

## **La Cuestión de Género en el G20 y la Estrategia de Transversalidad**

Lila Roldán Vázquez

Independiente

lrv@mrecic.gov.ar

### **Resumen:**

El Grupo de los Veinte aborda la Cuestión de Género desde la perspectiva de la inserción económica y financiera de la mujer en la economía y el desarrollo globales. El tema Género se incorporó a la agenda del G20 a partir del año 2012 y su tratamiento fue paulatinamente evolucionando y profundizándose hasta que en el año 2018, durante la Presidencia Argentina del G20, nuestro país propuso una estrategia de tratamiento transversal a toda la agenda del mecanismo.

**Palabras clave:** género; equidad; paridad; mujer; inclusión; estrategia transversal; brechas; desarrollo.

### **Abstract**

The question of gender equality has been specifically treated by the G20 only in the last five years, since the Brisbane Summit (2014), when the Leaders agreed on an ambitious objective, that is, to reduce the gender labour gap by 25% by the year 2025. During the German Presidency (2017), progress was made towards a greater inclusion of girls and women in the digital economy and the labour market in general.

It was an initiative of the Argentine Presidency (2018) to apply a cross-cutting strategy to this question, by including a gender perspective in the whole G20 agenda. This led to specific proposals in each Ministerial Meeting and to the adoption of concrete recommendations by the Leaders' Summit in Buenos Aires. Recommended measures were oriented to close all kind of gender gaps: labour, pay, digital, as well as financial gaps, and to achieve a full participation of women in the world's economic development

**Key words:** gender; equity; inclusion; equality; gaps, women; development

La participación de todos los miembros de la sociedad en la economía global, independientemente de su género, es un requisito ineludible para alcanzar un desarrollo verdaderamente justo y sostenible.

Para ello es indispensable la erradicación de las desigualdades estructurales en el empleo, en las finanzas, en la educación y en la salud, con el fin último de alcanzar la equidad entre los géneros.

Los problemas de naturaleza global que enfrenta la Comunidad Internacional en su conjunto, sólo pueden ser abordados y resueltos sobre la base de estrategias comunes, concertadas multilateralmente.

Ese es el espíritu que impulsó la creación del Grupo de los 20 -G20- a finales de los años '90, así como su renovación en 2008 en respuesta a la severa crisis financiera internacional de entonces.

El G20 ha funcionado desde sus inicios como un mecanismo informal cuyas recomendaciones no son mandatorias para sus miembros, pero que son generalmente orientadoras de sus políticas públicas y contribuyen a la coordinación de respuestas a los problemas más apremiantes de la comunidad internacional.

En el ámbito del mecanismo, de carácter predominantemente económico y financiero, los Líderes de los países desarrollados y emergentes más importantes -representantes de las economías sistémicamente significativas- debaten bajo la regla del consenso las posibles estrategias para dar respuesta a los temas centrales de la coyuntura internacional. Concentrada en sus inicios de manera casi exclusiva en temas económicos y financieros, la agenda G20 se fue ampliando paulatinamente para abarcar materias como la infraestructura y la alimentación sostenibles, el empleo, la educación, la equidad y las políticas anticorrupción, aunque siempre desde la óptica originaria de la economía y las finanzas.

En ese sentido, cabe destacar que los países miembros del G20 representan, en su conjunto, alrededor del 85% del PBI mundial, el 80% del comercio global y dos tercios de la población mundial.

En efecto, el G20 está constituido por las veinte economías más significativas del planeta: Alemania, Arabia Saudita, Argentina, Australia, Brasil, Canadá, China, Corea del Sur, Estados Unidos, Francia, India, Indonesia, Italia, Japón, México, Rusia, Reino Unido, Sudáfrica, Turquía y la Unión Europea.

Durante el año 2018, la Argentina ejerció la Presidencia del Grupo de los 20 e invitó a participar de los trabajos a España -que participa habitualmente como país invitado-, a Chile y a los Países

Bajos, así como a los Presidentes de la Comunidad del Caribe -CARICOM- (Jamaica), ASEAN (Singapur), Unión Africana (Rwanda) y NEPAD -Nueva Alianza para el Desarrollo de Africa- (Senegal).

