el binomio masculino/femenino”, independientemente de su nacionalidad o estatus de migrante, refugiado o apátrida.

Fuente: Ministerio de Cultura (2022) y Ministerio del Interior (2022).

¹ Ley 26.743 del 9 de mayo de 2012.

² Decreto 476 del año 2021.

Cuantificar las empresas de mujeres en Argentina

4.1. ¿Cuántas empresas de mujeres hay en Argentina?

Un estudio del Centro de Estudios para la Producción de la Nación (CEP XXI) publicado en 2022 permite cuantificar las empresas de mujeres en Argentina (Rojo et al., 2022). Este trabajo es muy relevante porque cuantifica y caracteriza a tales empresas (tanto de personas físicas como de personas jurídicas) usando datos bastante exhaustivos de empresas registradas en la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP), en lugar de basarse en estimaciones o muestras reducidas. Al momento del estudio, la AFIP no identificaba a las personas de género X en sus bases de datos, por lo cual el análisis considera solo a hombres y mujeres.

El análisis se circunscribe al sector formal de la economía y, en particular, a las empresas que declaran trabajadores en el sistema de seguridad social. El sector informal y las personas no asalariadas no están incorporados en el análisis. Como consecuencia, las empresas unipersonales, sin empleados, no fueron incluidas dentro de la definición de empresa con estos fines, ya que se los consideró trabajadores por cuenta propia.

Las empresas de mujeres se definen como tales en función del sexo de su titular; de sus accionistas y/o de los miembros del directorio, dependiendo si se trata de personas físicas o jurídicas (Recuadro 2). Con base en las definiciones adoptadas, se identifica a tales empresas (“empresas con liderazgo femenino”) y se las caracteriza en función de su tamaño, ubicación geográfica, personal, entre otros factores. Las definiciones se adoptan únicamente para realizar el estudio, por lo que no tienen otro fin. Asimismo, el trabajo no incluye una caracterización de la inclusión financiera de las empresas de mujeres.

Considerando de manera conjunta los resultados de personas físicas y jurídicas, el estudio muestra que en 2020 el 33% de las mipymes —unas 180.000— se podía definir como empresas de mujeres. Ello incluye 94.700 empresas constituidas como personas de existencia física cuya titular es una mujer, y las conformadas como personas jurídicas donde las mujeres tienen una participación mayoritaria en la titularidad de las acciones (30.500) o que, aunque cuentan con una participación minoritaria en las acciones, tienen una mujer en el directorio (55.000).

Recuadro 1. Definición de empresa de mujer en el estudio del CEP XXI

Las empresas que son personas físicas se consideran con liderazgo femenino cuando su titular es una mujer.

Las empresas que son personas jurídicas se consideran con liderazgo femenino cuando:

- El 51% o más de la composición accionaria se encuentra en manos de mujeres, o
- El 25% o más de la composición accionaria se encuentra en manos de mujeres y, a su vez, al menos uno de los miembros del directorio es una mujer, designada por acta de asamblea y/o directorio.

En el caso de las personas físicas, se considera el sexo que el titular ha informado al registrarse en la AFIP, que es el que figura en su DNI. Al momento del estudio, la AFIP aún no identificaba a las personas con sexo no binario, por lo tanto, solo se contaba con información de sexo para hombres y mujeres.

Fuente: Rojo et al. (2022).

En lo que hace a las mipymes de personas físicas, el 31,7% tenía como titular a una mujer. En las empresas que tienen como titulares a menores de 30 años, la participación de las mujeres fue mayor (37,1%) y decreció a medida que se avanzó con los tramos de edad hasta llegar a la menor proporción (26,7%) entre las mayores de 60 años. Entre las personas físicas, las empresas de mujeres son más frecuentes en los sectores de comercio (37,9% de las empresas del sector) y servicios (32% de ese sector) y es menor la participación en actividades primarias (17%) y en manufacturas (21,7%).

Cuadro 1

Participación de las mipymes de mujeres en el total de mipymes personas físicas, según edad del titular y sector económico, año 2020

Sector	Edad en años					Total
	< 30	30 a 40	40 a 50	50 a 60	> 60	
Primario	20,0%	13,1%	12,7%	14,5%	15,7%	17,0%
Industria manufacturera	31,6%	27,1%	23,2%	21,0%	17,3%	21,7%
Comercio	42,2%	40,4%	39,5%	37,7%	32,3%	37,9%
Servicios	33,9%	33,0%	32,8%	32,4%	29,0%	32,0%
Total	37,1%	34,4%	33,1%	31,5%	26,7%	31,7%

Fuente: Rojo et al. (2022).

En las personas jurídicas, utilizando las definiciones propuestas, el estudio obtiene que el 35,3% de las mipymes (unas 86.000 firmas) son empresas de mujeres, porcentaje un tanto más elevado que el de las personas físicas. El 12,6% de estas empresas cumple con el primer criterio —contar con el 51% o más de la titularidad de la composición accionaria en manos de mujeres— mientras que el 22,7% adicional cumple con el segundo criterio, es decir, contar el 25% o más

Cuadro 2

Mipymes de mujeres, personas jurídicas

	Número	% del total
i. El 51% o más de las acciones son de mujeres	30.500	12,6%
ii. Al menos el 25% y hasta el 50% de las acciones y una mujer en el directorio	55.000	22,7%
Total	85.500	35,3%

Fuente: Rojo et al. (2022).

de la titularidad accionaria en manos de mujeres y con al menos una mujer entre los miembros del directorio.

Por tamaño de empresa, se observa una mayor participación de empresas de mujeres entre las microempresas (34%) respecto de las pequeñas y las medianas (32%). En empresas constituidas como personas jurídicas, la participación de las empresas de mujeres es decreciente con el tamaño: 36% entre las microempresas, 34% en las pequeñas y 32% en las medianas. En las empresas de personas físicas, la menor participación se da en las pequeñas: 24%, en comparación con un 32% en micro y 35% en medianas.

Los porcentajes de mipymes de mujeres también presentan variaciones territoriales. Entre Ríos presenta la menor proporción de mipymes lideradas por mujeres (28,9%), mientras que en un extremo opuesto, San Luis presenta la mayor tasa con un total de 39,3%. Las provincias del centro (31%) y del noreste del país (33%) tienden a mostrar menores proporciones que el resto. Las provincias de la Patagonia muestran una participación del 35% y las de Cuyo del 36%. CABA y Noroeste (34%) se encuentran en una situación intermedia.

4.2. Desafíos para identificar el sexo de las empresas en un entorno no binario

Dado que la ley argentina permite que las personas se anoten en su DNI con el sexo "X" (no binario), se plantean desafíos adicionales a la hora de identificar el sexo de las empresas. En un contexto binario, una vez identificadas las empresas de mujeres, todas las demás empresas automáticamente se clasifican como empresas de hombres. Este es el camino que se ha seguido habitualmente. Pero en el caso argentino ello ya no es posible, porque en el conjunto de empresas de no-mujeres podría haber, además de empresas de hombres, empresas de personas que reportan género no binario X en su DNI. La pregunta clave es: ¿cómo definir e identificar a las empresas de género no binario?

No hay aún estándares o prácticas internacionales para definir lo que se entiende por empresas de sexo no binario, como existen para las empresas de mujeres. En el caso de las empresas de personas físicas, la definición sería trivial, ya que las empresas con género "no binario" serían aquellas en las cuales la persona física declara sexo X en su DNI.

