

Las mujeres y el trabajo independiente: propuestas para cerrar las brechas de género

Alejandro Biondi · Florencia Caro Sachetti · Luciana Petrone



Contenidos

Resumen ejecutivo	3
Executive summary	4
Agradecimientos	5
Presentación	5
Introducción	6
Brechas y determinantes	9
Diagnóstico de políticas	15
Políticas de cuidados	15
Políticas de empleo: formación y capacitación	16
Políticas de apoyo al trabajo independiente y a la economía popular	17
Institucionalidad de género con foco en el trabajo independiente	19
Lecciones aprendidas y recomendaciones	21
Políticas de cuidados	21
Políticas de apoyo al trabajo independiente, con foco en el desarrollo en sectores no tradicionales y en el acceso a mercados.....	22
Políticas de inclusión y educación financiera	24
Políticas de cambio cultural.....	26
Reflexiones finales	27
Anexo: fichas de política	28
Bibliografía	38
Acerca de los autores	42

Resumen ejecutivo

La incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral es uno de los fenómenos socioeconómicos más relevantes del último siglo. Sin embargo, los déficits en la igualdad de oportunidades respecto de sus pares varones limitan el pleno ejercicio de sus derechos. Ellas enfrentan mayores obstáculos tanto en el acceso como en la permanencia al mercado de trabajo y suelen concentrarse en sectores menos dinámicos y puestos de menor jerarquía. El mundo del empleo independiente no es ajeno a esta problemática.

Las mujeres trabajadoras independientes se caracterizan por enfrentar tres grandes problemas que están ausentes para el caso de los varones. En primer lugar, debido a la feminización de las tareas domésticas y de cuidado, tienen mayores restricciones sobre el tiempo disponible para el mercado de trabajo, lo que significa que su inserción como trabajadoras independientes muchas veces es una elección subóptima ante la ausencia de alternativas. En segundo lugar, se concentran en sectores menos dinámicos como servicios sociales, personales, de salud, comercio, arte, recreación y entretenimiento. En tercer lugar, las mujeres se enfrentan a grandes restricciones a la hora de acceder al financiamiento para sus PyME. El principal determinante común que explica estas asimetrías es el conjunto de normas sociales y estereotipos de género que asignan mandatos diferenciales a varones y mujeres.

Desde el Estado argentino, a nivel nacional, se implementan múltiples políticas vinculadas con la prevalencia de estos tres problemas. No obstante, la mayoría de ellas no incluye una perspectiva de género desde su diseño, lo que disminuye su efecto potencial sobre la garantía de condiciones de trabajo decentes para las mujeres trabajadoras independientes. La transversalización de la perspectiva de género y la articulación entre las diversas áreas públicas es esencial para promover una oferta programática pertinente, articulada y complementaria. En particular, las políticas de cuidados (fundamentalmente tiempo y servicios para cuidar), de apoyo al trabajo independiente (con foco en el desarrollo en sectores no tradicionales y en el acceso a mercados), de educación e inclusión financiera y de cambio cultural en torno a las normas de género prevalecientes son fundamentales para avanzar hacia un cambio de paradigma que involucre la desgenerización del trabajo y la corresponsabilidad social en las actividades productivas y reproductivas.

El trabajo independiente representa un cuarto del empleo total en Argentina. Reducir las brechas de género y garantizar condiciones de trabajo decentes en esta modalidad de inserción laboral es esencial para promover el goce efectivo de los derechos de las mujeres en el mercado laboral, así como también para impulsar el desarrollo económico del país.

Executive summary

The massive incorporation of women to the labor market is one of the most relevant socio-economic phenomena of the last century. However, there are still pending issues towards the effective exercise of women's rights. Women face multiple obstacles in both access and permanence in the labor market and are mainly employed in less dynamic sectors and lower-level positions. Independent workers are no strangers to these issues.

Women working independently as entrepreneurs face three major problems that are not faced by men in equivalent situations in Argentina. First, they face greater restrictions on their available time for the labor market due to the feminization of domestic tasks and caregiving, which means that, in many cases, working independently is not their first and ideal choice. In addition, they are concentrated in less economically dynamic sectors such as social, personal and health services, commerce, art, recreation and entertainment. Third, women face greater restrictions when it comes to accessing financial services and credit. A common factor explaining these challenges are gender norms and stereotypes, which assign different roles to men and women.

In Argentina there are multiple public policies aimed at tackling these three major problems. However, most of them do not include a gender perspective, which diminishes their potential effect on female labor participation in quality independent work. The mainstreaming of gender issues and the articulation between the various public areas is essential to promote a relevant set of policies which are articulated and complement each other. More specifically, care policies (mainly those related to paid leave and care services), policies aimed at supporting independent workers (through a focus on helping women develop in nontraditional sectors and accessing markets), financial education and inclusion initiatives as well as policies aimed at transforming the underlying set of social norms and gender stereotypes are critical to promote a paradigm shift that removes gender biases from the world of work, particularly for entrepreneurs and independent workers.

Independent work accounts for approximately 25% of total employment in Argentina. Reducing gender gaps and guaranteeing decent work conditions for independent workers is therefore essential to promote women's economic rights and bolster economic development at the national level as well.

Agradecimientos

Los autores agradecen a José Florito, Coordinador del Programa de Protección Social, por sus valiosos comentarios sobre versiones previas de este trabajo y a Gala Díaz Langou, Directora del Programa de Protección Social, por su orientación como directora del proyecto marco. Se agradece también a Mariano Mayer y Helena Estrada (Secretaría de Emprendedores y PyMEs, Ministerio de Producción y Trabajo de la Nación), por su disponibilidad para el intercambio de ideas acerca de los principales programas de la Secretaría. Los autores también agradecen a Facebook por su apoyo para llevar a cabo este proyecto. No obstante, las opiniones expresadas en este documento son de exclusiva responsabilidad de los autores.

Presentación

Este documento se enmarca en un proyecto estratégico desarrollado por el Programa de Protección Social de CIPPEC con el objetivo de promover políticas públicas que contribuyan a mejorar la situación de las mujeres en el mercado de trabajo. En particular, esta publicación forma parte de una serie, que se completa con el informe “Obstáculos y oportunidades para las mujeres en el mundo de las Pequeñas y Medianas Empresas (PyME)” (2018) de Caro Sachetti, F., Karczmarczyk, M. y Florito, J. (2018) y disponible en <http://www.cippec.org/publicacion/obstaculos-y-oportunidades-para-las-mujeres-en-el-mundo-de-las-pequenas-y-medianas-empresas/>

Nota sobre género y lenguaje

El uso de un lenguaje que no discrimine por género es una de las preocupaciones de los autores. Sin embargo, dado que no hay acuerdo sobre la manera de hacerlo en español y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar el femenino y masculino en simultáneo para visibilizar la existencia de todos los géneros, se optó por emplear el genérico tradicional masculino. Se entiende que todas las menciones en genérico representan siempre a todos los géneros, salvo cuando se especifique lo contrario.

Introducción

El acceso masivo de las mujeres en el mercado de trabajo es uno de los fenómenos socioeconómicos centrales de la segunda mitad del siglo XX. El crecimiento de la participación varió en su ritmo y temporalidad entre países, pero hacia 1960 la mayoría de las economías más desarrolladas mostraba aumentos sostenidos y, por momentos, muy significativos en la proporción de mujeres activas en el mercado de trabajo (Heckman y Killingsworth, 1986). En América Latina, la tendencia condujo al escenario actual en el que, por primera vez, las mujeres de la región dedican una mayor parte de su tiempo a actividades remuneradas que al trabajo en el ámbito doméstico (Gasparini y Marchionni, 2015). Argentina no es la excepción en este sentido.

No obstante estos avances en materia de participación, en la actualidad las mujeres distan de gozar de las mismas condiciones laborales que los varones. Existen brechas en el acceso al mercado laboral, en la trayectoria y la calidad del empleo y en la participación en esferas de toma de decisión, tanto en el sector público como privado (Díaz Langou y otros, 2019).

En Argentina, un 59% de las mujeres de entre 15 y 64 años participan del mercado laboral, lo que implica una brecha de 21 puntos porcentuales con respecto a la participación laboral masculina, que se ubica alrededor del 80% (EPH, 2T 2018). Las mujeres tienen más probabilidades de ser excluidas del mercado de trabajo, particularmente cuando son jóvenes, pertenecen a quintiles de ingreso inferiores, tienen hijos menores de 6 años y alcanzan niveles educativos más bajos. La contracara de esta situación es la asimetría en el tiempo dedicado al trabajo no remunerado y al cuidado de otras personas en el hogar. Casi el doble de mujeres que de varones cuidan, y ellas dedican 2 horas más por día que ellos a esta tarea (6 contra 4), según la última información disponible (EAHU, 2013).

Pero incluso cuando logran insertarse en el mercado laboral, las condiciones de trabajo de las mujeres son peores que las de los varones: están más expuestas al desempleo, la subocupación demandante y la informalidad (Díaz Langou y otros, 2019). Además, las mujeres se enfrentan con “paredes de cristal”: están sobrerrepresentadas en los sectores menos dinámicos y peor remunerados de la economía, lo que tiene implicancias para la brecha de ingresos. En primer lugar, porque los sectores más feminizados de la economía tienen en promedio salarios más bajos. En segundo lugar, estos sectores feminizados son también los que nuclea a la mayor parte de la fuerza laboral femenina total. Así, los sectores de comercio, servicio doméstico, educación y salud emplean a seis de cada diez mujeres y su salario promedio es de \$13.850. Esto contrasta con los sectores más masculinizados (construcción, transporte y comunicación, actividades primarias, y electricidad, gas y agua), que emplean al 60% de los trabajadores varones, pero con un salario promedio 55% mayor (de \$21.504) (EPH, 2T 2018). Además, la maternidad implica una penalidad para las mujeres: se asocia con una reducción o incluso con la interrupción de sus trayectorias laborales. Este fenómeno, que se pronuncia en el pico de la edad reproductiva y particularmente en los hogares de menores ingresos, no tiene una correspondencia con los efectos de la paternidad sobre el comportamiento laboral de los varones (Díaz Langou y otros, 2019).

Aquellas mujeres que logran sostener sus trayectorias laborales pese a los obstáculos experimentan una brecha de género adicional conocida como “techos de cristal”: están subrepresentadas en puestos jerárquicos. Según los últimos datos de la Encuesta de Indicadores Laborales para el sector privado, los varones acceden en mayor medida a cargos de dirección (presidencia, dirección y gerencias) y jefaturas intermedias (jefatura de sector, jefatura de departamento, capataces, entre otros). El caso de las tareas de administración es especialmente crítico: ellas ocupan solo el 4 de cada 10 jefaturas intermedias, a pesar de ser mayoría en el resto de la dotación (EIL, 3T 2017). En el sector público se repite este fenómeno, tanto en los cargos electorales (solo 4 de cada 10 bancas en el Congreso son ocupadas por mujeres, por ejemplo) como en la Alta Dirección Pública (solo 2 de 10 ministerios están encabezados por mujeres) (GPS del Estado - CIPPEC, 2019).

Las Pequeñas y Medianas Empresas (“PyME”) unipersonales y el trabajo independiente¹ no son ajenos a estas brechas, tanto en Argentina como en la región y el mundo. La categoría ocupacional del autoempleo, o trabajador por cuenta propia, refiere a aquellos trabajadores que dirigen y organizan su propia actividad, profesión u oficio (PNUD, 2010), que representan alrededor de un cuarto del empleo total en Argentina. La evidencia regional indica que, si bien esta modalidad es una vía accesible de inserción al mercado laboral y, por lo tanto, a la generación de ingresos, se encuentra muy ligada a la informalidad y desprotección laboral (PNUD 2010, Meagher, 2013). El autoempleo provee una puerta de entrada al mercado laboral relativamente más sencilla que la del empleo formal en relación de dependencia. En consecuencia, aparece como una opción atractiva para aquellos trabajadores que encuentran mayores obstáculos para la inserción laboral, como las mujeres y los jóvenes, y que suele expandirse en momentos de recesión (PNUD, 2010; Bergesio, 2001). En el caso de las mujeres, el trabajo independiente se presenta como una posible solución a los problemas de conciliación entre la vida productiva y reproductiva, particularmente por los beneficios que provee la flexibilidad horaria. Esto se evidencia en las razones que ellas esgrimen a la hora de justificar su modo de inserción laboral: mientras que los varones resaltan la independencia laboral y la posibilidad de obtener mayores ingresos, las mujeres destacan la posibilidad de tener una fuente de ingresos (Caro Sachetti, Karczmarczyk y Florito, 2018). Asimismo, las diferencias en las modalidades y objetivos de autoempleo entre varones y mujeres responden a modelos de ingreso familiar donde el empleo femenino se considera como subsidiario o complementario del masculino (Bettio, 2013 y Périvier, 2014).

Dentro del conjunto de trabajadores independientes se aglomeran una multiplicidad de situaciones muy heterogéneas, desde profesionales hasta vendedores ambulantes. Según un informe del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 2010), entre los trabajadores autónomos es preciso distinguir entre dos categorías diferentes. Por un lado se encuentran aquellos que deciden voluntariamente orientar su trabajo hacia emprendimientos innovadores con el objetivo de alcanzar mayores ingresos. Por otro lado se encuentran los trabajadores independientes para quienes el autoempleo aparece como la única vía de inserción laboral. En cualquiera de los dos casos, esta modalidad de empleo implica restricciones al pleno goce de los derechos laborales.