Asimismo, teniendo en cuenta la prioridad otorgada por la Presidencia argentina al tema de la infraestructura para el desarrollo, invitó también al Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y al Banco de Desarrollo de Latinoamérica (CAF), junto a otros organismos internacionales -tales como la Organización de las Naciones Unidas, el Banco Mundial, la Organización Internacional del Trabajo, la Organización Mundial de la Salud, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)- que participan habitualmente de las reuniones de Grupos de Trabajo del G20 previas a la etapa de negociaciones.

En el marco de su estrategia de inserción internacional, la Argentina atribuye gran importancia al G20 como un medio para participar del debate y la propuesta consensuada de soluciones a los principales desafíos de la agenda global. Haber ejercido su Presidencia y participar todavía de la Troika del G20 junto a las Presidencias precedente -Alemania- y posterior -Japón- durante los años 2018 y el primer semestre del año 2019, ha constituido uno de los desafíos políticos y diplomáticos más destacados de la historia reciente del país.

### **Funcionamiento del G20**

Los trabajos de base en el G20 se llevan a cabo en dos ámbitos: el canal de Sherpas y el canal de Finanzas, respectivamente, a través de Grupos de Trabajo (Working Groups) con responsabilidades específicas dentro de cada uno de ellos y cuyas conclusiones y recomendaciones son elevadas a consideración de las Reuniones de Sherpas, de Ministros de cada área y, finalmente, a la Cumbre de Líderes.

El canal de sherpas coordina la participación del país en el G20 y aborda temas como desarrollo, comercio, empleo, agricultura, energía, seguridad alimentaria y políticas anticorrupción, entre otros, además de ocuparse de aspectos internos como las reglas de procedimiento del G20. Por su parte, el canal de finanzas se concentra en los temas económicos y financieros.

A dicha mecánica a nivel gubernamental, se suma el aporte de los Grupos de Afinidad (Engagement Groups), que son integrados por representantes de la sociedad civil según sus respectivas áreas de interés o pertenencia. Los Grupos de Afinidad presentan sus conclusiones y recomendaciones a las reuniones de Sherpas y éstos las elevan a conocimiento de los Líderes.

### **Objetivos de la Presidencia Argentina 2018**

Según la práctica en el G20, el país que ejerce la Presidencia Pro Tempore define la agenda de trabajo de ese año y propone los ejes fundamentales alrededor de los cuales girarán los trabajos.

Los objetivos planteados por la Argentina para el año 2018, bajo el lema “Construyendo consenso para un desarrollo equitativo y sostenible”, fueron: el “Futuro del Trabajo”, la “Infraestructura para el Desarrollo” y “un Futuro Alimentario Sostenible”, concebidos como pilares de toda la agenda del Mecanismo.

A esos objetivos, la Presidencia argentina sumó otros dos ejes fundamentales, propuestos asimismo con una visión de transversalidad: la perspectiva de Género y la lucha contra la Corrupción. Cabe señalar sin embargo que, en el devenir de los trabajos, las medidas anti-corrupción se discutieron esencialmente en el ámbito del Grupo de Trabajo creado a ese efecto, en tanto que la estrategia de Género fue efectivamente transversal a toda la agenda.

### **Evolución del tratamiento de la Cuestión de Género en el G20**

La cuestión de Género comenzó a mencionarse expresamente en las Declaraciones de Líderes a partir del año 2012, en la Cumbre de Líderes que tuvo lugar en Los Cabos, México, los días 18 y 19 de Junio de ese año<sup>1</sup>.

El inciso 23 de la Declaración de Los Cabos reza:

“23. We commit to take concrete actions to overcome the barriers hindering women’s full economic and social participation and to expand economic opportunities for women in G20 economies. We also express our firm commitment to advance gender equality in all areas, including skills training, wages and salaries, treatment in the workplace, and responsibilities in care-giving.”

En el inciso 24 se encomienda a los Ministros de Empleo el seguimiento de la cuestión:

“24. We ask our Labor Ministers to review progress made on this agenda and we welcome consultations with social partners. In this regard, we appreciate the contribution of the Business-20 (B20) and Labor-20 (L20) to the process of the G20 under the Mexican Presidency.”