Los desafíos surgen en las empresas de personas jurídicas. ¿Qué definición aplicar? ¿Se puede utilizar una definición similar a la de empresas de mujeres, basada en propiedad y en posiciones de liderazgo? Si se tratara de aplicar conjuntamente la definición de empresa de mujer y la definición de empresas de personas no binarias podrían surgir inconsistencias. Ellas se ilustran en el Cuadro 3.

Cuadro 3

Ejemplo de determinación del género de empresas personas jurídicas

Composición del capital social			Posiciones de liderazgo		
Apellido y nombre de los accionistas o socios	% del capital social	Sexo DNI: Hombre (H), Mujer (M), Otro (X)	Apellido y nombre	Posición de liderazgo	Sexo DNI: Hombre (H), Mujer (M), Otro (X)
Apellido y nombre 1	60%	X	Apellido y nombre 1	Presidente	H
Apellido y nombre 2	10%	M	Apellido y nombre 2	Gerente General	M
Apellido y nombre 3	20%	M	Apellido y nombre 3	Director 1	M
Apellido y nombre 4	10%	H	Apellido y nombre 4	Director 2	M
			Apellido y nombre 5	Director 3	X

Fuente: Elaboración propia.

En el ejemplo del Cuadro 3 no está claro si la empresa es de mujeres o de género no binario. Si se aplica la definición de mayoría accionaria, sería una empresa de género no binario, ya que la persona de género X tiene el 60% del capital. Sin embargo, dado que el 30% del capital y más del 50% del directorio están en manos de mujeres y la gerencia general está ocupada por una mujer, puede también puede definirse como una empresa de mujeres.

¿Qué hacer en casos como estos? ¿Se puede contabilizar como una empresa de mujeres y como una empresa no binaria, o debe primar un criterio sobre otro? Hasta ahora hay nula evidencia sobre situaciones como estas y es un tema que no ha recibido atención. En el caso de Argentina, ello es así porque son muy pocas las entidades financieras que tienen una definición de empresa de mujer, porque las entidades financieras recién están incorporando el sexo "X" en sus bases de datos y porque son aún pocas las personas que han optado por la opción X del DNI. A futuro este es un tema que requiere atención. Si bien Argentina es por ahora el único país de América Latina que permite legalmente el reconocimiento de un género no binario en los DNI de las personas, en el futuro más países optarán seguramente por normas similares, por lo cual es una temática que debe comenzar a abordarse. El Recuadro 3 presenta un enfoque práctico para identificar el género de las empresas en un entorno no binario.

Recuadro 3. Enfoque práctico para identificar el género de las empresas en un entorno no binario

Dados los desafíos que se presentan por incluir el sexo “X” (no binario) en los DNI de las personas, podría seguirse un enfoque de tres pasos para identificar el género de las empresas con fines prácticos:

- Primero, identificar a las empresas de mujeres siguiendo las definiciones ampliamente utilizadas, al estilo de la definición de la IFC.
- Segundo, del conjunto de empresas restantes (no-mujeres) se debería identificar a las empresas de género no binario X. Para las personas jurídicas se debe utilizar alguna definición, por ejemplo, basada en mayoría accionaria: una empresa es de sexo no binario si la mayoría accionaria pertenece a personas con sexo identificado como X en el DNI. O bien, una definición más amplia que incluya posiciones de liderazgo, cuando las poblaciones no binarias no cuentan con tal mayoría accionaria, al estilo de la definición de empresa de mujer.
- Tercero, las empresas restantes se identificarían como “empresas de hombres”.

Internacionalmente, hay cada vez más esfuerzos para identificar a las empresas de personas de sexo no binario y caracterizarlas, por ejemplo, en cuanto a su tamaño, sectores económicos a los que pertenecen, inclusión financiera y cadenas de valor en las que participan. En los Estados Unidos existen programas para que las empresas que pertenecen a personas no binarias se certifiquen como tales. La certificación les permite acceder a mayores oportunidades de negocios, por ejemplo, actuando como proveedoras de otras firmas que desean contar con una cadena de proveedores más diversa e inclusiva; accediendo a mentoría, conferencias y bases de datos de negocios, entre otros beneficios.

También en los Estados Unidos, la Reserva Federal (FED) realiza anualmente la Encuesta de Crédito para Pequeñas Empresas. En ella, indaga qué porcentaje del capital de la firma está en manos de personas pertenecientes a la comunidad LGBTQ. En el año 2023, el 9% de las empresas empleadoras declaran propiedad, al menos parcial, de miembros de la comunidad LGBTQ. Si bien es información de demanda, recopilada sobre la base de la autopercepción de los encuestados, es un primer paso para medir estas empresas con base en su propiedad. No obstante, hay que notar que, desde el punto de vista formal, las personas se siguen registrando en su documentación bajo los sexos binarios de hombre o mujer.

Fuente: Elaboración propia; SBA (2023); FED Small Business (2023); CLEAR (2022).

La inclusión financiera de las mujeres en Argentina

5.1. Uso de productos financieros con desagregación por sexo

El Banco Central de la República Argentina (BCRA) elabora y publica indicadores de inclusión financiera con desagregación por sexo, contruidos con datos de oferta, para las personas físicas. La clasificación por sexo es binaria, ya que esas estadísticas no recogen aún los datos con la opción “X” del DNI para personas de género no binario. El BCRA no publica datos de inclusión financiera de empresas conformadas como personas jurídicas con desagregación por sexo, y no ha adoptado formalmente alguna definición de empresa de mujer para esos casos.

El indicador básico de inclusión financiera —el porcentaje de personas con al menos una cuenta de depósito— es muy alto en Argentina, con una leve diferencia a favor de las mujeres. Las estadísticas del BCRA muestran que el 94,4% de las mujeres adultas y el 94,3% de los hombres adultos tienen al menos una cuenta de depósito. Históricamente, la tenencia de cuentas bancarias por parte de las mujeres fue significativa producto de su elevada participación en los esquemas de cobros de programas de ayuda social y de jubilaciones y pensiones (BCRA, 2022a).

Los datos del BCRA superan a los resultados de la encuesta Global Findex, que indican que la tenencia de cuentas ascendía al 73,8% de las mujeres y al 69,6% de los hombres en el año 2021. Los datos de Global Findex son de la demanda y, por ende, reflejan la percepción de la tenencia de cuentas por parte de los encuestados. El BCRA entiende que la diferencia puede deberse al desconocimiento de las personas de tener una cuenta, a la confusión con otro producto financiero o la preferencia del encuestado por no brindar información al respecto (BCRA, 2022a).

Hay brechas a favor de las mujeres en el porcentaje de adultos con al menos una cuenta de depósito con clave bancaria uniforme (CBU). Esa brecha era de más de 7 puntos porcentuales (p.p.) en 2019 y ha ido disminuyendo en los últimos años hasta 0,7 p.p. en 2022 (Cuadro 4). Ese indicador es importante porque se trata de las cuentas de depósito transaccionales en entidades de intermediación financiera, que permiten hacer transferencias y pagos. En los años 2021 y 2022 también hay brechas a favor de las mujeres en la tenencia de cuentas en billeteras electrónicas (aquellas con clave virtual uniforme [CVU]). Ambos tipos de cuentas son interoperables.