Este escenario es especialmente relevante en Argentina, dado que, según datos del Ministerio de Producción y Trabajo, las PyME (en general, no solo unipersonales) concentran alrededor del 64% del empleo total y representan el 99% del total de empresas activas (Caro Sachetti, Karczmarczyk y Florito, 2018). En particular, las PyME unipersonales y los emprendimientos liderados por mujeres, foco de este documento, enfrentan desafíos específicos para iniciarse, sostenerse y acceder a sectores productivos de mayor dinamismo y posibilidades de crecimiento, como mostró el informe previo “*Obstáculos y oportunidades para las mujeres en el mundo de las Pequeñas y Medianas Empresas*” (Caro Sachetti, Karczmarczyk y Florito, 2018), punto de partida de este documento.

El objetivo de este reporte es contribuir a cerrar las brechas de género que experimentan las PyME unipersonales lideradas por mujeres en Argentina a través de una serie de recomendaciones de política pública que aborden los principales factores de desigualdad. Con ese fin, el documento se estructura en cinco secciones. Luego de esta introducción, se ahonda en las principales brechas que enfrentan las mujeres autoempleadas en Argentina y la evidencia acerca de sus determinantes. Posteriormente, se realiza un diagnóstico de la oferta de políticas

¹ Cabe notar que ambas categorías (PyME unipersonales y trabajadores independientes) se usarán indistintamente a lo largo del documento como la categoría más abarcativa referida al fenómeno en estudio, a menos que se aclare lo contrario.

públicas a nivel nacional con incidencia sobre esta temática. Finalmente, se presentan propuestas que construyen sobre la oferta programática existente para potenciarla y se incluyen algunas reflexiones finales acerca de los próximos pasos.

Brechas y determinantes

El documento “Obstáculos y oportunidades para las mujeres en el mundo de las Pequeñas y Medianas Empresas” sintetizó la evidencia y datos existentes acerca de las brechas de género en el mundo de las PyME y el trabajo independiente. Del análisis de distintas fuentes de datos que presentó el informe, se desprende que las PyME unipersonales lideradas por mujeres en Argentina enfrentan al menos tres grandes problemas en mayor medida que sus homólogas lideradas por varones: restricciones sobre el tiempo, segmentación horizontal y acceso al financiamiento. En esta sección, se realizará una conceptualización y diagnóstico de los tres desafíos, así como también un análisis de sus principales determinantes, en base a los hallazgos de la literatura especializada en Argentina y a nivel internacional (sintetizados en la Tabla 1).

Tabla 1. Principales problemas que enfrentan las PyME unipersonales lideradas por mujeres y sus determinantes comunes y específicos

Problema	Determinantes específicos	Determinante común
Emprendimiento como opción subóptima ante la falta de alternativas	Restricciones sobre el tiempo disponible, dada la familiarización y feminización de las responsabilidades sociales de cuidado	Normas sociales de género y estereotipos y mandatos derivados
Segmentación horizontal	Leyes y regulaciones	
	Segmentación previa en la educación superior	
Dificultades de acceso al financiamiento	Contexto de baja profundidad crediticia, con impacto diferencial por género	

Fuente: Elaboración propia.

En primer lugar, las mayores restricciones sobre el tiempo disponible emergen como uno de los principales factores que explican la génesis y continuidad de los **emprendimientos liderados por mujeres, que parecen ser en menor medida producto de una decisión libre** en el caso de ellas que entre los varones. Cuando fueron interrogadas acerca de los motivos más importantes para explicar la continuidad de sus emprendimientos, las mujeres que encabezan PyME unipersonales mencionaron los mayores niveles de “flexibilidad y libertad” como principal argumento, mientras que los varones reportaron con mayor frecuencia que la rentabilidad de la empresa y su ganancia era lo más relevante (Caro Sachetti, Karczmarczyk y Florito, 2018). En línea con este hallazgo, la literatura empírica acerca del emprendimiento diferencia dos modalidades principales de realización de esta actividad: emprendimiento como oportunidad y emprendimiento como necesidad. Los emprendedores del primer caso persiguen una oportunidad de negocios por interés personal y de forma voluntaria, mientras que los emprendedores por necesidad comienzan un negocio ante la ausencia de una mejor alternativa laboral, frecuentemente ante un escenario previo de desempleo, búsqueda activa y desaliento (Reynolds, SM Camp, Bygrave, Autio, & Hay, 2001).

A nivel nacional, los últimos resultados disponibles del capítulo argentino de la encuesta *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM)² indican que las mujeres están menos representadas que los varones entre las personas que deciden emprender y que ellas se involucran en esta actividad por necesidad en mayor medida que ellos (Global Entrepreneurship Monitor Consortium, 2018). Además, la tendencia reciente de ambos indicadores es distinta. En los últimos cinco años, las mujeres representaron una proporción cada vez mayor de los nuevos emprendedores o dueños de una nueva PyME: en 2014, había seis mujeres nuevas emprendedoras por cada diez varones, mientras en 2018 la proporción fue de ocho por cada diez (Global Entrepreneurship Monitor Consortium, 2018). Sin embargo, esta mayor tendencia a participar como nuevas emprendedoras o dueñas de nuevas PyME no se tradujo en cambios significativos respecto de los motivos para comenzar los proyectos: las situaciones de emprendimiento por necesidad se mantienen más frecuentes entre las mujeres que entre los varones a nivel nacional. En el quinquenio 2014-2018, por cada diez varones emprendedores en etapa temprana que declararon que su motivación era la oportunidad, solo un promedio de ocho mujeres nuevas emprendedoras declararon hacerlo por la misma razón (Global Entrepreneurship Monitor Consortium, 2018).

La mayor incidencia relativa del emprendimiento por necesidad entre las mujeres, junto con su reconocimiento de la “flexibilidad y libertad” como motivos importantes para continuar el proyecto de autoempleo, sugieren que una proporción de las mujeres económicamente activas se ve forzada a iniciar o sostener un emprendimiento como opción subóptima ante restricciones vinculadas con la cantidad y las características del tiempo que disponen para ofrecer al mercado de trabajo remunerado. Esta situación está en línea con la evidencia acerca de la feminización del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado en Argentina y el mundo, que impone fuertes restricciones al tiempo del que disponen las mujeres, las confina al hogar y representa una de las barreras más importantes para su pleno acceso al trabajo decente (OIT, UNICEF, PNUD y CIPPEC, 2018). En el caso argentino, esto se constata a través de la brecha de dedicación a este tipo de tareas: según la Encuesta de Uso del Tiempo y Trabajo No Remunerado, realizada en 2013, casi el doble de mujeres que de varones realizan tareas de cuidado de personas dependientes en el hogar y, además, ellas dedican más de dos horas adicionales por día que ellos a esta actividad (EAHU, 2013).

A su vez, algunos factores incrementan las demandas de trabajo no remunerado que recae sobre las mujeres. Si el promedio es de 6 horas para la muestra general, las jornadas de trabajo no remunerado se incrementan en la franja etaria de 30 a 59 años (7,1 horas), cuando ellas son cónyuges (7,6 horas), cuando hay niños en su hogar (más de 9 horas), cuanto menor es su jornada de trabajo en el mercado laboral (6,5 horas si trabajan hasta 34 horas semanales) y cuanto más bajo es el nivel de ingreso en su hogar (8,1 horas para aquellas en el quintil 1). Entre los varones, solo la presencia de niños en el hogar aumenta su dedicación a estas tareas, aunque en mucha menor medida que para el caso de las mujeres (Rodríguez Enríquez, 2014). Las fuertes restricciones sobre el tiempo consecuentes se configuran como la contracara de los menores niveles de acceso al trabajo decente entre ellas (OIT, UNICEF, PNUD y CIPPEC, 2018).

En última instancia, la fuerte familiarización y feminización de las responsabilidades sociales de cuidado en Argentina, que penaliza a las mujeres, descansa sobre y depende del

² La encuesta *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM) es un proyecto conjunto entre Babson College (EEUU), London Business School (Reino Unido) y Korea Entrepreneurship Foundation (República de Corea) que, desde 1999, busca aportar datos e información de calidad para potenciar los estudios acerca del fenómeno del emprendimiento. Para cada una de las 100 economías donde se aplica la encuesta, GEM se enfoca en dos dimensiones de análisis principales: 1) las conductas de emprendimiento y actitudes de los individuos y 2) el contexto nacional y cómo impacta en el emprendimiento. El análisis de la información relevada es liderado por una red de socios investigadores locales, que producen anualmente reportes globales, nacionales y también sobre temas específicos.

entramado de normas sociales de género prevaleciente, determinante común a los tres problemas identificados y que se manifiesta de forma específica en cada uno de ellos. Las “normas sociales de género” encarnan el conjunto de conductas socialmente esperables de parte de las personas que identificamos con un género determinado (Cislaghi, Manji, y Heise, 2018). Este entramado de normas configura expectativas y estereotipos y asigna mandatos diferenciales por género, en buena medida en detrimento de las mujeres (por ejemplo, en este caso, cuando se les asigna social y sistemáticamente el rol de cuidadoras primarias y responsables del trabajo doméstico no remunerado).

En segundo lugar, un problema adicional que enfrentan las PyME unipersonales lideradas por mujeres es su **concentración en algunos sectores**. En particular, más de siete de cada diez de las mujeres que trabajan en empresas unipersonales relevadas en la encuesta *Future of Business*³ se desempeñan en tres ramas: comercio, hoteles y restaurantes; servicios comunitarios, sociales, personales y de salud; y arte, recreación y entretenimiento. Los varones, por el contrario, están relativamente más dispersos entre ramas y los sectores que más emprendimientos de varones concentran son el de comercio, hoteles y restaurantes; servicios financieros, inmobiliarios, de alquiler y empresariales y transporte, almacenaje y comunicaciones. El sector más feminizado (es decir, cuya fuerza laboral está compuesta por mayoría de mujeres) es el de servicios comunitarios, sociales, personales y de salud. El más masculinizado, por su parte, es el de la construcción.

Estos hallazgos para el mundo de las PyME unipersonales están en línea con los patrones de segmentación horizontal que se registran para el mercado de trabajo argentino en su conjunto, donde las mujeres ocupadas se enfrentan con “paredes de cristal” (ONU Mujeres, 2017) que las concentran en los sectores menos dinámicos y peor remunerados de la economía, mientras que existe una predominancia masculina en otros, como STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemática, por sus siglas en inglés). Los sectores más feminizados de la economía en su conjunto (como el comercio, empleo doméstico, educación y salud) poseen un salario promedio de \$13.850. Esto contrasta con los sectores más masculinizados (construcción, transporte y comunicación, actividades primarias, y electricidad, gas y agua) cuyo salario promedio es de \$21.504, un 55% más, lo que tiene impactos directos sobre la brecha de ingresos por género (EPH, 2T 2018). La segmentación horizontal, por su parte, también se constata en buena medida en la economía de plataformas, lo que tiene implicancias para el futuro del trabajo, como se detalla en el Recuadro 1.

³ La encuesta *Future of Business* tiene una periodicidad mensual y se realiza a los dueños de PyME cuya empresa cuenta con una página de Facebook, en un proyecto conjunto de Facebook, la OCDE y el Banco Mundial. En el período considerado en este documento y en el informe previo “Obstáculos y oportunidades para las mujeres en el mundo de las Pequeñas y Medianas Empresas” (febrero 2016 a abril 2018), el número de empresas encuestado en Argentina fue 14.075.

Recuadro 1. Economía de plataformas y el futuro del trabajo

El desarrollo de nuevas tecnologías como la inteligencia artificial y la digitalización tiene importantes efectos en la producción de bienes y servicios y, en consecuencia, en el mercado laboral. La evidencia indica que estas transformaciones tendrán implicancias diferenciadas para cada segmento de la población (WEF, 2018). En consecuencia, con el objetivo de garantizar la equidad de género, es necesario analizar cómo el futuro del trabajo afectará la autonomía económica de las mujeres (Florito, Aneja y Beneke de Sanfeliu, 2018).

La literatura acerca del impacto de las nuevas tecnologías sobre el empleo femenino no es concluyente. Por un lado, existe evidencia que sugiere que la automatización afectará más a mujeres y minorías étnicas ya que suelen concentrarse en tareas de baja calificación que se encuentran más desprotegidos frente a la automatización, como las ventas (Institute for Public Policy Research, 2017). Por el otro, las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas en las tareas de cuidado y trabajo doméstico, las cuales involucran habilidades menos susceptibles a la automatización (ILO, 2017). De esta manera, debido al aumento de la demanda de estos servicios y a la globalización del cuidado, el trabajo doméstico y de cuidado podría representar una oportunidad para el empleo femenino. Sin embargo, el aumento de la demanda de estos servicios es incompatible con la organización social del cuidado que actualmente se encuentra familiarizada y feminizada y se realiza mayormente de forma no remunerada en el hogar (De León, 2015). Por lo tanto, esta mayor demanda tendrá fuertes implicancias sobre el modo de inserción laboral de las mujeres.

En este contexto, el trabajo en plataformas, en la medida en que posibilita la flexibilidad en el tiempo de trabajo, parecería una alternativa viable, dada la abundancia de argumentos teóricos acerca del potencial de las jornadas de trabajo flexible para facilitar la conciliación entre la vida laboral y familiar (Chung y Van der Lippe, 2018). Sin embargo, las formas atípicas de empleo impulsadas por las economías colaborativas actualmente se caracterizan por una alta informalidad, baja estabilidad de los ingresos y limitado acceso a la protección y seguridad social. Asimismo, las inequidades de género como la segregación ocupacional y la brecha salarial se reproducen y magnifican en el mundo digital (Hunt y Manchigura, 2016).

En Argentina, las estadísticas nacionales no consideran las especificidades de estos trabajadores, que son invisibilizados en el conjunto de trabajadores independientes, otras formas de empleo atípico y trabajadores informales. Madariaga, Buenadicha, Molina y Ernst (2019) analizaron la situación de los trabajadores de plataformas en Argentina a partir de una encuesta realizada por investigadores independientes. Hacia 2018, estiman que el conjunto total de trabajadores en plataformas digitales que generaron ingresos al menos una vez en los últimos meses alcanzaba al 1% del total de los ocupados del país. Entre ellos, la participación femenina apenas alcanza un 34% y está en gran parte explicada por la presencia de la plataforma Zolvers, mediante la cual se permite contratar trabajadoras domésticas y cuidadoras. A priori, esto sería un indicador de que la segmentación horizontal se estaría replicando en las nuevas modalidades de empleo. Al analizar la composición de género de las otras plataformas, los autores encuentran que las mujeres tienen menor participación en aquellos sectores masculinizados en el mercado de trabajo en general, como el transporte de pasajeros y las actividades de plomería y electricidad.