El inciso 53 de la misma Declaración aborda el acceso de las mujeres y los jóvenes a servicios y educación financieros:

“53. We recognize the need for women and youth to gain access to financial services and financial education, ask the GPMI, the OECD/INFE, and the World Bank to identify barriers they may face and call for a progress report to be delivered by the next Summit.”

---

<sup>1</sup> El idioma de trabajo en el G20 es el inglés; todos los documentos son negociados y publicados solamente en dicho idioma; por ello, las referencias o extractos de dichos documentos han sido transcritos en el idioma original

En el inciso 54, aunque sin mencionar expresamente a la mujer, se hace referencia a la necesidad de encontrar soluciones novedosas para eliminar las barreras que dificultan la inclusión financiera:

“54. “We welcome the launch of the Mexico Financial Inclusion Challenge: Innovative Solutions for Unlocking Access, a call for innovations that address barriers to financial inclusion through the creation of valuable, affordable, secure, and comprehensive financial services”.

La Declaración surgida de la Cumbre de San Petersburgo, Rusia, los días 5 y 6 de Septiembre de 2013, incluyó varios párrafos dedicados a la inclusión -y en particular la inclusión financiera- de los grupos considerados “sub-representados” o “vulnerables”, tales como los jóvenes y las mujeres. En ese marco, se decidió el lanzamiento del Women Finance Hub, en conjunto con la Corporación Financiera Internacional del Banco Mundial (IFC-WB):

“31. We recognize the importance of ensuring that underrepresented and vulnerable groups are given both incentives and support to find productive and rewarding jobs. Special attention must be given to those groups facing the greatest barriers to finding or remaining in employment such as youth, women, long-term unemployed, low skilled workers, single parents, people with disabilities and older workers. We are committed therefore to develop and strengthen tailored activation strategies for these groups that combine income support for those out of work with measures to improve their employability through job search assistance, work experience, public employment programs, hiring subsidies, conditional transfers and training as well as reduced obstacles for employment as per country’s circumstances. These measures should be linked to more general efforts to provide better opportunities to gain formal employment. (...)”.

“80. We welcome practical tools to measure financial literacy and evaluate financial education programs... We welcome progress reports on barriers for women and youth in financial inclusion and education prepared by the OECD/INFE and the World Bank Group and endorse the OECD/INFE policy guidance on addressing women and girls’ needs for financial education. We endorse the recommendations of the progress report on women and finance, including that the GPFI, the OECD and the World Bank Group conduct a stocktaking of promising and successful initiatives to enhance women's financial inclusion. (...)”.

“Inc. 81 cuarto párrafo “Financial Inclusion: Enhanced coherence with the G20 finance track through the Global Partnership for Financial Inclusion (GPFI) to pursue efforts to strengthen financial inclusion including work to further reducing the global average cost of transferring remittances to 5% including through innovative result-based mechanisms, to enhance financial literacy and consumer protection for the poor and to foster access to finance for investment, for

SMEs for growth, job creation and poverty reduction; and together with the IFC launching the Women Finance Hub.”

“Women Finance Hub”<sup>2</sup> es una plataforma online para ayudar a avanzar el acceso de empresas de mujeres a las finanzas, a través de la difusión de investigaciones e información sobre el mercado.

Aún cuando la cuestión de Género comenzó a abordarse en las Cumbres de Líderes a partir del año 2012, no es sino hasta la Cumbre de Brisbane, en Australia, Noviembre de 2014, cuando se adopta una recomendación específica en la materia, propiciando una reducción de la brecha laboral entre hombres y mujeres en un 25% para el año 2025, la que se conoce actualmente como la “meta Brisbane del 25/25”:

“9. Our actions to increase investment, trade and competition will deliver quality jobs. But we must do more to address unemployment, raise participation and create quality jobs. We agree to the goal of reducing the gap in participation rates between men and women in our countries by 25 per cent by 2025, taking into account national circumstances, to bring more than 100 million women into the labour force, significantly increase global growth and reduce poverty and inequality.”