Cuadro 4

Argentina: indicadores de inclusión financiera desagregados por sexo

Indicador	2019	2020	2021	2022
Población adulta con al menos un CBU - Mujeres (M)	85,2%	90,9%	91,8%	95,5%
Población adulta con al menos un CBU - Hombres (H)	77,6%	90,5%	90,8%	94,8%
Brecha M-H (p.p.)	7,6	0,4	1,0	0,7
Población adulta con al menos un CVU - Mujeres (M)	5,3%	23,2%	47,4%	50,8%
Población adulta con al menos un CVU - Hombres (H)	8,4%	25,1%	45,9%	50,1%
Brecha M-H (p.p.)	-3,1	-1,9	1,5	0,7
Porcentaje de mujeres con crédito en entidades financieras	35,3%	33,6%	33,4%	34,1%
Porcentaje de hombres con crédito en entidades financieras	38,8%	37,3%	37,0%	37,2%
Brecha M-H (p.p.)	-3,5	-3,7	-3,6	-3,1
Porcentaje de mujeres con crédito en el SFA	46,6%	45,0%	49,0%	51,4%
Porcentaje de hombres con crédito en el SFA	52,7%	50,6%	53,2%	55,0%
Brecha M-H (p.p.)	-6,1	-5,6	-4,2	-3,6

Fuente: BCRA (2022a).

Nota: Los datos de 2022 corresponden a junio de ese año.

El porcentaje de adultos que accede al crédito es muy bajo en Argentina, y el porcentaje de mujeres con acceso al crédito está por debajo de los hombres. Hay brechas a favor de los hombres tanto en el crédito otorgado por las entidades financieras supervisadas por el BCRA (brecha de 3,1 p.p. en 2022), como también en el total de crédito provisto por el sistema financiero ampliado (SFA), que incluye a los proveedores no financieros de crédito (PNFC) (brecha de 3,4 p.p. en 2022). No obstante, el acceso al crédito es muy bajo en Argentina; la cantidad de personas físicas adultas sin financiamiento de entidades financieras a diciembre de 2020 ascendía a 22,2 millones, lo cual representaba el 64,5% de la población adulta.

Sin embargo, recientemente, los PNFC han desempeñado un rol importante en incluir financieramente a más personas, especialmente mujeres. Los datos del BCRA muestran que, en diciembre de 2020, un 49% de los deudores de PNFC eran hombres y un 51% mujeres. A junio de 2022, un 47% de los deudores eran hombres y un 53% mujeres, de lo que se infiere que los PNFC incorporaron más mujeres que hombres a su cartera de clientes.

En el total del sistema financiero hay una brecha a favor de los hombres de 3,8 p.p. en el porcentaje de deudores y de casi 26 p.p. en el monto promedio de crédito que reciben (Cuadro 5). En lo que hace al porcentaje de deudores, en algunos tipos de entidades hay pequeñas brechas a favor de las mujeres: en los emisores de tarjetas de crédito no bancarias (0,6 p.p.), en los PNFC (0,1 p.p.) y en los otros proveedores no financieros de crédito (OPNFC) (0,3 p.p.). La brecha en términos de saldo promedio de las financiaciones es muy grande a favor de los hombres: en el total del sistema financiero es de casi 26 p.p. y en las entidades de intermediación financiera alcanza los 33 p.p.

Cuadro 5

Datos de crédito con desagregación por sexo, personas físicas, diciembre de 2021

Tipo de entidad	Porcentaje de deudores			Saldo promedio por deudor (miles de pesos)		
	Mujer (M)	Hombre (H)	Brecha M-H (p.p.)	Mujer (M)	Hombre (H)	Brecha M-H (p.p.)
Entidades financieras	33,4%	37,0%	-3,6	60,8	93,8	-33,0
Emisores de tarjetas de crédito no bancarias	14,9%	14,3%	0,6	17,5	20,4	-2,9
OPNFC	13,3%	13,2%	0,1	11,8	15,9	-4,1
PNFC	24,9%	24,5%	0,3	16,8	20,5	-3,7
SFA	48,1%	51,9%	-3,8	51,4	77,3	-25,9

Fuente: BCRA (2022b).

Los datos del BCRA muestran también que las mujeres tienen un mejor comportamiento de pago de sus obligaciones crediticias en comparación con los hombres. Esta diferencia se observó tanto para el conjunto de las entidades financieras supervisadas por el BCRA como también para los PNFC, siendo particularmente más marcada en el segundo grupo, donde en junio de 2022 había una diferencia de 5,1 p.p. en el porcentaje de mujeres en situación regular, esto es, con calificaciones 1 y 2 en la Central de Deudores del BCRA (Gráfico 1).³

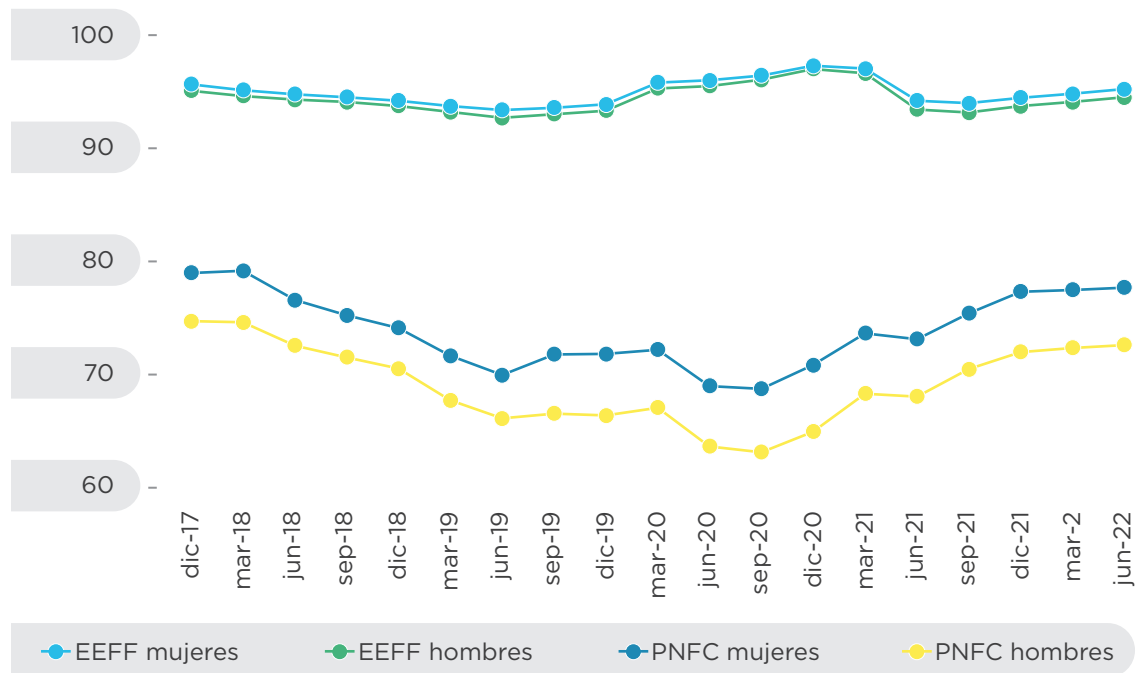
Por otro lado, el BCRA ha estudiado si existen vínculos entre la participación de las mujeres en posiciones jerárquicas de las entidades financieras y la asignación de crédito a las mujeres (BCRA, 2022a, Apartado 1). Una mayor participación de las mujeres dentro de los órganos de decisión de las entidades financieras podría verse reflejada en un incremento en la participación de las clientes mujeres en la cartera de crédito. El BCRA testeó formalmente esta hipótesis controlando por otras variables que también pueden incidir sobre la brecha de financiamiento por género.