Según los autores, más allá de que las plataformas identifiquen a los trabajadores como independientes o como “usuarios-proveedores”, solo el 54,8% de ellos declaró en el relevamiento realizar aportes a la seguridad social y, de ellos, el 87% lo hace mediante el régimen de monotributo, con un acceso más limitado a la protección social y sin acceso a algunas políticas de conciliación, como las licencias. El trabajo en la economía de plataformas, entonces, parecería reflejar y replicar muchos de los desafíos presentes en el mercado de trabajo y en el empleo independiente no mediado por estas herramientas y, por lo tanto, el análisis de su rol de cara al futuro del trabajo y las crisis de cuidados debe tener en cuenta estos desafíos.

Con respecto a los determinantes, la segmentación entre sectores y ocupaciones responde, principalmente, a la ya mencionada exposición a determinadas normas sociales de género. Al igual que con otras reglas implícitas, las normas de género son internalizadas desde los primeros intercambios sociales que ocurren en la infancia. Un estudio reciente para la Ciudad de Buenos Aires reveló que, entre los 6 y 8 años, 9 de cada 10 niñas asocian la ingeniería con habilidades masculinas (UNESCO & FLACSO Argentina, 2017). Además, si bien a esa temprana edad alrededor del 30% de los niños y las niñas se consideran buenos para matemáticas, a los 9 y 10 años esta proporción cae a 20% de los niños y 11% de las niñas. Esta situación da cuenta del poder de los estereotipos y roles de género basados en construcciones sociales y culturales para moldear la conducta, los resultados y las expectativas desde la niñez y adolescencia.

La socialización de género continúa a lo largo de la vida e impacta sobre las decisiones que se toman y el marco institucional y de oportunidades en el que se decide. Además, la internalización de las normas se refleja en sesgos inconscientes y estereotipos. Los primeros representan heurísticas o atajos cognitivos involuntarios, que contribuyen a la toma de decisiones negativas para la trayectoria de las mujeres en actividades masculinizadas y también influyen en la exclusión masculina de sectores tradicionalmente feminizados (OIT, 2017). Por otro lado, los estereotipos sobre las actividades adecuadas para un determinado género impactan, por ejemplo, sobre las posibilidades de las adolescentes de identificarse con carreras en STEM, percepción que puede incluso contribuir a un peor rendimiento académico concreto en estas disciplinas (Spencer, Steele y Quinn, 1999). Esta evidencia está en línea con los resultados de matemática de la prueba Aprender, que muestran diferencias elocuentes por género en primaria y secundaria. En tercer grado, niños y niñas obtuvieron puntajes similares, con una leve desventaja para ellas. Sin embargo, esta brecha se amplía considerablemente en la secundaria, en donde la proporción de mujeres que no alcanzó el nivel básico es 10 puntos porcentuales superior a la de varones. En oposición, una mayor proporción de ellos logró un nivel satisfactorio o avanzado (Ministerio de Educación, 2017).

Las paredes de cristal también se sostienen y perduran gracias a las instituciones explícitas e implícitas y a las leyes y regulaciones que consagran los estereotipos de género. En este sentido, las mujeres en Argentina aún enfrentan por ley una prohibición de trabajo en “tareas penosas, peligrosas o insalubres” (art. 176 Ley 20.744 / 1976) y una prohibición de trabajo en carga o descarga de navíos, canteras, grúas, maquinarias, correas, sierras circulares, fundiciones, transporte de material incandescente, y “en el expendido de bebidas alcohólicas destiladas o fermentadas y en cualquier local o dependencia en que se expendan” (arts. 10 y 11 Ley 11.317 / 1924).

La segmentación por género en la educación superior, por su parte, también se funda en estereotipos negativos respecto de los géneros no masculinos y contribuye a sostener las paredes de cristal, al alejar a las estudiantes mujeres de un potencial camino futuro en determinados sectores de la economía. Así, en la educación universitaria en nuestro país, casi seis de cada diez estudiantes son mujeres. Sin embargo, esta proporción no se mantiene en las distintas áreas de conocimiento, sino que ya está marcada por las “paredes de cristal”: ellas son el 72% de los estudiantes de ciencias sociales, pero solo el 25% de quienes estudian ingeniería y ciencias aplicadas (Secretaría de Políticas Universitarias, 2015). Su participación es incluso más baja en las carreras vinculadas con la programación: en 2015, solo el 15% de las nuevas inscripciones fueron de mujeres. Sin embargo, en algunos de estos sectores, las mujeres no siempre fueron minoría. En la década de 1970, tres de cada cuatro estudiantes de Ciencias de la Computación en la Universidad de Buenos Aires eran mujeres, mientras que hoy ellas constituyen apenas el 11% del alumnado (Secretaría de Políticas Universitarias, 2015). En sus inicios, la computación se asociaba más bien con la mecanografía, donde tradicionalmente se desempeñaban más mujeres. Con el tiempo, no obstante, a la par que el sector adquirió mayor relevancia, la predominancia de varones en las aulas fue en incremento. La asociación de ciertas ocupaciones con representaciones

sociales ligadas a “lo masculino” o “lo femenino” ejerce, entonces, un fuerte impacto sobre las tendencias a la participación de dichas actividades por género.

Finalmente, a los dos obstáculos ya mencionados se suma una tercera dificultad para las mujeres que emprenden: ellas enfrentan más barreras que ellos para **acceder a fuentes de financiamiento**.

La evidencia comparada sobre el emprendimiento y autoempleo en el mundo muestra que, a nivel global, las mujeres sistemáticamente enfrentan mayores barreras para acceder al financiamiento y crédito que sus pares varones, en todas las categorías y tamaños de empresa. La literatura señala al menos tres conjuntos de factores que permiten dar cuenta de esta situación. En primer lugar, barreras culturales, fundadas, nuevamente, en estereotipos de género que adscriben a las mujeres menores habilidades y potencial para los negocios, mayor aversión al riesgo y menos ambición y proyecto de crecimiento de su negocio, representaciones que no se sostienen en la evidencia disponible (Trivelli y otros, 2018). En segundo lugar, las barreras regulatorias existentes, que inciden diferencialmente por género en lo relativo a los derechos de propiedad y tenencia sobre activos relevantes para el mercado financiero, como la tierra (Pailhé, 2014). En tercer lugar, ellas enfrentan más obstáculos a la hora de buscar financiamiento en el sistema bancario, como mayores tasas de interés, demanda de garantías incluso superiores al monto del crédito (Ketterer y otros, 2017) y peor desempeño en procesos de evaluación crediticia. Estos procesos suelen carecer de enfoque de género y penalizan, por ejemplo, historias crediticias interrumpidas por períodos de licencia por maternidad (Trivelli y otros, 2018).

En Argentina, las dificultades por género para el acceso al crédito en el sistema financiero se inscriben en un contexto de baja profundidad crediticia a nivel nacional. El crédito bancario como porcentaje del PBI argentino está muy por debajo del promedio para la región y el porcentaje de empresas y de inversiones empresarias financiadas con crédito bancario es notoriamente inferior al nivel correspondiente a países como Chile o Brasil (Bebczuk, 2010). A la luz de este contexto, el capital y los fondos propios se convierten en las principales fuentes de financiamiento para proyectos de autoempleo. Como se desprende de la encuesta *Future of Business*, si bien tanto para mujeres como para varones la principal fuente de financiamiento para comenzar un emprendimiento son los ahorros propios, ellos reportan en mayor medida utilizar este capital (66% contra 59%). Además, las mujeres parecerían suplir este menor acceso relativo a capitales propios mediante el uso de “fondos del cónyuge” (16% de mujeres vs. 4% de varones).

La menor disponibilidad de fondos propios y el recurso a sus cónyuges para obtener el capital inicial para su proyecto sugieren una mayor vulnerabilidad relativa de los emprendimientos liderados por mujeres, dado que la ausencia del financiamiento que depende de su pareja podría resultar en serias dificultades para el sostenimiento del proyecto. Este punto es especialmente relevante dado que la violencia de género por motivos económicos y patrimoniales no es desconocida en Argentina: de los más de 10.000 casos de violencia recibidos en la Oficina de Violencia Doméstica de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en 2017, un 36% incluían instancias de violencia económica, perpetrada en su amplia mayoría por parejas o ex parejas de género masculino (Oficina de Violencia Doméstica, 2018).

Diagnóstico de políticas

Como se describió en la sección anterior, las mujeres enfrentan mayores desafíos como trabajadoras independientes o a cargo de PyME unipersonales. Esto se debe fundamentalmente a las mayores restricciones sobre el tiempo que supone la feminización del trabajo no remunerado, las paredes de cristal que impiden su acceso a los sectores económicamente dinámicos y las mayores dificultades para acceder al financiamiento.

Desde el Estado argentino, a nivel nacional, se implementa una batería de políticas vinculadas con estos tres determinantes. Por un lado, políticas de cuidados, analizadas en la tríada de tiempo, dinero y servicios. Por el otro, políticas de empleo orientadas a la oferta, bajo dos modalidades: políticas activas de formación y capacitación, y políticas de apoyo al trabajo independiente y a la economía popular. Por último, políticas que facilitan el acceso al financiamiento. La mayoría de estas acciones son ciegas al género⁴. En algunos casos se priorizan a las mujeres como población objetivo, particularmente a aquellas con hijos, bajo un discurso de visibilización de la mujer que, sin embargo, se basa en normas sociales de género tradicionales, como la noción de la mujer como responsable del cuidado. No obstante, existen algunas iniciativas que incluyen una perspectiva de género, entre las que se destacan algunas iniciativas públicas de promoción de la equidad económica que buscan derribar normas sociales que condicionan el accionar de las mujeres. Esta sección describirá brevemente las principales políticas y organismos ejecutores sobre la temática.

Políticas de cuidados

Existe un consenso amplio en la literatura especializada en categorizar a las políticas de cuidado en tres tipos: aquellas que brindan **tiempo, servicios o dinero para cuidar** (Pautassi, 2007). El primer tipo refiere en particular a los instrumentos que liberan **tiempo** del empleo para dedicarlo al cuidado, especialmente el régimen de licencias por maternidad, paternidad y familiares, herramienta clave para garantizar el derecho a cuidar de las familias y a ser cuidado de los niños. No obstante, en Argentina solo el 47,5% de los trabajadores y el 51,1% de las trabajadoras que son padres o madres están cubiertos (Díaz Langou, Caro Sachetti, 2017). En lo relativo al trabajo independiente, los trabajadores monotributistas y autónomos no acceden a ningún tipo de licencia ante el nacimiento o la adopción de un hijo.

El segundo tipo de políticas consiste en la provisión pública de **servicios de cuidado**, que comprenden tanto instituciones de cuidado, enseñanza y crianza (CEC), la tríada de acciones destinada a la primera infancia (Cardini, Díaz Langou, Guevara y De Achával, 2017), como también instituciones diarias y de larga estadía para el cuidado de adultos mayores y personas con discapacidad. En Argentina, según los últimos datos disponibles, solo un 32% de los niños de 0 a 4 años asiste a algún tipo de institución de CEC, y la oferta existente presenta problemas de heterogeneidad (coexistencia de formatos institucionales muy distintos y de diferente pertenencia sectorial, con características y calidad variada) y fragmentación (la posibilidad de acceder a ellos es diferencial según el sector socioeconómico al que pertenezca la familia).

⁴ Por “políticas ciegas frente al género” (*gender blind*) este documento se refiere a aquellas que no consideran al género como una variable relevante a incluir en el diseño, implementación y monitoreo de políticas. Esta indiferencia no es inocua, por el contrario, invisibiliza las brechas existentes y sus causas subyacentes, como los sesgos y prejuicios. De esta manera, las políticas ciegas al género no sólo no logran cerrar las brechas, sino que muchas veces las acentúan al reproducir implícitamente sus determinantes (Suárez Tomé, 2017). En cambio, la transversalización de la perspectiva de género implica la incorporación del género como una variable relevante tanto en el diseño como en la implementación y el monitoreo de las distintas acciones de gobierno. Es un enfoque estratégico que, a partir del diagnóstico de los determinantes de las brechas de género y con el objetivo explícito de disminuirlas, identifica las diferencias de género en los resultados potenciales de las políticas (Thomas y otros, 2018).

La estrategia de **dinero para cuidar**, finalmente, consistiría en apoyar a las familias monetariamente para que todas aquellas que lo deseen puedan mercantilizar el cuidado, mediante la contratación de servicios o personas que puedan suplir estos roles. Esta estrategia, como tal, no existe en el mapa de las políticas públicas argentinas, dado que las transferencias que se otorgan a las familias con niños no están especialmente diseñadas para cuidar y sus montos son insuficientes para permitir la mercantilización del cuidado. Esto se vincula con que están concebidas –especialmente en el caso de la Asignación Universal por Hijo– como medidas para alivianar situaciones de pobreza a través del consumo de bienes o servicios mínimos que no incluyen el cuidado desde una óptica ampliada del bienestar (Esquivel, 2011). En consecuencia, el efecto de las transferencias sobre el cuidado es indirecto y está mediado por el consumo: al aumentar el ingreso de las familias se posibilitaría una mejora de las condiciones materiales en las que se provee el cuidado. Sin embargo, este efecto puede verse obstaculizado por la mayor carga de tiempo y dinero que implica el cumplimiento de las corresponsabilidades. Tanto el cumplimiento como la verificación de las corresponsabilidades implican cargas burocráticas que recaen en las familias, particularmente en las mujeres, aumentando sus restricciones sobre el tiempo. En esta política se evidencia la familiarización y feminización de las responsabilidades de cuidado en la organización social Argentina: son las familias, particularmente las mujeres, las responsables de cumplimentar con las corresponsabilidades a las que están sujetos los pagos (Díaz Langou, Florito y Karczmarczyk, 2018).