Esta “meta Brisbane”, si bien no lograda todavía, es la que guía los esfuerzos para adoptar políticas públicas que conduzcan a una efectiva reducción de la brecha laboral. El objetivo de reducir la brecha laboral fue recogido en la siguiente Cumbre de Antalya, Turquía, celebrada los días 15 y 16 de Noviembre de 2015:

“7. Unemployment, underemployment and informal jobs are significant sources of inequality in many countries and can undermine the future growth prospects of our economies. We are focused on promoting more and better quality jobs in line with our G20 Framework on Promoting Quality Jobs and on improving and investing in skills through our G20 Skills Strategy. ...

We will continue monitoring the implementation of our Employment Plans as well as our goals to reduce gender participation gap and to foster safer and healthier workplaces also within sustainable global supply chains.” En ocasión de la Cumbre de Antalya, los Líderes acordaron asimismo la creación del Grupo de Afinidad Women-20 (W20), que representaría en adelante los intereses y preocupaciones de la sociedad civil en materia de Género.

---

<sup>2</sup> El “Women’s Finance Hub” es una iniciativa del Banco Mundial para impulsar y facilitar la inclusión financiera de mujeres –en particular en medios y países de menor desarrollo- y se materializa a través de proyectos con micro o medianos emprendimientos que instrumenta el Banco Mundial.

Es también en la Declaración de Antalya donde, en el contexto de la seguridad alimentaria y la agricultura responsable, se menciona por primera vez, específicamente, la temática de la mujer rural, retomada después por el Women-20 (W20) durante la Presidencia argentina:

“20. Our work this year supports key areas for sustainable development such as energy access, food security and nutrition, human resource development, quality infrastructure, financial inclusion and domestic resource mobilization. ... We will pay particular attention to the needs of smallholder and family farmers, rural women and youth. We also commit to reducing food loss and waste globally.(...)”

Entre los Anexos a la Declaración de Antalya (Documentos de los Grupos de Trabajo y Documentos de Apoyo), se incluyeron los siguientes: “Digital Financial Solutions to Advance Women’s Economic Participation” y “Monitoring Progress in Reducing the Gender Gap in Labour Force Participation”, los cuales reflejan la mayor atención que comenzaba a prestarse a la cuestión de Género en el G20.

En el marco de esa Cumbre se registró otro avance importante en la materia, ya que se acordó la creación del Grupo de Afinidad Women-20 (Engagement Group W20), el que en adelante convocaría a delegadas de todos los países del G20 para tratar los temas de Género y formular propuestas a los Líderes del Mecanismo.

En la cumbre de Hangzhou, China, los días 4 y 5 de Septiembre de 2016, la cuestión de la mujer se abordó desde el punto de vista de la inclusión de grupos menos favorecidos. En el Inciso 6 de la Declaración de Hangzhou se detallan los principios sobre los que se basa la adopción del paquete de políticas y acciones acordadas por los Líderes:

“6. In this context, we, the G20, as the premier forum for international economic cooperation, forge a comprehensive and integrated narrative for strong, sustainable, balanced and inclusive growth, and thereby adopt the attached package of policies and actions -the Hangzhou Consensus-based on the following:

(...) Inclusiveness. We will work to ensure that our economic growth serves the needs of everyone and benefits all countries and all people including in particular women, youth and disadvantaged groups.”

Más adelante, en el tratamiento de los temas de innovación tecnológica y entrenamiento de capacidades, así como en el campo de la Nueva Revolución Industrial, se afirma el compromiso con el acceso de las mujeres a sus respectivos beneficios:

“12. To achieve innovation-driven growth and the creation of innovative ecosystems, we support dialogue and cooperation on innovation, which covers a wide range of domains with

science and technology innovation at its core. We deliver the G20 2016 Innovation Action Plan. We commit to pursue pro-innovation strategies and policies, support investment in science, technology and innovation (STI), and support skills training for STI -including support for the entry of more women into these fields-and mobility of STI human resources. ...”

“13. To seize the opportunity that the new industrial revolution (NIR) presents for industry, particularly manufacturing and related services, we deliver the G20 New Industrial Revolution Action Plan. .... .”

We are committed to supporting our workforces throughout this transition and to ensuring that the benefits of the NIR extend to all, including women, youth and disadvantaged groups. We call for cooperation to maximize the benefits and mitigate the negative impact of the expected technological and industrial changes. (...)”