Los resultados del BCRA muestran que la composición de género y sus respectivas brechas en la conformación de las autoridades de las entidades financieras tienen impactos estadísticamente significativos en términos de brechas de género en la cartera de crédito. Entre 2004 y 2021, las mujeres ganaron participación tanto en su representación en cargos directivos de las entidades financieras como en la cantidad de asistencias crediticias recibidas. Sin embargo, aún persisten brechas para alcanzar la paridad de género. Las mujeres ocupan una fracción menor de las posiciones jerárquicas en las entidades financieras y quienes las ejercen son más jóvenes y poseen

³ Se considera situación regular a los deudores clasificados como 1 y 2 en la Central de Deudores del BCRA.

Gráfico 1

Porcentaje de deudores en situación regular, personas físicas



Fuente: BCRA (2022a).

Notas: EEFF= entidades financieras.

Situación regular=calificación 1 y 2 en la Central de Deudores del BCRA.

menor antigüedad en la entidad que sus pares masculinos. Los principales resultados del estudio muestran que:

- i. La composición y brechas de género en la conformación de las autoridades de las entidades tienen impactos estadísticamente significativos en términos de brechas de género en el acceso al crédito.
- ii. Al ampliar el conjunto de variables explicativas incluyendo características referidas a edad y antigüedad relativa, y una vez que se controla por las distintas variables del contexto institucional, económico y cultural, se concluye que también es importante tener en cuenta las características de quienes ocupan esas posiciones.
- iii. Resulta importante monitorear las estructuras de las posiciones jerárquicas al interior de cada entidad financiera y comparar las estructuras de las distintas entidades.

Recuadro 4. Estudio del BID sobre género y acceso al financiamiento empresarial en Argentina

Objetivo y metodología

El trabajo estudia el acceso al financiamiento de las empresas desde las características que presenta el alto directivo (*top manager*), para el caso de hombres y mujeres, en una muestra de mipymes argentinas. El objetivo era entender si las diferencias de género en la probabilidad de postular a un crédito o en la de obtenerlo se pueden explicar con variables observables del emprendimiento y del alto directivo, y si hay margen para la discriminación por género.

Los autores elaboraron un cuestionario que fue aplicado a una muestra de altos directivos de mipymes argentinas. Se realizó un muestreo aleatorio sobre bases de datos de mipymes y luego se ponderaron los resultados (263 respuestas positivas) de acuerdo con información agregada de la cantidad de empresas por sector, región y género del líder, para que la endogeneidad en la tasa de respuesta no afectara los resultados. El análisis se realizó con estadísticas descriptivas de los datos y con un análisis econométrico que explica la brecha de género.

Resultados

Los autores resaltan que sus resultados en su mayoría concuerdan con los hallazgos de estudios realizados en otros países, aunque hay rasgos distintivos y particulares del caso argentino.

En primer lugar, parte de la diferencia en la brecha de acceso al crédito se puede explicar por los sectores elegidos por hombres y mujeres, teniendo en cuenta que las mujeres tienden a elegir sectores que tienen más dificultades para acceder al crédito, como los servicios.

En segundo lugar, las brechas también se explican por las características personales del alto directivo; en particular, las diferencias en la aversión al riesgo, el sesgo de exceso de confianza, el conocimiento sobre finanzas, el tipo de relaciones valoradas y el balance vida-trabajo son todas variables que ayudan a explicar la brecha.

Tercero, lo que queda sin explicar mediante estos factores observables es muy poco y por lo tanto queda poco margen para la discriminación por género al nivel de las instituciones financieras. Las diferencias observadas se deben a diferencias de comportamiento según el género y a la forma en que funciona el mercado de crédito. Los autores enfatizan que el hecho de que no exista discriminación no quiere decir que el funcionamiento del mercado de crédito no tenga efectos en la brecha observada. Por ejemplo, si el sistema financiero se basa de manera considerable en las garantías y en sistemas de calificación estándares que no tienen en cuenta el proyecto, las mujeres se verán más afectadas, ya que están presentes en mayor medida en sectores que cuentan con pocos activos para utilizar como garantías (son sectores que no requieren grandes cantidades de capital).

Finalmente, el trabajo también reveló que las mujeres tienen relaciones menos transaccionales con los bancos y además demandan más servicios no financieros —como capacitación y el fomento del acceso a redes de contactos— que los hombres, por lo cual el hecho de que los bancos no brinden tales servicios termina afectándolas en mayor medida, en comparación con los hombres.

Fuente: Auguste y Galetto (2020).

5.2. Iniciativas del sector financiero para la mujer empresaria

Los bancos públicos lideran la oferta más visible de productos financieros y no financieros hacia las empresarias mujeres. Este tipo de entidades financieras cuenta con ofertas dedicadas específicamente a las empresarias mujeres. Algunas entidades tienen productos dedicados a las empresas

Cuadro 6

Productos de préstamo y garantías para mujeres empresarias

Entidad	Producto	Tipo de persona	Definición empresa de mujer
Banco de la Provincia de Buenos Aires (BAPRO)	Provincia Microcréditos	Física	Sexo del titular
	Línea Impulso Mujeres	Física y Jurídica	
Banco de Inversión y Comercio Exterior (BICE)	Mujeres que lideran	Física y jurídica	El 51% del paquete accionario está en manos de mujeres; o bien el 25% del paquete accionario está en manos de mujeres y al menos una mujer ocupa un puesto de decisión.
Banco de la Nación Argentina (BNA)	Créditos <i>online</i> con aval de Garantizar Digital	Física	Sexo del titular
Garantizar Sociedad de Garantía Recíproca (SGR)	Garantizar Inclusión	Jurídica	Al menos 50% del directorio son mujeres

Fuente: Elaboración propia con base en información publicada por BNA, BAPRO, BICE y Garantizar en sus sitios de internet.

de mujeres personas físicas mientras que otras también incluyen a las empresas de mujeres conformadas como personas jurídicas, para lo cual han adoptado alguna definición de lo que se entiende por empresa de mujer (Cuadro 6).

El Banco de la Provincia de Buenos Aires (BAPRO) tiene productos de crédito para empresarias mujeres tanto personas físicas como jurídicas. La línea Impulso Mujeres está destinada a mipymes de la provincia, lideradas por mujeres de los sectores industrial, agroindustrial, servicios industriales y comercio, que lleven adelante proyectos de inversión.⁴ El BAPRO considera mipymes lideradas por mujeres aquellas donde el 51% del paquete accionario está en manos de mujeres o bien el 25% del paquete accionario está en manos de mujeres y al menos una mujer ocupa un puesto de decisión. El BAPRO también cuenta con la línea Provincia microcréditos, dedicada a mujeres emprendedoras (personas físicas). Tiene tasa preferencial y límites de monto y está destinado a inversión productiva o capital de trabajo.⁵

El BNA también cuenta con productos de crédito con beneficios para mujeres. El banco ofrece un producto totalmente digital, con tasa preferencial para las mipymes lideradas por mujeres de cualquier punto del país: Créditos *online* con aval de Garantizar Digital.⁶ A través de la sucursal virtual Garantizar Digital, se facilita el acceso al financiamiento para personas físicas monotributistas⁷ y trabajadores independientes. La solicitud y aprobación se realiza totalmente en línea a través de la plataforma de Garantizar Digital. Dado que los destinatarios son personas físicas, el sexo de la persona determina el sexo de la empresa.