Políticas de empleo: formación y capacitación

La formación para el trabajo permite conciliar las necesidades de la demanda laboral con las habilidades de las personas que buscan trabajo y, de esta manera, impulsar la tasa de empleo. En línea con este objetivo, el Ministerio de Salud y Desarrollo Social implementa a nivel nacional desde 2018 el programa Hacemos Futuro, dirigido a personas mayores de 18 años que se encuentran en situación de vulnerabilidad económica. El objetivo del programa es incentivar la terminalidad educativa y la capacitación laboral a través del otorgamiento de una transferencia de ingresos condicionada que exige la participación en cursos de formación. La formación ofrecida incluye una variedad de cursos, desde computación y economía social hasta talleres de emprendimiento y oficios técnicos. A su vez, existe un subprograma denominado Hacemos Futuro Juntas, en el que se priorizan las solicitudes de mujeres jefas de hogar, feminidades trans, mujeres con hijos con discapacidad o más de tres hijos y víctimas de violencia de género, trata o explotación sexual. De esta manera no sólo se busca impulsar la participación laboral femenina, sino también mejorar las oportunidades de aquellas mujeres que enfrentan mayores barreras en el acceso al mercado laboral.

Por su parte, el Ministerio de Producción y Trabajo ofrece tres programas de capacitación laboral: el programa Empleo Joven, el Seguro de Capacitación y Empleo, y el Plan 111 mil. Ninguno de ellos incorpora explícitamente un enfoque de género. El programa Empleo Joven está destinado a personas de entre 18 y 24 años, a quienes se les ofrecen cursos de formación y asistencia en la búsqueda laboral. Este programa incluye tres líneas de acción. En primer lugar, se desarrolla el programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo, a través del cual se otorga un estipendio de \$1050 para la capacitación y terminalidad educativa a jóvenes que se encuentren en situación de vulnerabilidad social y no hayan completado sus estudios primarios o secundarios. Segundo, se organizan las “Ferias Futuro” donde se desarrollan espacios de formación certificada, y se ayuda a los jóvenes en la búsqueda laboral. En tercer lugar, el programa incluye tres Espacios de Trabajo Colaborativo en la Provincia de Buenos Aires donde se realizan cursos, charlas, talleres y capacitaciones para la formación en habilidades tecnológicas y digitales.

En cuanto al Seguro de Capacitación y Empleo, este funciona desde 2006 con el objetivo de asistir a trabajadores desocupados que se encuentran en situación de vulnerabilidad económica. El programa otorga una prestación básica por 24 meses, en los que se computan aportes a la seguridad social, y ofrece apoyo en la búsqueda laboral. Con el objetivo de fomentar la

capacitación, se ofrece un estipendio mayor para quienes asistan a diversas actividades de formación y de mejora de la empleabilidad.

Por último, el Plan 111 mil se creó en 2017 con el objetivo de brindar una capacitación intensiva en informática a personas con secundario completo. La meta del programa es formar, para 2021, 100 mil programadores, 10 mil profesionales y mil emprendedores mediante cursos de dos cuatrimestres realizados en escuelas técnicas, centros de formación profesional y universidades. Si bien este programa incluyó una perspectiva de género en la comunicación, que logró la inscripción de más mujeres, este enfoque no se contempló en el diseño del programa, lo que afectó la continuidad de las mujeres en el curso. Según datos del Ministerio de Modernización, hasta febrero de 2019, 1011 personas fueron certificadas por el programa, de las cuales sólo 164 se identifican como mujeres (16,22% del total).

Algunos desafíos que enfrenta la oferta de políticas de empleo remiten a su cobertura limitada respecto del universo potencial de beneficiarios; la conformación de un sistema fragmentado (en el que la gestión de las políticas de empleo a nivel local enfrenta los desafíos propios de la debilidad institucional de algunas oficinas municipales de la Red de Servicios de Empleo); la falta de información sobre resultados y evaluaciones de impacto de las políticas y la ausencia de una verdadera perspectiva de género en la amplia mayoría de las iniciativas (OIT, 2012).

Políticas de apoyo al trabajo independiente y a la economía popular

El Ministerio de Salud y Desarrollo Social, el Ministerio de Producción y Trabajo, y la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES) ejecutan programas dirigidos a fomentar el trabajo independiente y a apoyar iniciativas productivas en la economía popular.

En primer lugar, respecto al **trabajo independiente**, el accionar del Ministerio de Salud y Desarrollo Social se concentra en dos programas: “Manos a la Obra”, y “Crear y Crear”. El primero se lanzó originalmente en 2004, pero fue rediseñado en 2017 con el objetivo de generar trabajo a través de la creación o fortalecimiento de emprendimientos dirigidos por personas en situación de vulnerabilidad. El programa otorga subsidios para la compra de maquinaria, herramientas y otros insumos para la producción de bienes o servicios. También se ofrecen servicios de capacitación y asistencia técnica. En cuanto al programa “Crear y Crear”, su objetivo es impulsar el desarrollo local y regional a partir de la economía social. Para lograrlo, ofrecen acompañamiento técnico y financiero a iniciativas socio-productivas que promuevan el desarrollo local y las economías regionales.

A su vez, la Comisión Nacional de Microcréditos, dependiente del Ministerio de Salud y Desarrollo Social, otorga micro y mesocréditos a emprendedores y grupos de la economía social que no pueden acceder al crédito por vías tradicionales. Los mesocréditos varían entre 50 y 120 mil pesos a devolver en un período de uno o dos años, con posibilidad de extensión. En cuanto a los microcréditos, el monto máximo es de 30 mil pesos, y en el primer semestre de 2018 se entregaron 5635 microcréditos. Ninguno de los programas descriptos incorpora una perspectiva de género.

En cuanto a la ANSES, en el marco del programa ARGENTA, otorga créditos personales a titulares de otras prestaciones, como la Asignación Universal por Hijo o la Pensión Universal al Adulto Mayor, con el objetivo de facilitar el acceso al financiamiento. Si bien en algunos casos las prestaciones otorgadas por ANSES benefician en mayor medida a las mujeres, su implementación y el otorgamiento de créditos no contemplan un enfoque de género.

El Ministerio de Producción y Trabajo también ejecuta distintos programas dirigidos al autoempleo, la mayoría destinados a garantizar el acceso al crédito. A su vez, con el objetivo de incorporar a la economía formal a personas en situación de vulnerabilidad, desde 2017 el

Ministerio lanzó el monotributo social. Este permite el registro del autoempleo, la facturación por productos o servicios, y el acceso a una obra social y al sistema jubilatorio.

Entre los programas de acceso al crédito del Ministerio, se destaca el programa de Financiamiento para Emprendedores, que busca incentivar proyectos y fomentar la expansión de iniciativas existentes. Para los emprendimientos productivos, o aquellos que tengan un impacto social, ambiental, o con perspectiva de género, se otorga un Fondo Semilla que implica préstamos sin interés de hasta \$250 mil pesos, y asesoramiento. Los emprendimientos tecnológicos, sociales o científicos pueden acceder al Fondo Aceleración por el cual se brinda asistencia técnica y financiera de una aceleradora, otorgando créditos de hasta US\$50 mil para emprendimientos tecnológicos y sociales, y hasta US\$300 mil para los científicos. Por último, los emprendimientos con potencial de crecimiento y alta innovación o impacto tienen disponible el Fondo Expansión mediante el cual fondos privados y públicos coinvierten en la expansión regional o internacional. El ministerio también ejecuta el Programa PAC Emprendedores, que facilita el acceso al financiamiento para PyME con menos de dos años de antigüedad mediante préstamos no reembolsables de hasta 400 mil pesos por parte de una incubadora.

Por otro lado, este Ministerio también implementa desde 2018 el programa Mujeres Emprendedoras y Desarrollo Económico Local con el objetivo de incentivar los emprendimientos de mujeres. El programa está dirigido a mujeres en situación de vulnerabilidad social que dirigen emprendimientos innovadores o cooperativas. A las titulares se les ofrecen articulaciones con entes gubernamentales y no gubernamentales que puedan otorgarles herramientas teórico-prácticas para la gestión y desarrollo de sus actividades. Asimismo, el Banco de Inversiones y Comercio Exterior (BICE) lleva a cabo acciones específicamente dirigidas a trabajadoras independientes. El BICE es un banco público que tiene como objetivo promover las inversiones, el comercio exterior y la mejora de la productividad mediante créditos de mediano y largo plazo. Allí se brinda asistencia técnica y capacitaciones a pequeños emprendedores, con programas específicos para mujeres donde se fomenta la creación de redes de trabajo. El programa Mujeres que Lideran brinda servicios financieros y no financieros para empresas conformadas y/o dirigidas por mujeres. Entre los servicios financieros se incluye el financiamiento para la adquisición de nuevo capital físico, y construcción o refacción de infraestructura, mediante créditos de largo plazo por montos que varían entre 200 mil y 40 millones de pesos. Los servicios no financieros involucran cursos online de educación financiera, capacitaciones presenciales de oratoria y marketing y fomento de redes de *networking* para mujeres empresarias. Por su parte, la Agencia Argentina de Inversiones y Comercio Internacional ejecuta el programa mujeres exportadoras, en el cual se promocionan servicios de inteligencia comercial, consultoría y capacitaciones.

En segundo lugar, en cuanto a las **iniciativas vinculadas con la economía popular**, la Secretaría de Economía Social del Ministerio de Salud y Desarrollo Social implementa desde 2017 el Programa Proyectos Productivos Comunitarios con el objetivo de contribuir a la generación de nuevas fuentes de trabajo. Este programa se centra en la creación, promoción y fortalecimiento de unidades productivas gestionadas por trabajadores en situación de alta vulnerabilidad social y económica. Para lograrlo, otorgan una prestación económica periódica y de duración determinada denominada "salario social complementario" por un monto no retributivo e intransferible de \$7.500 (julio de 2019). Como parte del programa, se implementa el Registro Nacional de la Economía Popular que permite centralizar la información disponible. Este programa no incluye en su diseño e implementación una perspectiva de género, considerando de manera diferenciada los obstáculos que enfrentan las unidades productivas dirigidas por varones y mujeres. Sin embargo, en la selección de titulares tienen prioridad las mujeres en situación de vulnerabilidad.

Por su parte, el Ministerio de Producción y Trabajo implementa el Programa Trabajo Autogestionado, orientado a la creación de puestos de trabajo en unidades productivas autogestionadas mediante la mejora de su competitividad. El programa ofrece una ayuda económica individual para cada socio trabajador de la unidad autogestionada al momento de inicio de las actividades o en situaciones de crisis. También ofrece apoyo técnico y económico, con el fin de mejorar la productividad, la competitividad y facilitar un aporte para la reparación o adquisición de insumos, bienes de capital, e infraestructura.

El principal desafío que enfrenta la oferta de políticas de promoción y apoyo al emprendimiento y trabajo independiente remite a la segmentación programática de parte del Estado que replica en buena medida la segmentación social. Así, la mayor parte de la oferta de políticas dependientes de la Secretaría de Emprendedores y de la Pequeña y Mediana Empresa y del BICE, con sus servicios financieros y no financieros de mayor calidad, son alcanzables de parte de emprendedores de sectores socioeconómicos medios, con emprendimientos formales que cumplen con los criterios para acceder a los servicios. La oferta dependiente del Ministerio de Salud y Desarrollo Social, por su parte, orientada a sectores en situación de vulnerabilidad, presenta desafíos en la suficiencia del crédito ofrecido y en la integración efectiva con cadenas de valor que permitan comercializar la producción y ofrezcan oportunidades de escalamiento. Las políticas vinculadas con la economía social, por su parte, enfrentan desafíos vinculados con su diseño, que muchas veces parte desde una concepción de la economía social como estrategia de subsistencia ante situaciones de vulnerabilidad y no desde el reconocimiento de la naturaleza específica y particularidades de las unidades laborales asociativas y cooperativas, no motivadas por el lucro y conceptualmente diferentes del trabajo autónomo o el emprendimiento y del trabajo en relación de dependencia (Hopp, 2017).

Institucionalidad de género con foco en el trabajo independiente

El aumento de la participación laboral femenina en condiciones de trabajo decente no sólo implica una mayor equidad de género, sino que también contribuye al crecimiento económico (Díaz Langou y Brest López, 2018). Con este objetivo, el Ministerio de Producción y Trabajo cuenta con tres líneas de acción institucionales que buscan promover el empoderamiento económico de las mujeres.

La primera es la comisión de género dentro de la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades (CTIO), un espacio de diálogo social integrado por representantes de los sectores gubernamental, sindical y empresarial fundado en 1998 donde se elaboran propuestas de política. En los últimos años, incorporaron la comisión de género con el objetivo es instalar en la agenda pública y privada las acciones dirigidas a garantizar los derechos económicos y sociales de las mujeres en condición de igualdad.

En segundo lugar, la Secretaría de Emprendedores y PyME cuenta con el Centro de Desarrollo Económico de la Mujer (CEDEM), un espacio que promueve la participación laboral femenina. Entre sus actividades se destacan las tareas de investigación acerca del rol de las mujeres en la economía, y la oferta de espacios vinculación y aprendizaje económico para mujeres.