La Declaración de Hangzhou incluye también, particularmente, el apoyo al acceso a las cadenas de valor de las mujeres emprendedoras y de los jóvenes:

“30. We also support policies that encourage firms of all sizes, in particular women and youth entrepreneurs, women-led firms and SMEs, to take full advantage of global value chains (GVCs), and that encourage greater participation, value addition and upward mobility in GVCs by developing countries, particularly low-income countries (LICs)...”

En el lanzamiento, en la misma ocasión, de la Iniciativa G20 para el Apoyo a la Industrialización de África y de los Países Menos Desarrollados (LDCs), se destaca la necesidad de priorizar el acceso de mujeres y jóvenes al financiamiento doméstico y externo:

“35. We launch the G20 Initiative on Supporting Industrialization in Africa and LDCs to strengthen their inclusive growth and development potential through voluntary policy options including:... and leveraging domestic and external finance and supporting equitable access to finance-with a focus on women and youth; (...)”

En la Declaración de Hamburgo, emitida como conclusión de la Cumbre de Líderes celebrada en esa ciudad de Alemania los días 7 y 8 de Julio de 2017, la cuestión de Género es incluida desde el Preámbulo y en varios incisos del documento:

Preámbulo “We, the Leaders of the G20, met in Hamburg, Germany on 7-8 July 2017 to address major global economic challenges and to contribute to prosperity and well-being.

Mastering the challenges of our age and shaping an interconnected world is the common goal of the G20 as our premier forum for international economic cooperation....



...We are resolved to tackle common challenges to the global community, including terrorism, displacement, poverty, hunger and health threats, job creation, climate change, energy security, and inequality including gender inequality, as a basis for sustainable development and stability. We will continue to work together with other, including developing countries, to address these challenges, building on the rules based international order....”

En Hamburgo se incluye por primera vez un párrafo específico sobre el empoderamiento de la mujer -Inciso 29-, en el que se propugna el acceso igualitario para hombres y mujeres al mercado laboral, a la propiedad, al empleo de calidad y a los servicios financieros y se adopta el compromiso de superar las brechas entre géneros, tales como la desigual participación y la discriminación de la mujer en el mercado laboral, la brecha salarial y la protección de la mujer de todas las formas de violencia. Los Líderes se comprometen asimismo a impulsar el acceso de la mujer a los mercados laborales a través de mejor educación y entrenamiento de capacidades, así como de la inversión en infraestructura y servicios públicos y la adopción de políticas de protección social y reformas legales, cuando fuere necesario.

En la Cumbre de Hamburgo, los Líderes del G20 reconocieron la importancia de superar todo tipo de brecha digital, incluida la brecha de género digital, con el fin de alcanzar la plena inclusión y el desarrollo global y sustentable, en consonancia con los objetivos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sustentable:

“10. Harnessing Digitalization: Digital transformation is a driving force of global, innovative, inclusive and sustainable growth and can contribute to reducing inequality and achieving the goals of the 2030 Agenda for Sustainable Development. To this end, we need to bridge digital divides along multiple dimensions, including income, age, geography and gender. We will strive to ensure that all our citizens are digitally connected by 2025 and especially welcome infrastructure development in low-income countries in that regard. We will promote digital literacy and digital skills in all forms of education and life-long learning. ...”.

En ese marco, los Líderes aprobaron el lanzamiento de la iniciativa #eSkills4Girls, una plataforma para promover oportunidades y participación igualitaria de niñas y mujeres en la economía digital:

“30. Digitalization and access to ICT serve as powerful catalysts for the economic empowerment and inclusion of women and girls. Access to STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) related trainings and occupations is therefore key to establish an enabling environment for women’s empowerment. We welcome the launch of the

#eSkills4Girls<sup>3</sup> initiative to promote opportunities and equal participation for women and girls in the digital economy, in particular in low income and developing countries (see Annex)”.