⁴ Puede encontrarse más información en: <https://www.argentina.gob.ar/servicio/solicitar-un-credito-de-la-linea-impulso-mujeres>.

⁵ Para más datos, visítase: <https://www.provinciamicrocreditos.com.ar/creditos/>.

⁶ Más información disponible en: <https://www.bna.com.ar/Home/GarantizarDigital>.

⁷ En Argentina, el monotributo es un sistema impositivo simplificado, del que pueden hacer uso los contribuyentes más pequeños, para los cuales ciertas variables no superan los valores fijados por la autoridad tributaria (la AFIP).

Una de las sociedades líderes en el otorgamiento de garantías, Garantizar SGR, cuenta con un programa específicamente dedicado a empresas de mujeres. Garantizar inclusión es un programa que brinda bonificaciones especiales en líneas de crédito para pequeñas y medianas empresas (pymes), eventos de *networking* y capacitaciones financieras gratuitas.⁸ En una primera etapa, la iniciativa tiene como objetivo ampliar las oportunidades y otorgar beneficios a los negocios dirigidos, en su mayoría, por mujeres del sector pyme y emprendedor brindando una bonificación especial en los gastos de otorgamiento a empresas cuyo directorio esté compuesto, como mínimo, en un 50% por mujeres. Cerca del 26% de las empresas que solicitan su garantía en Garantizar están lideradas por mujeres. La SGR cuenta con un gran abanico de casos de éxito y de mujeres que llevan adelante emprendimientos.

Por su parte, el BICE ha sido pionero en el diseño de productos financieros y no financieros orientados a la mujer empresaria y en adoptar definiciones de empresa de mujer. El BICE tiene un programa integral de financiamiento de primer piso orientado a mipymes de mujeres: Mujeres que lideran. El BICE define a las empresas de mujeres como aquellas que cuentan con el 51% de acciones en manos de una mujer, o aquellas que, con un mínimo del 25% de participación en el capital, tengan también al menos una mujer en su directorio o en su alta gerencia.⁹

El BICE además trabaja para identificar el sexo de todos sus clientes de primer piso en sus bases de datos internas. El banco está trabajando en incorporar una variable llamada indicador empresa mujer que acompañe los datos de cada cliente para así poder identificar el sexo de los clientes en todas sus operaciones de primer piso, y no solo en las del programa Mujeres que Lideran, en el cual se registra el sexo del cliente en todos los casos (BICE, 2022).

El conocimiento obtenido para la elaboración del programa y la definición de empresa mujer posibilitó al BICE compartir esta información con el resto del sistema financiero a través de la participación en diversas mesas de trabajo. Entre ellas, el BICE forma parte de la Comisión de Género del Protocolo de Finanzas Sostenibles de Argentina y lidera el eje Taxonomía Empresa Mujer (Recuadro 5) (BICE, 2022).

Por su parte, el sector de las empresas de tecnología financiera (*fintech*) también ha comenzado a demostrar interés en atender su negocio con una visión de género. Un estudio del BID con la Cámara Argentina de Fintech (Bastante, 2020) muestra que el 15% de las *fintech* participantes declararon que realizan una distinción y/o análisis en términos de género sobre el público objetivo al que dirigen sus productos y servicios. En esas *fintech* un 22% de sus usuarios son mujeres. Solamente cuatro compañías cuentan con productos que apuntan específicamente al público femenino (referidos a préstamos, tecnología para seguros [*insurtech*] y financiamiento participativo [*crowdfunding*]). En cuanto a si la comunicación y mercadeo se realizan considerando el género del público, el 7% respondió que lo hace y el 21% restante declaró que lo piensa hacer a futuro.

Algunas empresas del ecosistema *fintech* también tienen productos de crédito para la mujer, aunque no necesariamente empresaria. Algunas empresas brindan una oferta de créditos para

⁸ Puede leerse más al respecto en: <https://www.argentina.gob.ar/noticias/garantizar-presenta-un-nuevo-programa-para-fortalecer-el-acceso-al-credito-de-emprendedores#:~:text=Garantizar%20Inclusi%C3%B3n%20es%20una%20propuesta,y%20un%20esquema%20de%20capacitaciones>.

⁹ Para conocer más acerca del Programa Mujeres que Lideran, visítese: <https://www.bice.com.ar/mujeres-que-lideran/>.

mujeres emprendedoras (personas físicas). Se requiere tener ingreso demostrable, por ejemplo, como monotributista. También ofrece créditos a amas de casa, generalmente de corto plazo, con el fin de asistir a la economía familiar.¹⁰

Recuadro 5. El Protocolo de Finanzas Sostenibles de los bancos argentinos y las cuestiones de género

El Protocolo de Finanzas Sostenibles tiene por objeto facilitar y fomentar la implementación de mejores prácticas y políticas para integrar los factores económico, social y ambiental en entidades financieras argentinas. En cuestiones de impacto social, el Protocolo reconoce que el sistema financiero está cada vez más comprometido con cuestiones de género, diversidad e inclusión financiera.

El Protocolo fue desarrollado bajo los auspicios del Banco Interamericano de Desarrollo Invest (BID Invest) y Fundación Vida Silvestre Argentina. Ambas instituciones lideraron dos Encuestas de Sostenibilidad en Bancos de Argentina en 2014 y 2017, que permitieron contar con una línea de base respecto de las finanzas sostenibles y conocer la visión y expectativas de los bancos con relación al tema.

Los bancos signatarios del Protocolo acuerdan realizar esfuerzos para implementar las estrategias que se describen en el Protocolo, en particular:

- Institucionalización de políticas de sostenibilidad dentro de cada entidad.
- Promoción y desarrollo de productos y servicios financieros que promuevan el financiamiento de empresas y proyectos que generen un impacto ambiental y social positivo. Entre ellos, promoción, cuando se justifique, de condiciones diferenciadas de financiamiento para proyectos de pymes lideradas por mujeres y/o pymes que implementen planes para impulsar la equidad de género internamente y/o que garanticen una política de diversidad, y para proyectos que fomenten la inclusión financiera y el acceso al mercado de capitales.
- Análisis de riesgos ambientales y sociales.
- Promoción de procesos internos en materia de sostenibilidad.

Actualmente, 18 bancos han adherido al Protocolo, más tres asociaciones bancarias en la categoría de testigos. El documento del Protocolo se publica en las páginas de internet de los bancos adherentes, pero no cuenta con un sitio propio donde se divulguen todos los documentos elaborados.

En materia de género, se ha trabajado en una taxonomía para empresas lideradas por mujeres con el fin de unificar los criterios para considerar que una empresa está liderada por mujeres. Se acordó que la definición de empresa de mujer utilizada es que al menos el 50% del capital pertenezca a mujeres o más de 25% del capital y al menos una mujer en puestos de decisión. Están trabajando en definir más concretamente “puestos de decisión”.

También se trabajó en una guía de recomendaciones sobre perspectiva de género en la industria financiera, que incluye un diagnóstico sobre el estado de situación actual en materia de género al interior de los bancos y diversas propuestas para eliminar la brecha que existe en el sistema financiero.

En noviembre de 2022 se presentó también una guía para la Implementación de un Sistema de Análisis de Riesgos Ambientales y Sociales (SARAS), como parte de la estrategia 3 del Protocolo. La guía es aplicable a las operaciones de crédito e inversión para la entidad que opte por su implementación. Los riesgos ambientales y sociales deberían formar parte del proceso de calificación de riesgo de las financiaciones y evaluarse correctamente teniendo en consideración su impacto en la rentabilidad.