Además, en el último año surgieron nuevas iniciativas orientadas a suavizar el efecto de la segmentación horizontal en espacios específicos. En este sentido, cabe mencionar el caso del fallo Borda, a partir del que las empresas de transporte público deben contratar al menos un 30% de conductoras. En base a esta jurisprudencia, desde la Secretaría de Promoción, Protección y Cambio Tecnológico dependiente de la Dirección de Protección e Igualdad Laboral y de la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades, se dictó la Resolución N°1/2019: la creación de un Registro de Mujeres Aspirantes a Choferes de Colectivo (REMACC). El objetivo de esta práctica es tanto avanzar hacia la igualdad real de oportunidades para varones y mujeres como cumplir con el cupo femenino del 30% impuesto por ley. Para garantizar el cumplimiento

de la normativa, las empresas deberán presentar anualmente ante la Dirección de Protección e Igualdad Laboral constancia certificada expedida por la AFIP en la que se dará cuenta de la nómina de personal contratado en el período. El REMACC se creará a partir de la inscripción virtual de las interesadas y el listado podrá ser consultado por todas las empresas de transporte de pasajeros para incorporar conductoras. Las empresas realizarán la evaluación de idoneidad a través de criterios objetivos y razonables y la acreditación de los exámenes psicofísicos y las pruebas teórico-prácticas por parte de las postulantes.

Lecciones aprendidas y recomendaciones

El trabajo doméstico no remunerado, la segmentación horizontal y la falta de financiamiento impactan negativamente sobre el desarrollo de pequeñas y medianas empresas lideradas por mujeres. Si bien estos obstáculos se vinculan en buena medida con las barreras que enfrentan las mujeres para acceder al mercado laboral en general, existen implicancias específicas para el caso de aquellas mujeres trabajadoras independientes.

Políticas de cuidados

La feminización del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado impone una restricción de tiempo a las posibilidades laborales para las mujeres. Por lo tanto, son necesarias políticas de cuidado que promuevan la corresponsabilidad entre los géneros en estas responsabilidades sociales y releven la responsabilidad únicamente femenina. Como se mencionó en la sección anterior, la problemática del cuidado se agudiza para las trabajadoras independientes en Argentina, dada la ausencia de esquemas de licencias que contemplen sus necesidades y los desafíos de las políticas que proveen espacios de cuidado.

A nivel internacional, muchos países han logrado reducir la carga de las responsabilidades domésticas sobre las mujeres. De León (2017) presenta el caso de los países escandinavos, donde se implementan servicios universales de cuidado y se redujo considerablemente la brecha de género en la participación laboral. Noruega provee servicios públicos de cuidado para niños y niñas menores de seis años que se complementan con un sistema de licencias equitativo de 12 semanas para el padre, 14 para la madre, y 59 semanas restantes a distribuir a elección (Sonneland, 2014). Entre los países de Europa continental, las estrategias aplicadas incluyen la utilización de servicios públicos de cuidado y transferencias monetarias, tanto para la contratación de cuidadores como para permitir el cuidado a cargo de alguno de los padres (Etchebehere, Artía, Cambón, De León, Duarte, Silva y Silva, 2011).

En América Latina, se destaca el Sistema Nacional de Cuidados (SNC) de Uruguay, que provee Centros de Atención a la Infancia y la Familia (CAIF) para niños menores de tres años. A su vez, en áreas con oferta pública insuficiente, se ofrecen estipendios para el financiamiento de servicios privados. El SNC también incluye la ampliación de licencias parentales y transferencias de ingresos por maternidad y paternidad (De León, 2017). En el caso uruguayo, se destaca también como buena práctica para la inclusión laboral femenina el Centro de Desarrollo Integral para el Empleo existente en Montevideo (Renzi, D'Angelo, Gutiérrez y Welsh, 2018). Allí se asiste a mujeres en situación de vulnerabilidad, especialmente a aquellas con niños, elaborando conjuntamente un proyecto laboral viable mediante talleres de capacitación y fomento a los emprendimientos, en alianza con el sector empresarial y organizaciones internacionales. Lo novedoso de esta iniciativa es que los centros cuentan con espacios de cuidado infantil para niños menores de cuatro años mientras suceden los talleres y capacitaciones.

En Argentina, varias provincias avanzaron hacia una ampliación de las licencias por nacimiento para los empleados públicos, destacando los casos de Tierra del Fuego y, recientemente, la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. A partir del análisis de estas estrategias, Díaz Langou y Florito (2016) identificaron algunas lecciones aprendidas. En primer lugar, las reformas del régimen de licencias deben evitar reforzar el sesgo maternalista del cuidado para fomentar la participación económica femenina. Para promover esta reforma, que interpela no solo al Estado sino a un conjunto amplio de actores sociales (incluyendo el sector privado, sindicatos y sociedad civil), los autores enfatizan la importancia de generar coaliciones entre organizaciones feministas, sindicatos, legisladores, y cámaras empresarias para impulsar el cambio en la normativa pertinente. También se sugiere complementar este proceso con campañas de concientización con enfoque de género y que también difundan los potenciales beneficios de esta política, tanto en términos de derechos como de retornos económicos (a partir del aumento de la participación laboral femenina). A favor de este último punto, Díaz Langou y Caro Sachetti (2017)

estimaron que, si se modificara el régimen de licencias hacia un esquema universal que incluya a los trabajadores independientes, el costo total hacia 2030 sería de un 0,3% del PBI proyectado para dicho año.

A partir de esta síntesis de la evidencia existente, las recomendaciones de política pública para Argentina se pueden sintetizar en dos grandes grupos: ampliar la oferta de servicios públicos de crianza, enseñanza y cuidado para la infancia y modificar el régimen de licencias.

La oferta actual de **servicios de cuidado** para los niños es dispersa, heterogénea y fragmentada en diferentes subsistemas que varían en cobertura y calidad. En consecuencia, a partir del reconocimiento de que las actividades de cuidado, enseñanza y crianza en la primera infancia son inseparables, es preciso avanzar en reformas que tiendan a fortalecer la oferta de CEC, unificándola, ampliando su cobertura y garantizando su calidad. En cuanto al primer punto, surge la necesidad de fortalecer la coordinación intersectorial y colaboración entre áreas, y explorar la posibilidad de integrar la rectoría de la oferta ya sea en el sector educativo o en el de desarrollo social (Cardini, Díaz Langou, Guevara y De Achával, 2017).

La expansión de la cobertura, también fundamental, debe partir de un mapeo inicial y diagnóstico de los déficits en la oferta actual y la integración de los registros de información existentes en un Sistema Único y Descentralizado de Información, que contemple indicadores vinculados no solo con las características de la oferta sino también con las trayectorias de los niños y sus familias (Cardini, Díaz Langou, Guevara y De Achával, 2017). En particular, el cruce con información relativa a las brechas de género en el acceso al mercado laboral, tamaño de los hogares y localización de nodos de transporte en el territorio es crítico en el proceso de localización de la nueva oferta institucional, a los efectos de también potenciar la participación laboral femenina. Para el caso específico del trabajo independiente, es preciso explorar qué otras variables específicas al tipo de inserción laboral deben tenerse en cuenta al momento de priorización en la expansión de la oferta para garantizar su pertinencia y accesibilidad.

Finalmente, los esfuerzos en materia de coordinación-rectoría y ampliación de cobertura deben estar acompañados por un énfasis en la calidad de la oferta. Dicha calidad puede robustecerse a partir de la creación de Estándares Curriculares Comunes que guíen las prácticas en todos los espacios CEC, acompañados de un fortalecimiento del rol de los supervisores (que monitoreen la implementación de los Estándares) y la promoción de redes de intercambio horizontal entre espacios de CEC. Un mejoramiento de los procesos de formación y acreditación de los profesionales, así como la toma de medidas para asegurarles condiciones de trabajo adecuadas también constituyen eslabones críticos para garantizar la calidad de la oferta (Cardini, Díaz Langou, Guevara y De Achával, 2017).

Respecto de las **licencias**, el acceso está actualmente condicionado al tipo de inserción laboral. Esto es particularmente perjudicial para los trabajadores independientes, ya que no están incorporados en ninguno de los regímenes de licencias vigentes. Por lo tanto, es necesario avanzar hacia esquemas universales que se enfoquen en el cumplimiento de derechos, independientemente de la situación laboral de las familias. A su vez, es prioritario avanzar hacia licencias familiares flexibles para disminuir los sesgos de género y la impronta maternalista del cuidado, prolongando la licencia de paternidad. Estas reformas deben estar guiadas por tres principios: universalidad en el acceso, co-parentalidad para revertir el sesgo maternalista, y equidad (Díaz Langou y Caro Sachetti, 2017). En este sentido, el esquema de financiamiento de las licencias debería combinar mecanismos contributivos y no contributivos para lograr adaptarse a las distintas categorías ocupacionales existentes. Si el Estado se hiciera cargo de la inversión necesaria, se podría garantizar que este derecho se cumpla para quienes no poseen acceso a un empleo formal.

Políticas de apoyo al trabajo independiente, con foco en el desarrollo en sectores no tradicionales y en el acceso a mercados

La concentración de las trabajadoras independientes en sectores menos dinámicos y con mayores dificultades de acceso a cadenas con alto valor agregado impacta negativamente sobre sus horizontes de autonomía económica.

Para disminuir el efecto de la **segregación horizontal**, se desarrollan distintas intervenciones que promueven la participación de mujeres en sectores masculinizados. Estas se pueden clasificar en dos grandes grupos: programas de capacitación en oficios no tradicionales para mujeres, y programas de mentoreo y *networking*. Diversos estudios identifican buenas prácticas a partir de los resultados obtenidos en términos de inserción laboral femenina, los aquí citados fueron reconocidos en estudios de la OCDE (2017) y la Fundación EU-LAC (Renzi, D'Angelo, Gutiérrez y Welsh, 2018).

Con respecto al primer grupo, existen programas que proveen capacitación para mujeres en oficios típicamente masculinos, como la Escuela de Formación Técnica de Mujeres en Nicaragua y el programa “Mujeres Constructoras” de Bolivia, donde se dictan cursos de formación en oficios como carpintería, soldadura y electricidad. Para mujeres emprendedoras, también existen experiencias prometedoras implementadas por o en articulación con la sociedad civil. En este sentido, la Fundación Levántate Mujer, en Bolivia, promueve la inclusión económica a partir de la implementación de centros de la mujer emprendedora donde se realizan capacitaciones integrales sobre la generación de ingresos, técnicas de negocios y computación. Las participantes también pueden acceder a un fondo rotatorio por el cual se les entrega un pequeño préstamo sin interés por ocho meses. Por su parte, en Francia funciona la Red de Embajadoras y Embajadores para la Diversidad de Género, que implementa talleres dictados por mujeres y varones que ejercen oficios no tradicionalmente asociados con su género, con el objetivo de incentivar trayectorias laborales libres de estereotipos. Al interior de este primer grupo de políticas, además, un subconjunto está destinado específicamente a impulsar la participación femenina en carreras de STEM. En Francia, la asociación nacional *Jump in Tech* dicta talleres de robótica, programación y demás oficios técnicos del campo de la informática destinados a adolescentes. En España, la Federación de Mujeres Jóvenes organiza cursos virtuales para desarrollar habilidades y competencias digitales y personales de mujeres jóvenes desempleadas o en situación de vulnerabilidad para potenciar su inserción en el mundo laboral.

Un segundo grupo de políticas consiste en redes de mentoreo que buscan generar espacios de *networking* e incentivar los emprendimientos femeninos. Nuevamente, en distintos lugares del mundo las organizaciones de la sociedad civil muchas veces son pioneras en el diseño de estas iniciativas. En Alemania, por ejemplo, la organización *Frauen Unternehmen* apoya redes de emprendedoras que realizan viajes a universidades, escuelas y eventos para promocionar los emprendimientos femeninos. Además, ofrece oportunidades para que las mujeres construyan sus propias redes, intercambien experiencias, sean mentoras de nuevas iniciativas, promuevan sus negocios y participen en talleres. Por otro lado, también existen iniciativas públicas novedosas en este sentido, tanto a cargo del Estado como de organismos supranacionales. En Suecia, la Agencia Nacional por el Crecimiento Económico y Regional ejecuta el programa de embajadoras para los emprendimientos femeninos desde 2007 con el objetivo de impulsar su desarrollo. Así, provee herramientas para las mujeres emprendedoras que quieran desarrollar nuevos proyectos y ofrece programas de mentores y de referentes en centros educativos. Por su parte, la Unión Europea ejecuta el programa *WeGate* desde 2016, con el objetivo de promocionar los emprendimientos femeninos a partir de la creación de una página web que sistematiza información útil para emprendedoras sobre capacitaciones, redes y oportunidades de mentoreo, a la vez que cuenta con una plataforma online de *networking*.

Por otro lado, **facilitar el acceso a los mercados** de PyME dirigidas por mujeres y una mejor integración de sus cadenas de valor es otra medida central. Esto incluye promover la participación de emprendimientos dirigidos por mujeres en ferias, exposiciones, ruedas de

negocios para la promoción de sus productos y generar iniciativas que favorezcan a empresas lideradas por mujeres en los procesos de compras públicas. La evidencia muestra que la posibilidad de integrar a las pequeñas empresas de mujeres en las cadenas públicas y corporativas de suministro es una vía importante de crecimiento para muchas pequeñas empresas en las fases iniciales de desarrollo. No solo significa una oportunidad para los emprendimientos garantizar el acceso al mercado de manera protegida, sino que también ha probado ser un mecanismo que genera beneficios para las grandes firmas, cuando éstas lo utilizan (ONU Mujeres, 2017).

Actualmente, en Argentina existen políticas a nivel nacional que fomentan la capacitación para el desarrollo de emprendimientos. Sin embargo, casi ninguna cuenta con perspectiva de género. Además, si bien hay iniciativas incipientes que buscan fomentar la inclusión laboral femenina en sectores masculinizados, la mayoría de los programas de empleo y capacitación existentes tienden a reproducir y perpetuar la segmentación horizontal. En esta línea, se requieren políticas que fomenten la participación femenina en sectores tradicionalmente masculinizados, y viceversa. En los últimos meses, se diseñaron algunas iniciativas prometedoras. En este sentido, dentro del Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos (PIOD), liderado por el Instituto Nacional de las Mujeres (INAM), se destaca el Programa de Formación para la Equidad de Género (FORGEN), el cual tiene el objetivo de incorporar mujeres en ocupaciones típicamente masculinizadas a partir de cursos de capacitación. Esta política es clave para el empoderamiento económico en el marco del PIOD, pero aún no hay información disponible sobre su implementación y resultados.

Respecto de la creación de redes de trabajo y mentores para mujeres emprendedoras, se destacan las experiencias del BICE y de la Agencia Argentina de Inversiones y Comercio Internacional con sus programas Mujeres que Lideran y Mujeres Emprendedoras. Sin embargo, como se mencionó anteriormente, la cobertura de estas políticas es escasa y se reduce a un grupo reducido y privilegiado: mujeres con alto poder adquisitivo y con experiencia previa en el ambiente laboral. Por lo tanto, son necesarias políticas que incluyan a grupos de población más amplios y heterogéneos que enfrentan mayores barreras para participar de redes de *networking* y quienes tienen menor probabilidad de estar en contacto con emprendedoras que puedan ejercer un rol aspiracional. Las iniciativas de fomento a la actividad empresarial de las mujeres que lleva adelante el CEDEM, con creciente presencia federal, constituyen un paso en esta línea cuyo alcance sería importante potenciar. Las particularidades del trabajo asociativo y en cooperativas liderado por mujeres, por otro lado, deben nuevamente ser tenidas en cuenta en el diseño de iniciativas de acompañamiento de estas modalidades de producción solidarias, diferentes del trabajo independiente y con desafíos diferenciales de sostenibilidad.

Finalmente, con respecto al apoyo para el acceso a mercados de comercialización, el ya mencionado PIOD se propuso promover la incorporación de la perspectiva de género en las compras de la Administración Pública Nacional como una de sus líneas de acción clave, lo que se trata de un importante primer paso para diseñar iniciativas concretas en este sentido. El proyecto de ley 2082/18 de “Creación de un régimen de compras del estado con perspectiva de género” también representa una oportunidad por el lado normativo y en el marco del debate parlamentario.

Políticas de inclusión y educación financiera

Las barreras en el acceso a los servicios financieros y a las fuentes de financiamiento son particularmente perjudiciales para las mujeres que se dedican al empleo independiente, ya que afectan las posibilidades de crecimiento y expansión de emprendimientos pequeños. Esto es aún más difícil en el contexto económico argentino actual, donde el mercado de capitales es pequeño y las líneas de acceso al crédito por vías bancarias tradicionales suelen demandar múltiples garantías de pago.

Los informes de OCDE (2017) y EU-LAC (Renzi, D'Angelo, Gutiérrez y Welsh, 2018) al respecto ofrecen múltiples ejemplos de buenas prácticas implementadas en distintos países en este sentido. Muchos de los programas que se implementan para cerrar las brechas en el acceso a financiamiento incluyen acciones de acceso al crédito combinadas con capacitación, algunas veces, con focos específicos en mujeres de menor nivel socioeconómico o situación de vulnerabilidad. A nivel regional, se destaca el caso del programa Afro-emprendedor de Brasilia, que busca fomentar los emprendimientos de la población afroamericana, particularmente mujeres, para elevar el nivel de ingresos y de empleo de esa población mediante estudios formativos y de seguimiento e implementación de incubadoras para financiar emprendimientos. Por el lado de las iniciativas lideradas por la sociedad civil, en Argentina la Fundación Mujeres 2000 desarrolla el Programa Emprende en los partidos bonaerenses de Tigre, y San Fernando, que ofrece capacitación en costos, finanzas, marketing, microcréditos y asesoramiento a mujeres emprendedoras. A nivel internacional, la iniciativa We-Fi (*Women Entrepreneurs Financial Initiative*), vigente desde 2017, busca promover el acceso a productos y servicios financieros de parte de mujeres trabajadoras independientes, así como expandir las redes de trabajo en esta agenda a nivel internacional. En 2018, entregaron \$120 millones de dólares a programas con estos objetivos que funcionan en países en desarrollo. En distintos países europeos, por su parte, los programas nacionales de educación e inclusión financiera forman alianzas con bancos privados y otras instituciones crediticias para garantizar el acceso al financiamiento de emprendimientos femeninos, como en el caso del *Plan Entrepreneurial des Femmes* francés.

Un segundo grupo de políticas se concentra principalmente en brindar la educación financiera a mujeres emprendedoras, con el objetivo de que puedan acceder a los canales tradicionales e institucionalizados de crédito y lograr un manejo eficiente de sus ingresos. Entre las buenas prácticas a nivel regional, el programa peruano *Haku Wiñay* tiene como objetivo contribuir a la inclusión económica de hogares rurales a partir de capacitación y asistencia técnica en tecnologías de comercio y acceso a activos de gestión de emprendimientos. El programa Emprendurismo con Enfoque de Género de El Salvador, por su parte, busca aumentar la participación femenina en la fuerza laboral a partir del desarrollo de emprendimientos. La iniciativa fomenta esta modalidad de inserción a partir del acceso a información entre personas que enfrentan altos niveles de pobreza y exclusión, con énfasis en la participación femenina. El programa tuvo mucho éxito: aumentó la capacidad de las mujeres como agentes de cambio en sus economías territoriales, fortaleció sus habilidades de gestión y tuvo un impacto positivo en su empoderamiento económico (PNUD, 2014).

En Argentina existen varias políticas dedicadas a otorgar financiamiento a emprendimientos. No obstante, la mayoría de ellas no involucra una perspectiva de género. Asimismo, en los casos analizados se destacan las alianzas público-privadas que permiten coordinar las necesidades financieras de los programas públicos con las acciones sociales de responsabilidad empresarial que realizan las empresas, y así mejorar la cobertura de los programas disponibles.

En los últimos años, el gobierno nacional argentino desarrolló múltiples programas de apoyo a emprendedores en situación de mayor vulnerabilidad y trabajadores de la economía popular, como los programas "Manos a la obra", "Creer y crear", micro y mesocréditos, entre otros ya mencionados. Sin embargo, la mayoría de estas iniciativas no sólo carecen de una perspectiva de género, sino que tampoco cuentan con acciones de educación financiera robustas que se articulen estrechamente con el acceso al crédito. Esto es particularmente desafiante porque existe consenso en la literatura acerca de la correlación entre educación financiera e inclusión financiera (Atkinson y Messy 2013). Asimismo, otros programas, como los de Financiamiento para Emprendedores del Ministerio de Producción y Trabajo, apuntan a emprendimientos formales y con mayor nivel de desarrollo, dados los requisitos habilitadores para acceder a los

préstamos que ofrece la política. Esto reduce el alcance de la política y su potencial para promover la equidad.

En consecuencia, es necesario implementar políticas públicas que apunten a los sectores más vulnerados, con programas que combinen el acceso a crédito suficiente con la capacitación en técnicas de negocios y educación financiera. En cuanto al acceso al financiamiento, si bien existen programas que otorgan préstamos a quienes no pueden acceder a canales formales de crédito, esto no resuelve el problema estructural de acceso al sistema financiero. En este sentido, es crítico avanzar hacia un sistema más inclusivo, basado en las necesidades del usuario, que fomente el acceso y el uso, en particular, de las mujeres, de sus herramientas e instrumentos. Con este objetivo, resulta imprescindible que las entidades financieras permitan un uso de colaterales no tradicionales, dado que ellas suelen estar particularmente afectadas por la falta de garantías. Además, es necesario instaurar procesos libres de sesgos en entidades financieras, para evitar la discriminación implícita hacia las mujeres, por ejemplo, en las evaluaciones crediticias.

Políticas de cambio cultural

Determinante común a muchos de los obstáculos que enfrentan las mujeres en la realización de su autonomía económica, incluyendo en el empleo independiente, el entramado de normas de género actual exige ser transformado a partir de políticas de cambio cultural de alcance amplio, cuyos impactos serán positivos no solo sobre las trayectorias de las mujeres en el trabajo independiente sino sobre su autonomía económica en términos más amplios.

A modo general, se necesitan iniciativas que busquen sensibilizar a la población general sobre las brechas de género en el mundo laboral. Esto puede incluir campañas públicas de amplia difusión, que abarquen temas como el trabajo no remunerado, la corresponsabilidad, la segregación horizontal y el acoso laboral, entre otros. En paralelo, desde una perspectiva de ciclo de vida, es preciso transversalizar la perspectiva de género en la educación, para promover la equidad en las trayectorias educativas de varones y mujeres desde edades tempranas, con políticas como la implementación efectiva de la Educación Sexual Integral (ESI) en los proyectos curriculares institucionales de las escuelas de todos los niveles educativos.

Reflexiones finales

Las problemáticas que enfrentan las trabajadoras independientes se insertan en un marco más amplio de brechas de género en el mercado de trabajo. Las mujeres no solo participan en menor medida del trabajo remunerado, sino que, cuando lo hacen, se desempeñan en peores condiciones y tienen mayores probabilidades de transitar al desempleo o a la inactividad.

En este sentido, es necesario atender a las barreras que les impiden a las mujeres alcanzar oportunidades de trabajo decente, ya sea de manera independiente o en un empleo. Esto implica fortalecer el acceso de las mujeres a puestos de trabajo formales y con herramientas de protección social. Además, se debe fomentar el reconocimiento, la reducción y la redistribución del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado que realizan, en mayor medida, las mujeres. Como se describió a lo largo del documento, las trabajadoras independientes enfrentan problemáticas adicionales, como no contar con un esquema de licencias que les otorgue tiempo para cuidar.

Además, las normas sociales de género tienen un efecto perjudicial sobre las oportunidades educativas y laborales de mujeres. Derribar los estereotipos y promover un desarrollo pleno del potencial de cada uno, independientemente de su género, es esencial para alcanzar una mayor equidad entre mujeres y varones. Las políticas públicas tienen un rol esencial en este sentido, al igual que las iniciativas institucionales que buscan promover la equidad. Esto implica promover la transversalización de la perspectiva de género en el diseño, la implementación, el monitoreo y la evaluación de las políticas, como también la generación de datos desagregados por género. En particular, la disponibilidad y sostenibilidad de estadísticas por género vinculadas con los motivos que subyacen al trabajo independiente y desarrollo de emprendimientos, así como sobre modalidades rurales de esta actividad y sobre la producción de tipo asociativo y en cooperativas es crítica para el análisis, diseño y evaluación de las políticas públicas propuestas en este documento.

En el plano institucional, el abordaje de la problemática debe ser integral y multisectorial, con el fin de atender a las diferentes aristas de las brechas de género y los desafíos existentes. La articulación entre las diversas áreas públicas es esencial para promover una oferta programática pertinente, articulada y complementaria entre sí. En este sentido, es necesario promover tanto la coordinación horizontal (entre distintas áreas de gobierno) como vertical (entre distintos niveles de gobierno), de cara a los desafíos de un país federal.

La coyuntura es propicia para promover los derechos económicos de las mujeres: desde hace varios años, los temas de género tienen mayor visibilidad en el debate público y la agenda de políticas. Alcanzar consensos entre el Estado, el sector privado, los sindicatos y la sociedad civil será crítico para lograr que el debate y la visibilización se traduzcan en avances concretos hacia la equidad de género.

Anexo: fichas de política

1. Espacios de Primera Infancia (EPIs), Plan Nacional de Primera Infancia	
Clasificación	Políticas de cuidado
Organismo	Secretaría Nacional de Niñez, Adolescencia y Familia; Ministerio de Salud y Desarrollo Social
Año	2016
Institucionalidad	Decreto 574/2016, Poder Ejecutivo Nacional
Objetivo	Garantizar el crecimiento y desarrollo saludable e integral de niños y niñas entre 45 días y cuatro años de edad mediante la promoción de la salud, la estimulación temprana, la participación familiar y comunitaria, y una alimentación saludable.
Modalidad de implementación	Ejecución descentralizada a partir de convenios con organizaciones territoriales, tanto gubernamentales como no gubernamentales. Cuenta con cinco ejes de acción, entre los cuales se destacan los Espacios de Primera Infancia (EPIs). Los EPIs brindan atención integral, contención y estimulación temprana a niños y niñas entre 45 días y 4 años. Otorgan asistencia nutricional, prevención y promoción de la salud, estimulación temprana y psicomotricidad, talleres y cursos de capacitación. Además, facilitan la conciliación entre la vida privada y productiva de las familias al ofrecer un espacio de cuidado seguro y gratuito.
Perspectiva de género	No incorpora una perspectiva de género desde su diseño

2. Hacemos Futuro	
Clasificación	Políticas de empleo: formación y capacitación
Organismo	Ministerio de Salud y Desarrollo Social
Año	2018
Institucionalidad	Resolución 96/2018, Ministerio de Desarrollo Social
Objetivo	Mejorar las oportunidades laborales mediante incentivos a la terminalidad educativa y la capacitación laboral.
Modalidad de implementación	Transferencia de ingresos condicionada que exige la participación en cursos de formación, prácticas de terminalidad educativa y formación integral. Incluye un subprograma denominado "Programa Hacemos Futuro Juntas" que otorga asistencia financiera para la inserción laboral a mujeres y personalidades trans.
Perspectiva de género	Priorizan mujeres en la población objetivo.