Fuente: BNA (2020), BAPRO (2022) y ADEBA (2022).

¹⁰ Véase por ejemplo Ikiwi (2023).

Iniciativas de los hacedores de política pública relacionadas con la inclusión financiera con perspectiva de género

6.1. Estrategia Nacional de Inclusión Financiera

Argentina cuenta con una Estrategia Nacional de Inclusión Financiera (ENIF) desde el año 2019. En ese año se aprobó la primera versión de la ENIF, que fue relanzada en 2020 con un horizonte de tres años. La ENIF 2020-2023 redefinió los objetivos estratégicos, dando atención a los problemas de acceso y uso de productos y servicios financieros en sectores sociales vulnerables, como los grupos de bajos ingresos, los trabajadores desocupados, los emprendedores de la economía popular, los adultos mayores, las mujeres y LGBTQ+.

La ENIF 2020-2023 incluye un objetivo estratégico referido a cuestiones de género y diversidad. Este se plantea “contribuir a reducir las brechas sociales, ampliar la territorialidad y federalización e incorporar la perspectiva de género y diversidad, a través de una mejora en el acceso a bienes y servicios financieros”. La ENIF también describe las iniciativas a desarrollar desde una perspectiva de género (Recuadro 6).

6.2. Iniciativas de los reguladores financieros en la promoción de la igualdad de género

En el año 2020 el BCRA incluyó requerimientos de paridad de género en la norma de gobierno societario de las entidades financieras. En particular, se requiere que las entidades financieras consideren la equidad de género a la hora de conformar los directorios, órganos de fiscalización y alta gerencia. También se requiere que se tenga en cuenta la paridad de género en los mecanismos de retribuciones y en la capacitación al personal (Recuadro 7).

Recuadro 6. Iniciativas de la ENIF con perspectiva de género

Para la consecución de los objetivos, la ENIF plantea 10 áreas de trabajo, una de las cuales aborda las políticas con perspectiva de género transversal. En ella, la ENIF se plantea iniciativas a desarrollar desde una perspectiva de género:

- Fomentar la desagregación de indicadores por género, contemplando la diversidad.
- Fomentar el acceso al financiamiento productivo: mayores plazos, tasas diferenciales, apoyo a instituciones de microfinanzas con sesgo positivo de género.
- Diseñar productos de seguros y microseguros apropiados para las políticas de género.
- Fomentar capacitaciones sobre género para el personal del sistema financiero y establecer metas respecto a productos adecuados a necesidades.
- Abogar por el pago de sueldos del servicio doméstico en cuentas bancarias.

Al amparo de la ENIF, también se desarrolló una iniciativa sobre educación financiera con perspectiva de género, que incluye una serie de recomendaciones:

- La educación financiera debe tener el objetivo de acercar conceptos financieros considerando una perspectiva de género y diversidad.
- Trabajar con dispositivos pensados de manera situada, armados para cada población en particular y valorando los saberes de las personas destinatarias de esas iniciativas.
- Trabajar sobre los beneficios y riesgos que conllevan los productos y servicios financieros, incluido el sobreendeudamiento, fraudes, estafas, publicidad engañosa.
- Considerar aspectos que podrían impedir que las personas participen de actividades de educación financiera, como el cuidado de menores de edad. Evaluar la posibilidad de establecer espacios de cuidado que les permitan asistir y dedicar plena atención.
- Los contenidos deben incluir perspectiva de género y diversidad, y no deben reproducir estereotipos de género.
- Comunicación inclusiva: utilizar formas no sexistas buscando comunicar sin marcas de género.

Fuente: Consejo de Coordinación para la Inclusión Financiera (2022) y Ministerio de Economía (2020a).

En el mercado asegurador, la Superintendencia de Seguros de la Nación (SSN) creó en 2021 una Mesa de Políticas con Perspectiva de Género y Diversidad. Su objetivo es establecer acciones para incorporar la perspectiva de género en el diseño e implementación de las políticas públicas competentes a la SSN con el fin de eliminar la discriminación y la violencia contra la mujer, mitigar las desigualdades y diseñar herramientas de comprensión y medición de las brechas existentes en el sector asegurador (SSN, 2021).

La Comisión Nacional de Valores (CNV) desarrolló lineamientos para la emisión de valores negociables sociales, verdes y sustentables con el fin de promover, entre otros, los aspectos de género (CNV, 2019). Los lineamientos ofrecen al mercado una guía de buenas prácticas y parámetros para la emisión de tales valores negociables. Los fondos obtenidos de un bono social podrán ser utilizados, entre otros, para la promoción de la igualdad de género. También los bonos sociales están especialmente destinados a ciertas poblaciones que pueden ser objeto del proyecto social financiado: población debajo de la línea de pobreza; poblaciones y/o comunidades excluidas y/o marginadas; grupos

Recuadro 7. Aspectos de paridad de género en la norma del BCRA sobre gobierno societario

Paridad de género

Pauta que tiene como objetivo equiparar la participación de varones y mujeres en los espacios laborales de toma de decisión y garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razones de género. La gestión con equidad de género es aquella en la cual se establecen condiciones de equidad de género a través de políticas y acciones afirmativas.

Participación en los directorios de las entidades financieras supervisadas por el BCRA

Se considera una buena práctica que el directorio se conforme observando el criterio de paridad de género, a efectos de potenciar la discusión y enriquecer la toma de decisiones con respecto a estrategias, políticas y asunción de riesgos.

Funciones del directorio

La norma describe algunas funciones específicas del directorio en materia de género:

- Seleccione y, cuando sea necesario, reemplace a los principales ejecutivos y cuente con un plan apropiado para su sucesión de modo que las personas candidatas reúnan los requisitos necesarios para administrar la entidad, teniendo en cuenta el criterio de paridad de género.
- Apruebe, vigile y revise el diseño y funcionamiento en la entidad de los sistemas de retribuciones y de incentivos económicos al personal, conforme a las disposiciones legales vigentes y considerando la equidad de género.
- Apruebe políticas de educación y entrenamiento al personal en materia de género y violencia de género.
- Promueva mecanismos de gestión con equidad de género, pudiendo crear un área específica, basados en la igualdad de oportunidades y la no discriminación por género, aplicables en las distintas instancias del desarrollo de la operatoria de la entidad.

Política de transparencia

Es deseable que las entidades financieras incluyan en sus páginas de internet:

- Estructura del directorio (conformación, tamaño, miembros, proceso de selección, calificaciones, criterios de independencia y paridad de género, intereses particulares en transacciones o asuntos que afecten a la entidad financiera) y de la alta gerencia (responsabilidades, líneas de reportes, calificaciones y experiencia), y miembros de los comités (misión, objetivos y responsabilidades).
- Políticas y prácticas implementadas en materia de género, informando el porcentaje de representación de cada género en el directorio, el órgano de fiscalización, la alta gerencia y en el resto de la organización.

Órgano de fiscalización

Se considera una buena práctica que las entidades financieras contemplen el criterio de paridad de género para la composición del órgano de fiscalización. A efectos de aplicar la buena práctica sobre paridad de género, se recomienda considerar la incorporación progresiva de mujeres en ocasión de las nuevas designaciones y/o renovaciones hasta alcanzar la paridad de género.

vulnerables, incluso como resultado de desastres naturales; personas con discapacidades; migrantes y/o personas desplazadas; personas sin educación; población desatendida; personas desempleadas.