3. Programa Empleo Joven	
Clasificación	Políticas de empleo: formación y capacitación
Organismo	Ministerio de Producción y Trabajo
Año	2016
Institucionalidad	Sin datos
Objetivo	Mejorar la capacitación laboral de personas entre 18 y 24 años mediante cursos de formación y asistencia en la búsqueda laboral
Modalidad de implementación	<ul style="list-style-type: none"> • Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo: fue creado en 2008 por la Resolución N°497 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Otorga un estipendio mensual para la capacitación y terminalidad educativa a jóvenes en situación de vulnerabilidad social que no hayan terminado sus estudios. Las capacitaciones incluyen aprendizajes de oficios, asistencia para la terminalidad educativa, inicio de emprendimientos productivos, prácticas laborales y asesoramiento en la búsqueda de empleo. • ‘Ferias Futuro’: espacios de formación certificada donde se ofrecen cursos, talleres y asistencia en la búsqueda laboral • Espacios de Trabajo Colaborativo: desarrollo de cursos, charlas, talleres y capacitaciones para la formación en habilidades tecnológicas y digitales
Perspectiva de género	No incorporan una perspectiva de género desde su diseño

4. Seguro de Capacitación y Empleo	
Clasificación	Políticas de empleo: formación y capacitación
Organismo	Ministerio de Producción y Trabajo
Año	2006
Institucionalidad	Decreto 336/2006, Poder Ejecutivo Nacional
Objetivo	Asistir a los trabajadores desocupados en situación de vulnerabilidad económica
Modalidad de implementación	El programa otorga una prestación básica por 24 meses, en los que se computan aportes a la seguridad social y ofrece apoyo en la búsqueda laboral. Con el objetivo de fomentar la capacitación, se ofrece un estipendio mayor para quienes asistan a diversas actividades de formación y de mejora de la empleabilidad.
Perspectiva de género	No incorporan una perspectiva de género desde su diseño

5. Plan 111mil	
Clasificación	Políticas de empleo: formación y capacitación
Organismo	Ministerio de Producción y Trabajo
Año	2017
Institucionalidad	Sin datos
Objetivo	Brindar una capacitación intensiva en informática a personas con secundario completo y así formar, hacia 2021, 100 mil programadores, 10 mil profesionales y mil emprendedores.
Modalidad de implementación	Curso de dos cuatrimestres divididos en cuatro módulos realizados en escuelas técnicas, centros de formación profesional y universidades acreditadas. Para obtener la certificación del Ministerio los alumnos deben rendir un examen al finalizar la cursada.
Perspectiva de género	No incorporan una perspectiva de género desde su diseño

6. Manos a la Obra	
Clasificación	Políticas de apoyo al trabajo independiente y a la economía popular
Organismo	Secretaría de Economía Social, Ministerio de Salud y Desarrollo Social
Año	2004, re-lanzado en 2017
Institucionalidad	Resolución 1375/2004, Ministerio de Desarrollo Social
Objetivo	Generar fuentes de trabajo a través de la creación o fortalecimiento de emprendimientos dirigidos por personas en situación de vulnerabilidad.
Modalidad de implementación	El programa otorga subsidios no reintegrables para la adquisición de maquinarias, herramientas, equipamientos e insumos para peluquería, gastronomía, albañilería y textil. Además, ofrece cursos de capacitación y asistencia técnica a los emprendedores de la economía social
Perspectiva de género	No incorporan una perspectiva de género desde su diseño

7. Creer y crear	
Clasificación	Políticas de apoyo al trabajo independiente y a la economía popular
Organismo	Secretaría de Economía Social, Ministerio de Salud y Desarrollo Social
Año	2016
Institucionalidad	Resolución 457/2016, Ministerio de Desarrollo Social
Objetivo	Impulsar el desarrollo local y regional a partir de la economía social
Modalidad de implementación	El programa realiza acompañamiento técnico y financiero a iniciativas socio productivas que promuevan el desarrollo local y las economías regionales. Las iniciativas deben ser presentadas por las provincias en una convocatoria abierta, y se clasifican en seis categorías: talleres familiares y comunitarios, microcréditos, subsidios socio-productivos, marca colectiva, emprendedores de nuestra tierra, ferias y mercados
Perspectiva de género	No incorporan una perspectiva de género desde su diseño

8. Micro y mesocréditos	
Clasificación	Políticas de apoyo al trabajo independiente y a la economía popular
Organismo	Comisión Nacional de Microcréditos, Ministerio de Salud y Desarrollo Social
Año	2006, re-lanzado en 2016/7
Institucionalidad	Ley Nacional N°26.117/2006
Objetivo	Otorgar financiamiento a emprendimientos de producción, servicios o consumo que no cuentan con garantías patrimoniales o no reúnen las condiciones para obtener préstamos tradicionales.
Modalidad de implementación	<ul style="list-style-type: none"> • Microcréditos: préstamos de entre 5 mil y 30 mil pesos según las características del emprendimiento y la finalidad del microcrédito. Permiten adquirir capital de trabajo con una tasa de interés variable y garantías de tipo solidaria o de ayuda mutua. • Mesocréditos: préstamos de entre 50 mil y 120 mil pesos que deben ser devueltos dentro de uno o dos años, con posibilidad de extensión por un año
Perspectiva de género	No incorporan una perspectiva de género desde su diseño

9. Programa ARGENTA	
Clasificación	Políticas de apoyo al trabajo independiente y a la economía popular
Organismo	Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES)
Año	2018
Institucionalidad	Sin datos
Objetivo	Facilitar el acceso al financiamiento mediante créditos personales a titulares de otras prestaciones.
Modalidad de implementación	Créditos desde 5 mil hasta 200 mil pesos en 24, 36, 48, o 60 cuotas. Las cuotas no pueden exceder el 30% del ingreso mensual.
Perspectiva de género	No incorporan una perspectiva de género desde su diseño

10. Monotributo social	
Clasificación	Políticas de apoyo al trabajo independiente y a la economía popular
Organismo	Ministerio de Producción y Trabajo
Año	2017
Institucionalidad	Resolución 18847/2015, Ministerio de Desarrollo Social
Objetivo	Facilitar y promover la incorporación a la economía formal de aquellas personas en situación de vulnerabilidad social, a través de su inclusión en el Régimen simplificado para Pequeños Contribuyentes.
Modalidad de implementación	<p>Permite registrar el trabajo para que se pueda facturar por los productos o servicios, acceder a una obra social (familiar) e ingresar al sistema jubilatorio. Se distingue a los titulares, según sean o no titulares de derecho de programas de ingreso social:</p> <ul style="list-style-type: none"> • “Beneficiario titular activo aporte al 100”, o “Costo cero”: integrantes del Programa Hacemos Futuro y emprendedores comprendidos en el Programa de Microcréditos y sus adherentes • “Efactor activo aporte al 50%” o “Sin costo cero”: refiere a inscriptos en el Registro Nacional de Desarrollo Local y la Economía Social que no forman parte de los programas del Ministerio de Salud y Desarrollo Social de la Nación anteriormente enunciados, y sus adherentes.
Perspectiva de género	No incorporan una perspectiva de género desde su diseño

11. Programa de Financiamiento para Emprendedores	
Clasificación	Políticas de apoyo al trabajo independiente y a la economía popular
Organismo	Ministerio de Producción y Trabajo
Año	2017
Institucionalidad	Ley de Emprendedores N° 27349
Objetivo	Incentivar proyectos y fomentar la expansión de iniciativas existentes
Modalidad de implementación	<p>(1) Fondo Semilla: préstamos sin interés hasta de \$250.000 y asesoramiento para emprendimientos productivos o proyectos con impacto social, ambiental y/o con perspectiva de género</p> <p>(2) Fondo Aceleración: asistencia técnica y financiera de una aceleradora (hasta US\$50.000 para emprendimientos tecnológicos y/o sociales o US\$300.000 para emprendimientos científicos) para emprendimientos tecnológicos, sociales o científicos</p> <p>(3) Fondo Expansión: financiamiento de fondos privados y públicos que co-invierten en el proyecto de expansión regional o internacional para emprendimientos que tengan potencial de crecimiento a escala global y un alto grado de diferenciación e innovación y/o que generen impacto social y/o ambiental.</p>
Perspectiva de género	No incorporan una perspectiva de género desde su diseño

12. Programa PAC Emprendedores	
Clasificación	Políticas de apoyo al trabajo independiente y a la economía popular
Organismo	Ministerio de Producción y Trabajo
Año	2017
Institucionalidad	Anexo II de la Resolución N° 150/2016 y Resolución Ministerial N° 150, Ministerio de Producción y Trabajo
Objetivo	Facilitar el acceso al financiamiento para PyME con menos de dos años de antigüedad e incentivar el desarrollo de nuevos proyectos.
Modalidad de implementación	Préstamos no reembolsables de hasta \$400.000 por parte de una incubadora, es decir, una fundación que ayuda a emprendedores que recién empiezan a través de financiamiento, asesoramiento y capacitación.
Perspectiva de género	No incorporan una perspectiva de género desde su diseño

13. Programa Mujeres Emprendedoras y Desarrollo Económico Local	
Clasificación	Políticas de apoyo al trabajo independiente y a la economía popular
Organismo	Ministerio de Producción y Trabajo
Año	2018
Institucionalidad	Sin datos
Objetivo	Incentivar los emprendimientos femeninos
Modalidad de implementación	El programa está dirigido a mujeres en situación de vulnerabilidad social que dirigen emprendimientos innovadores o cooperativas. A las titulares se les ofrecen articulaciones con entes gubernamentales y no gubernamentales que puedan otorgarles herramientas teórico-prácticas para la gestión y desarrollo de sus actividades.
Perspectiva de género	Incluye perspectiva de género

14. Programa Mujeres Que Lideran	
Clasificación	Políticas de apoyo al trabajo independiente y a la economía popular
Organismo	Banco de Inversiones y Comercio Exterior (BICE)
Año	2018
Institucionalidad	Sin datos
Objetivo	Promover empresas conformadas y/o dirigidas por mujeres
Modalidad de implementación	Proveen tanto servicios financieros como no financieros. Los financieros incluyen financiamiento para la adquisición de maquinaria y equipo, construcción o refacción y reconversión productiva, que cubren hasta el 100% del proyecto y tienen un monto mínimo de 200 mil pesos. Los servicios no financieros, por su parte, involucran cursos online de educación financiera, capacitaciones presenciales que abarcan temas de marca personal, oratoria y marketing, y fomento de alianzas estratégicas mediante redes de networking y eventos para mujeres empresarias.
Perspectiva de género	Incluye perspectiva de género

15. Programa Mujeres Exportadoras	
Clasificación	Políticas de apoyo al trabajo independiente y a la economía popular
Organismo	Agencia Argentina de Inversiones y Comercio Internacional, Ministerio de Producción y Trabajo
Año	2018
Institucionalidad	Sin datos
Objetivo	Aumentar la participación de mujeres empresarias y emprendedoras en el comercio internacional.
Modalidad de implementación	Ofrecen actividades de promoción comercial, capacitaciones, acceso a plataformas de mercados internacionales, fomento a la conformación de Grupos Exportadores y consultoría en negocios internacionales a micro, pequeñas y medianas empresas, monotributistas argentinas con alta participación femenina en cargos jerárquicos. Asimismo, se otorga una distinción anual a la Mujer Emprendedora.
Perspectiva de género	Incluye perspectiva de género

16. Proyectos Productivos Comunitarios	
Clasificación	Políticas de apoyo al trabajo independiente y a la economía popular
Organismo	Secretaría de Economía Social, Ministerio de Salud y Desarrollo Social
Año	2017
Institucionalidad	Resolución Conjunta N° 1/2017 entre el Ministerio de Desarrollo Social; el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; y el Ministerio de Hacienda
Objetivo	Creación, promoción y fortalecimiento de unidades productivas gestionadas por trabajadores en situación de alta vulnerabilidad social y económica.
Modalidad de implementación	Otorgamiento de una prestación económica de percepción periódica y duración determinada denominada "salario social complementario" destinada a complementar los ingresos de los trabajadores de la economía popular. Este monto es no retributivo e intransferible y se otorga a un titular por unidad familiar. Además, como parte del programa se implementa el Registro Nacional de la Economía Popular con el objetivo de sistematizar la información disponible.
Perspectiva de género	Priorizan a las mujeres en la población objetivo

17. Programa Trabajo Autogestionado	
Clasificación	Políticas de apoyo al trabajo independiente y a la economía popular
Organismo	Ministerio de Producción y Trabajo
Año	2004
Institucionalidad	Resolución N° 203/2004, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
Objetivo	Mantener y generar puestos de trabajo, y mejorar las condiciones laborales.
Modalidad de implementación	Creación de puestos de trabajo en unidades productivas autogestionadas mediante la mejora de su competitividad. El programa ofrece una ayuda económica individual para cada socio trabajador de la unidad autogestionada al momento de inicio de las actividades o en situaciones de crisis. También ofrece apoyo técnico y económico, con el fin de mejorar la productividad, la competitividad y facilitar un aporte para la reparación o adquisición de insumos, bienes de capital, e infraestructura.
Perspectiva de género	No incorporan una perspectiva de género desde su diseño

18. Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades (CTIO)	
Clasificación	Institucionalidad de género con foco en el trabajo independiente
Organismo	Ministerio de Producción y Trabajo
Año	1998
Institucionalidad	Sin datos
Objetivo	Promover el diálogo tripartito y la búsqueda de consensos desde las distintas partes. En los últimos años se impulsó CTIO-Género con el objetivo de instalar e impulsar en la agenda pública y política la relevancia de los derechos económicos y sociales de las mujeres, con el objetivo de posicionarlas en condición de igualdad respecto a los varones en el ámbito laboral.
Modalidad de implementación	Espacio de diálogo social tripartito integrado por representantes de los sectores gubernamental, sindical y empresarial. La Comisión realiza reuniones bimestrales donde se busca generar consensos representativos de todos los sectores, los cuales designan a sus representantes. La Comisión define subcomisiones que mantienen reuniones complementarias y elaboran propuestas de líneas de trabajo a presentar en la Reunión Plenaria para su aprobación e implementación.
Perspectiva de género	Incluye perspectiva de género

19. Centro de Desarrollo Económico de la Mujer (CEDEM)	
Clasificación	Institucionalidad de género con foco en el trabajo independiente
Organismo	Ministerio de Producción y Trabajo
Año	2018
Institucionalidad	Sin datos
Objetivo	Promover la participación laboral femenina mediante el diseño y la implementación de políticas
Modalidad de implementación	<ul style="list-style-type: none"> • Investigaciones acerca del rol de la mujer en la economía argentina • Articulación de la información con instituciones públicas y privadas que se enfocan en el empoderamiento de la mujer • Crear espacios de vinculación y aprendizaje económico para mujeres • Diseñar e implementar proyectos que faciliten a las mujeres oportunidades de desarrollo económico
Perspectiva de género	Incluye perspectiva de género

Bibliografía

Atkinson, A. and F. Messy (2013), "Promoting Financial Inclusion through Financial Education: OECD/INFE Evidence, Policies and Practice", OECD Working Papers on Finance, Insurance and Private Pensions, No. 34, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/5k3xz6m88smp-en>

Bebczuk, R. N. (2010). Acceso al financiamiento de las pymes en Argentina: estado de situación y propuestas de política. Serie Financiamiento del Desarrollo N° 227. Santiago de Chile: CEPAL, Naciones Unidas.