6.3. Iniciativas de otros organismos del Estado Nacional

Hay una diversidad de iniciativas en torno a las cuestiones de género en el sistema productivo, incluyendo al sector financiero. Distintos ministerios o unidades dentro de ellos impulsan diferentes iniciativas con el fin de incrementar la participación económica y financiera de las mujeres en general y de las mujeres empresarias en particular.

El Ministerio de Economía ha trabajado en el diseño de buenas prácticas y recursos para identificar acciones que promuevan la equidad de género en los sectores productivos del país (Ministerio de Economía, 2022a). Desde la Secretaría de Industria y Desarrollo Productivo, a través de su Gabinete de Género, se promueve la adopción de estrategias para transversalizar el enfoque de género en los sectores productivos, atendiendo las realidades sectoriales, territoriales y fortaleciendo los procesos de reducción de las brechas de género. El trabajo plantea siete ejes transversales de política pública, de los cuales uno de ellos busca promover la inclusión financiera con perspectiva de género, articulando el fortalecimiento del acceso al crédito, abordando los estereotipos de género en las finanzas y visibilizando el aporte de las mujeres al desarrollo del país.

El Ministerio de Economía también coordina una mesa técnica de finanzas sostenibles (Ministerio de Economía, 2022b). Es una instancia permanente para el intercambio de información, discusión, coordinación y evaluación de acciones de política pública, estrategias y actividades, con el fin de desarrollar y fortalecer las finanzas sostenibles en Argentina. La mesa representa el primer paso hacia el objetivo de formular una Estrategia Nacional de Finanzas Sostenibles que identifique alternativas para movilizar recursos a fin de alentar inversiones públicas y privadas que contribuyan a alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible. En mayo de 2021 se acordó una hoja de ruta con acciones y actividades en el corto y mediano plazo para impulsar las finanzas sostenibles. Las tres instituciones reguladoras de los mercados de capitales, de seguros y de intermediación financiera (CNV, SSN y BCRA, respectivamente), junto con el Ministerio de Economía, emitieron una declaración conjunta en la que adherían al desarrollo de las finanzas sostenibles en el marco de esta iniciativa (Ministerio de Economía et al., 2021).

La actual Secretaría de Desarrollo Productivo también ha desarrollado otra serie de iniciativas en torno a la temática de género. Por un lado, cuenta con una página de internet especialmente dedicada a recopilar y difundir todas las iniciativas y líneas de financiamiento que existen con perspectiva de género, otorgadas por entidades del Estado. Ello permite que las interesadas accedan a una única página web donde pueden contar con toda la información de manera centralizada (Ministerio de Economía, 2022c). Por otro lado, el Gabinete de Género impulsa iniciativas para hacer transversal la política pública con enfoque de género, plasmadas en el Plan de Desarrollo Productivo con enfoque de género. El Gabinete de Género está conformado por todas las áreas de la Secretaría de Industria y Desarrollo Productivo. Al mes de junio de 2022, había 79 iniciativas con enfoque de género en marcha. El eje número 4 se refiere a la inclusión financiera con perspectiva de género. Bajo este eje, se busca remover sesgos discriminatorios que limitan el acceso al crédito

bancario, desafiando los estereotipos de género, y se diseñan estrategias para promover el empoderamiento económico de mujeres. El documento lista programas, instrumentos y alternativas de financiamiento existentes con perspectiva de género (Ministerio de Economía, 2022d).

También el anterior Ministerio de Desarrollo Productivo convocó a la banca a participar de una mesa de género. En ese ámbito se elaboró un documento con análisis de brechas en el sector financiero y se acordó una definición de empresa de mujer que tenía como objetivo ser implementada por las instituciones participantes, de manera de homogeneizar conceptos.

Por su parte, el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad elaboró el Plan Nacional Igualdad en la Diversidad 2021-2023, el cual cuenta con múltiples acciones en 10 dimensiones programáticas, aunque no se aborda la cuestión de género en la inclusión financiera (Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, 2021, secc.5: 77). El plan pretende transformar las bases estructurales de la desigualdad para reducir las brechas de género. Hay un ámbito de acción que comprende el trabajo, empleo y producción, cuyo objetivo estratégico es promover la reducción de las brechas y segmentaciones por motivos de género en el acceso, permanencia y promoción de mujeres y LGBTIQ+ en el trabajo, el empleo y la producción. Sin embargo, no se plantea algún ámbito para trabajar las cuestiones de inclusión financiera de esos grupos, por ejemplo, de manera coordinada con otras instituciones y, en particular, con el trabajo que se realiza al amparo de la ENIF, en la que también participa este ministerio.

Reflexiones y conclusiones

Esta publicación resume el estado de la inclusión financiera de las empresas de mujeres y de la desagregación de datos con enfoque de género en Argentina. Para las empresas de mujeres, se cuenta con indicadores de inclusión financiera elaborados por el BCRA con datos de oferta solo para aquellas cuyo titular es una persona física. Para las personas jurídicas, no se han establecido una o más definiciones de empresa de mujer a fin de recopilar estadísticas y guiar las decisiones de negocios de las entidades financieras.

La variedad de iniciativas existentes en el sector público nacional en torno a las cuestiones de género en el sector productivo y financiero se beneficiarían de una mayor coordinación para potenciar los beneficios de tales esfuerzos. Buscar objetivos comunes y aunar esfuerzos es una vía óptima para potenciar la obtención de resultados que se puedan plasmar en iniciativas concretas y con mayor fuerza. Ello permitiría además evitar duplicaciones y minimizar inconsistencias.

El estudio de empresas de mujeres realizado por CEP XXI ha sido un paso fundamental para llenar el vacío de información que había hasta entonces y cuantificar el número de mipymes de mujeres. Sin embargo, este no debería ser un esfuerzo de una sola vez. Se debería explorar si ese esfuerzo puede convertirse en un sistema de información periódico (elaborado y gestionado, por ejemplo, por la SEPYME, que parece estar en condiciones de tener acceso a todas las bases de datos que se necesitan). El estudio del CEP XXI ha sido un punto de inflexión, porque hasta entonces todos los datos de empresas de mujeres en Argentina provenían de encuestas basadas en muestras mucho más pequeñas, generalmente sesgadas y, a veces, muy desactualizadas. De continuarse con este esfuerzo, se podría ampliar la definición de empresa de mujer en personas jurídicas para incluir posiciones de gerencia general.

Si los datos de empresas de mujeres del estudio del CEP XXI se unieran con bases de datos de inclusión financiera, se podría obtener una visión bastante acabada de la situación de las empresas de mujeres para personas jurídicas. Ello requiere compartir información y bases de datos para poder unirlos (por ejemplo, con las bases de datos del BCRA) a través de la clave única de identificación tributaria (CUIT) de las empresas. Tal iniciativa podría concretarse al amparo de la ENIF argentina, ya que para poder construir indicadores económicos y de inclusión financiera de las empresas es necesario involucrar a varias instituciones del Estado.

Algunas iniciativas del sector financiero se beneficiarían si ganaran mayor visibilidad. Por ejemplo, el trabajo realizado a través del Protocolo de Finanzas Sostenibles (impulsado por BID Invest y Vida Silvestre) se potenciaría si contara con un sitio de divulgación donde se compartieran los

productos concretos en los que se ha avanzado; entre ellos, la taxonomía para definir a las empresas de mujeres. Una mayor difusión ayudaría a identificar las buenas prácticas que se adoptan en la materia y propiciar criterios comunes, sobre todo en aquellas entidades financieras que aún no participan formalmente en ese ámbito.

La medición del sexo de las empresas cuando el marco legal de identidad de género es no binario, como ocurre actualmente en Argentina, conlleva desafíos que deben abordarse. A nivel de las instituciones públicas hacedoras de política, sería importante que adoptaran algunas definiciones y criterios comunes que sirvan de guía para el sector financiero y demás actores interesados. Por supuesto, cada institución pública o privada podrá complementarlas con otras definiciones para contar con una visión más amplia o más acorde con los objetivos de su trabajo.

Referencias

ADEBA (Asociación de Bancos de la Argentina). 2022. Presentación de la Guía para la Implementación de un Sistema de Análisis de Riesgos Ambientales y Sociales en entidades bancarias (SARAS). Disponible en: <https://www.adeba.com.ar/presentacion-de-la-guia-para-la-implementacion-de-un-sistema-de-analisis-de-riesgos-ambientales-y-sociales-en-entidades-bancarias-saras/>.

AFI (Alianza para la Inclusión Financiera). 2022. Policy Catalogue: Women-led MSME Access to Financing. 24 de agosto. Disponible en: <https://www.afi-global.org/publications/policy-catalogue-women-led-msme-access-to-financing/>.

Auguste, S. y B. Galetto. 2020. Género y acceso al financiamiento empresario en Argentina. Washington, D.C.: BID. Disponible en: <https://publications.iadb.org/es/genero-y-acceso-al-financiamiento-empresario-en-argentina>.

BAPRO (Banco de la Provincia de Buenos Aires). 2022. Se cumplen tres años del lanzamiento del Protocolo de Finanzas Sostenibles. Disponible en: <https://www.bancoprovincia.com.ar/Noticias/MasNoticias/se-cumplen-tres-anos-del-lanzamiento-del-protocolo-de-finanzas-sostenibles-930>.

Bastante, M. 2020. Estudio Fintech 2020. Ecosistema argentino. Nota técnica No IDB-TN-2070. Washington, D.C.: BID. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.18235/0002892>.

BCRA (Banco Central de la República Argentina). 2022a. Informe de Inclusión Financiera. Primer semestre de 2022. Disponible en: <https://www.bcra.gob.ar/PublicacionesEstadisticas/Informe-Inclusion-Financiera.asp>.

———. 2022b. Informe de Inclusión Financiera. Segundo semestre de 2021. Disponible en: <https://www.bcra.gob.ar/Pdfs/PublicacionesEstadisticas/IIF-segundo-semestre-2021.pdf>.

———. 2022e. Lineamientos para el gobierno societario de las entidades financieras. Texto ordenado al 25/02/2022. Disponible en: <https://www.bcra.gob.ar/Pdfs/Texord/t-lingob.pdf>.

BICE (Banco de Inversión y Comercio Exterior). 2022. Reporte de Sostenibilidad 2021. Disponible en: <https://www.bice.com.ar/wp-content/uploads/2022/09/REPORTE-DE-SOSTENIBILIDAD-BICE-2021.pdf>.

BNA (Banco de la Nación Argentina). 2020. Protocolo de Finanzas Sostenibles de la Industria Bancaria en Argentina. Disponible en: <https://www.bna.com.ar/Downloads/ProtocoloDeFinanzasSostenibles.pdf>.

CLEAR (Center for LGBTQ Economic Advancement & Research). 2022. LGBTQ-Owned Small Businesses in 2021. Disponible en: <https://www.lgbtmap.org/file/LGBTQ-Small-Businesses-in-2021.pdf>.

CNV (Comisión Nacional de Valores). 2019. Lineamientos para la emisión de valores negociables sociales, verdes y sustentables en Argentina. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/lineamientos_para_la_emision_de_valores_negociables_sociales.pdf.

Consejo de Coordinación para la Inclusión Financiera. 2022. Guía para la incorporación de perspectiva de género en iniciativas de educación financiera. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/guia_para_la_incorporacion_de_perspectiva_de_genero_en_iniciativas_de_educacion_financiera.pdf.

FED Small Business. 2023. Small Business Credit Survey. Disponible en: <https://www.fedsmallbusiness.org/survey>.

IFC (International Financial Corporation). s.f. IFC's Definitions of Targeted Sectors. Disponible en: https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/industry_ext_content/ifc_external_corporate_site/financial+institutions/priorities/ifcs+definitions+of+targeted+sectors.

Ikiwi. 2023. Préstamos para mujeres. Disponible en: <https://ikiwi.net.ar/prestamos/para-mujeres/>.

Ministerio de Cultura. 2022. Ley de Identidad de Género: 10 años. 9 de mayo. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/noticias/ley-de-identidad-de-genero-10-anos#:~:text=El%209%20de%20mayo%20de,con%20su%20identidad%20de%20g%C3%A9nero>.

Ministerio de Economía. 2022a. Buenas prácticas en el entramado productivo. Recursos para identificar acciones que promuevan la equidad de género. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/guia_de_buenas_practicas_0.pdf.

_____. 2022b. Mesa Técnica de Finanzas Sostenibles. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/economia/asuntosinternacionales/mesafs>.

_____. 2022c. Programas con perspectiva de género. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/produccion/gabinete-de-genero/programas-con-perspectiva-de-genero>.

_____. 2022d. 79 iniciativas para el desarrollo productivo con perspectiva de género. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/produccion/gabinete-de-genero/79-iniciativas-para-el-desarrollo-productivo-con-perspectiva-de-genero#4>.

_____. 2020a. Estrategia Nacional de Inclusión Financiera 2020-2023. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/enif_2020-23_vf_011220_con_prologo_1_0.pdf.

Ministerio de Economía, BCRA (Banco Central de la República Argentina), CNV (Comisión Nacional de Valores) y SSN (Superintendencia de Seguros de la Nación). 2021. Declaración Conjunta de las Entidades Reguladoras del Sector Bancario, de Seguros y del Mercado de Capitales con Relación al Desarrollo de las Finanzas Sostenibles en Argentina. Disponible en: <https://www.bcra.gob.ar/Pdfs/Noticias/Declaracion-conjunta-finanzas-sostenibles.pdf>.

Ministerio del Interior. 2022. DNI no binario. 21 de julio. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/noticias/dni-no-binario-528-personas-rectificaron-su-documento>.

Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. 2021. Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad 2021-2023. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2020/09/plan_nacional_de_igualdad_en_la_diversidad_2021-2023.pdf.

Rojo, S., N. Benitez, D. Schteingar y S. Laham. 2022. Mipymes lideradas por mujeres. Serie Investigaciones en red, Documento No. 3. Buenos Aires: CEP XXI, Secretaría de la Pequeña y Mediana Empresa y los Emprendedores. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2021/10/dt_3_-_mipymes_lideradas_por_mujeres.pdf.

SBA (US Small Business Administration). 2023. Inclusión y extensión de la comunidad LGBTQ+. Disponible en: <https://www.sba.gov/es/guia-de-negocios/haga-crecer-su-empresa/empresas-propiedad-de-lgbtq>.

SSN (Superintendencia de Seguros de la Nación). 2021. Resolución SSN N° 481/2021. Mesa de Políticas de Género y Diversidad. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/noticias/se-crea-la-mesa-de-politicas-con-perspectiva-de-genero-y-diversidad-de-la-ssn>.



BID

Mejorando vidas