Bergesio, L. (2001). Trabajo y género. El caso de cuentapropistas del sector doméstico en San Salvador de Jujuy. 5° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Argentina: Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo (ASET)

Bettio, F., Corsi, M., D'Ippoliti, C., Lyberaki, A., Samek Lodovici, M. y Verashchagina, A. (2013). The impact of the economic crisis on the situation of women and men and on gender equality policies. Luxembourg: European Commission.

Bureau for Employers' Activities (ACT/EMP) International Labour Office. (2017). Breaking barriers: Unconscious gender bias in the workplace. Geneva, Switzerland.

Cardini, A., Díaz Langou, G., Guevara, J., & De Achával, O. (2017). Cuidar, enseñar y criar al mismo tiempo: el desafío para las políticas públicas para la primera infancia en Argentina. *Documento de Políticas Públicas 189*. Buenos Aires: CIPPEC.

Caro Sachetti, F., Karczmarczyk, M. y Florito, J. (2018). Obstáculos y oportunidades para las mujeres en el mundo de las Pequeñas y Medianas Empresas (PyME). Buenos Aires: CIPPEC.

Chung, H. & Van der Lippe, T. (2018) Flexible Working, Work-Life Balance and Gender Equality: Introduction. Social Indicators Research. Disponible en: <https://doi.org/10.1007/s11205-018-2025-x>

Cislaghi, B., Manji, K., & Heise, L. (2018). Social Norms and Gender-related Harmful Practices, Learning Report 2: Theory in support of better practice.

De León, G. (2015). Familia y políticas de cuidado en Argentina. En "La familia en el tercer milenio: una institución en transformación", Observatorio Social, N°45. Buenos Aires: Asociación Civil Observatorio Social.

De León, G. (2017). Jóvenes que cuidan: impactos en su inclusión social. Documento de trabajo N°158. Buenos Aires: CIPPEC

Díaz Langou, G. y Florito, J. (2016). ¿Cómo promover un cambio en el régimen de licencias por maternidad, paternidad y familiares? Lecciones aprendidas del análisis de casos provinciales. Documento de Políticas Públicas N°168. Buenos Aires: CIPPEC.

Díaz Langou, G. y Caro Sachetti, F. (2017). Más días para cuidar: una propuesta para modificar el régimen de licencias desde la equidad. Documento de Políticas Públicas N°193. Buenos Aires: CIPPEC.

Díaz Langou, G., & Brest López, C. (2018). The Economic Case for Reducing Gender Gaps in the Labour Market.

Díaz Langou, G., Florito, J., y Karczmarczyk, M. (2018). Garantizar la inversión en infancia: una prioridad en tiempos de crisis. *Documento de Políticas Públicas N° 209*. Buenos Aires: CIPPEC.

Díaz Langou, G., Caro Sachetti, F., Karczmarczyk, M., Bentivegna, B. y Capobianco S. (2019). Empleo, crecimiento y equidad. Impacto económico de tres políticas que reducen las brechas de género. Buenos Aires: CIPPEC.

Dirección de Información y Estadísticas Laborales, Ministerio de Producción y Trabajo (2017) Informe de la Encuesta de Indicadores Laborales.

Esquivel, V. (2011). La economía del cuidado en América Latina: Poniendo a los cuidados en el centro de la agenda. *Atando Cabos, deshaciendo nudos*.

Etchebehere, G., Artía, A., Cambón, V., De León, D., Duarte, A., Silva, P. y Silva, F. (2011). Sistema de Cuidados 2011. *Documento de trabajo para el debate*. Montevideo: MIDES.

Florito, J., Aneja, U., y Beneke de Sanfeliu, M. (2018). A Future of Work that Works for Women. *Gender Economic Equity and The Future of Work Taskforce*. Buenos Aires: T20

Gasparini, L., & Marchionni, M. (editores) (2015). Bridging gender gaps? The rise and deceleration of female labor force participation in Latin America. La Plata: CEDLAS

Global Entrepreneurship Monitor Consortium. (2018). Adult Population Survey (APS). London. <https://doi.org/10.5860/choice.51-4537>

Heckman, J. J., & Killingsworth, M. R. (1986). Female Labor Supply: A Survey. In *Handbook of Labor Economics, Volume I*.

Hopp, M. V. (2017) Políticas de promoción de la economía social en Argentina: Desafíos para la construcción de una nueva institucionalidad, en *Miradas sobre la economía social y solidaria en América Latina*, editado por José Luis Coraggio. Primera edición. Los Polvorines: Universidad Nacional de General Sarmiento.

Hunt, A., & Machingura, F. (2016). A Good Gig? The rise of on-demand domestic work. London: Overseas Development Institute.

ILO. (2017). Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work. Geneva: ILO.

Institute for Public Policy Research. (2017). Managing automation. Employment, inequality and ethics in the digital age. IPPR.

Ketterer, J.A., Calatayud, A., Tamayo, C., Prats, J., Lugo, G., Fonseca, D., Villacorta, O., Andrade, G., Herrera, D., Valencia, C., Carrión, P., Netto, M., Gaggero, A., Cabrera, M., Cavallo, E., Stevenson, C., Bassi, M., Briceño, B., García, L.A. (2017). Support to SMEs and Financial Access. Supervision Sector Framework Document. Inter-American Development Bank.

Meagher, K. (2013). Unlocking the Informal Economy: A Literature Review on Linkages Between Formal and Informal Economies in Developing Countries. *WIEGO Working Paper N° 27*. Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing.

Ministerio de Educación, Secretaría de Políticas Universitarias (2015). Inscripciones en carreras de grado por género.

Ministerio de Educación. (2017). Aprender 2017: Informe de Resultados. Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

OECD y Unión Europea (2017). *Policy Brief on Women's Entrepreneurship*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Oficina de Violencia Doméstica, año 2017 (2018). Violencia económica y patrimonial. Argentina: Corte Suprema de Justicia de la Nación.

OIT (2012) Trabajo Decente en Argentina. Las políticas de mercado de trabajo en Argentina. Notas OIT. Buenos Aires: Organización Internacional del Trabajo.

OIT, UNICEF, PNUD, & CIPPEC. (2018). Las políticas de cuidado en Argentina. Avances y desafíos. Buenos Aires.

ONU Mujeres. (2017). El Progreso De Las Mujeres En América Latina Y El Caribe 2017. Transformar las economías para realizar los derechos. Ciudad de Panamá.

Pailhé, C. (2014). Regulación financiera y género: el enfoque de género en las operaciones de reforma financiera de la División de Mercados de Capitales e Instituciones Financieras. Banco Interamericano de Desarrollo.

Pautassi, L. (2007). El cuidado como cuestión social desde un enfoque de derechos. *Serie Mujer y Desarrollo* (87).

Périvier, H. (2014). Men and women during the economic crisis: employment trends in eight European countries. *Revista de la OFCE*.

PNUD (2010). Trabajo por cuenta propia en el Paraguay. Tres estudios de caso: femenino urbano y rural y masculino juvenil urbano. *Cuaderno de Desarrollo Humano*. Paraguay: PNUD

PNUD (2014) Catálogo de soluciones. Emprendedurismo con enfoque de género. El Salvador: Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo.

Renzi, M.R. (coord.), D'Angelo, A., Gutiérrez, V., Welsh, P. (2018). Buenas prácticas e innovaciones para la inclusión de mujeres jóvenes al mundo laboral en América Latina, El Caribe y la Unión Europea. Berlín: EU-LAC Foundation. Disponible en <https://eulacfoundation.org/es/search/ipaper/renzi>

Reynolds, P., SM Camp, W., Bygrave, E., Autio, E., & Hay, M. (2001). Global Entrepreneurship Monitor - 2001 Summary Report.

Rodríguez Enríquez, C.M. (2014). El trabajo de cuidado no remunerado en Argentina: un análisis desde la evidencia del Módulo de Trabajo no Remunerado. *Documentos de Trabajo "Políticas públicas y derecho al cuidado"* 2. Buenos Aires: Equipo Latinoamericano de Justicia y Género

Sonneland, A.M. (2014). El sistema de protección social en Noruega, en Cecchini, S. y Lavigne M., Editores, Políticas Públicas para la Igualdad: Hacia sistemas de protección social universal, Serie Seminarios y Conferencias N°78. Santiago de Chile: CEPAL.

Spencer, S. J., Steele, C. M., & Quinn, D. M. (1999). Stereotype Threat and Women's Math Performance. *Journal of Experimental Social Psychology*. <https://doi.org/10.1006/jesp.1998.1373>

Suárez Tomé, D. (2017). Ver o no ver el género. Esa es la cuestión. Buenos Aires: Economía Femini(s)ta. Disponible en: <http://economiafeminita.com/ver-o-no-ver-el-genero-esa-es-la-cuestion/>

Thomas, M., Cordova Novion, C., de Haan, A., de León, G., Forest, M., Iyer, S.S. (2018). Gender Mainstreaming: A Strategic Approach. *Gender Economic Equity Taskforce*. Buenos Aires: T20 2018.

Trivelli, C., Peis, J., Villanueva, C., Marincioni, M., Caro Sachetti, F., Robino, C., Walbey, H. y Martínez, L. (2018). Financial Inclusion for Women: A Way Forward. *Gender Economic Equity*, T20. Argentina: CARI, CIPPEC.

UN Women (2017) Manual. The power of procurement: how to source from women owned business. Corporate guide to gender responsive procurement. UN Women.

UNESCO, FLACSO, Disney, & Chicos.net. (2017). Infancia, Ciencia y Tecnología: un análisis de género desde el entorno familiar, educativo y cultural. Retrieved from <http://www.catunescomujer.org/wp-content/uploads/2017/11/STEM.pdf>

WEF (2018) Towards a Reskilling Revolution. World Economic Forum.

Acerca de los autores

Alejandro Biondi: Coordinador de proyectos del Programa de Protección Social de CIPPEC. Licenciado en Estudios Internacionales por la Universidad Torcuato di Tella (UTDT). Es asistente de docencia e investigación (UTDT) en las licenciaturas en Ciencia Política y Estudios Internacionales y se desempeñó anteriormente como analista y pasante en el Programa de Protección Social. Fue becario de la Comisión Fulbright y el Departamento de Estado de EEUU para el programa Study of the US Institute (2017) en Amherst College, Massachusetts.

Florencia Caro Sachetti: Coordinadora de proyectos del Programa de Protección Social de CIPPEC. Magíster en Estudios del Desarrollo (London School of Economics and Political Science) y Licenciada en Economía (Universidad Torcuato di Tella). Anteriormente, se desempeñó como *project manager* en proyectos de desarrollo económico del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires y como analista en una consultora macroeconómica.

Luciana Petrone: Analista del Programa de Protección Social de CIPPEC. Licenciada en Economía (UBA). Es asistente de docencia (UBA) en la Facultad de Ciencias Económicas, donde fue asistente de investigación. Fue becaria de la Comisión Fulbright y el Departamento de Estado de EEUU para el programa Study of the US Institute (2017) en Amherst College, Massachusetts.

Este documento se realizó en el marco del proyecto *Women and the SME sector: hurdles and opportunities*, dirigido por Gala Díaz Langou, Directora del Programa de Protección Social de CIPPEC.

El **Programa de Protección Social** busca contribuir para que, desde un enfoque de derechos, el Estado, en los niveles nacional, provincial y municipal, pueda diseñar, gestionar y evaluar políticas integrales de protección social que mejoren la calidad de vida de los habitantes de la República Argentina.

Para citar este documento: Biondi, A., Caro Sachetti, F. y Petrone, L. (agosto de 2019). Las mujeres y el trabajo independiente: propuestas para cerrar las brechas de género. Buenos Aires: CIPPEC.

Las publicaciones de CIPPEC son gratuitas y se pueden descargar en www.cippec.org.

CIPPEC alienta el uso y divulgación de sus producciones sin fines comerciales.

La opinión de los autores no refleja necesariamente la posición institucional de CIPPEC en el tema analizado.

Este trabajo se realizó gracias al apoyo brindado por Facebook.

CIPPEC (Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento) es una organización independiente, apartidaria y sin fines de lucro que trabaja por un Estado justo, democrático y eficiente que mejore la vida de las personas. Para ello concentra sus esfuerzos en analizar y promover políticas públicas que fomenten la equidad y el crecimiento en la Argentina. Su desafío es traducir en acciones concretas las mejores ideas que surjan en las áreas de Desarrollo Social, Desarrollo Económico, e Instituciones y Gestión Pública a través de los programas de Educación, Protección Social, Instituciones Políticas, Gestión Pública, Monitoreo y Evaluación, Desarrollo Económico y Ciudades.