Desde el punto de vista de la inclusión financiera, los Mandatarios del G20 celebraron el lanzamiento, por el Banco Mundial, de la Iniciativa para el Financiamiento de las Mujeres Emprendedoras (Women Entrepreneurs Financing Initiative - We-Fi) y resolvieron establecer un grupo de tareas de Mujeres Líderes de Negocios (Business Women Leaders’ Task Force - BWLT), el cual comenzó a funcionar durante la Presidencia Argentina del G20. Desde su concepción, se previó que el BWLT fuera compuesto por Mujeres Líderes de Negocios (empresarias y ejecutivas de alto nivel) y trabajara en estrecha conexión con dos Grupos de Afinidad o Engagement Groups: el Business-20 (B20) y el Women-20 (W20):

“31. In order to scale up support for women’s entrepreneurship, we welcome the launch of the Women Entrepreneurs Financing Initiative (We-Fi), housed at the World Bank Group (see Annex). The We-Fi will support ongoing G20 efforts to reduce barriers to financial inclusion and increase women’s access to capital, markets and technical assistance as well as contribute to achieving the goals of the G20 Africa Partnership and the G20 Entrepreneurship Action Plan. We will also establish a Business Women Leaders’ Taskforce, which will, in close cooperation with the W20 and B20, bring together business women from G20 countries to examine ways to increase women’s participation in the economy and will make recommendations at next year’s summit on the implementation of G20 commitments regarding the economic empowerment of women”.

En el mismo sentido, los Líderes expresaron su apoyo al Partenariado Global para la Inclusión Financiera y al Plan de Acción para la Inclusión Financiera del G20 2017:

“28. The Annual Progress Report documents for the first time progress on selected prior G20 commitments on the implementation of the 2030 Agenda. Recognizing the importance of financial inclusion as a multiplier for poverty eradication, job creation, gender equality, and women’s empowerment, we support the ongoing work of the Global Partnership for Financial Inclusion and welcome the 2017 G20 Financial Inclusion Action Plan. We note the UN Secretary-General’s proposal to establish an International Finance Facility for education taking into account other existing initiatives, such as the Global Partnership for Education and

---

<sup>3</sup> La plataforma #eSkills4Girls es un proyecto conjunto de los miembros del G20, apoyado por un consorcio que incluye a la UNESCO, UN Women, OIT, OCDE, el Ministerio de Cooperación Económica y Desarrollo de Alemania y la Agencia Alemana de Cooperación (GIZ). Recoge y distribuye información sobre la inclusión digital de las mujeres, expone iniciativas, buenas prácticas y recomendaciones, así como casos de mujeres y niñas exitosas que funcionan como “role models”. Es útil también como una herramienta de intercambio de conocimientos entre expertos, organizaciones no gubernamentales, organizaciones internacionales y la academia

Education Cannot Wait, and look forward to examining it in further detail under Argentina's Presidency with a view to making recommendations on it".

Con el propósito de superar desafíos y reforzar oportunidades en los países africanos, así como para cumplir con los objetivos de la Agenda 2030, en Hamburgo se lanzó el Partenariado G20 África, que prevé la creación de empleo decente, en particular para las mujeres y los jóvenes:

"35. Africa Partnership: We launch the G20 Africa Partnership in recognition of the opportunities and challenges in African countries as well as the goals of the 2030 Agenda. Our joint efforts will foster sustainable and inclusive economic growth and development, in response to the needs and aspirations of African countries, contributing to create decent employment particularly for women and youth, thus helping to address poverty and inequality as root causes of migration. The Partnership includes related initiatives, such as #eSkills4Girls, Rural Youth Employment, African Renewable Energy and facilitates investment Compacts, as outlined in the Annex."

En el inciso dedicado a las necesidades y derechos humanos de refugiados y migrantes, se pone un énfasis especial en los grupos considerados vulnerables, incluyendo a las mujeres en riesgo y a los niños:

"42. We commit to addressing the distinct needs of refugees and migrants, in particular close to their region of origin and, when applicable, to enable them to return home safely. At the same time, we place special emphasis on vulnerable groups, including women at risk and children, particularly those unaccompanied, and to protecting the human rights of all persons regardless of their status."

En esta ocasión, se agregaron a la Declaración de Hamburgo cuatro Anexos relativos a la reducción de brechas de género:

- Iniciativa sobre el Financiamiento a las Mujeres Emprendedoras ("Women Entrepreneurs Financing Initiative");
- Iniciativa de inclusión y educación digital e#Skills4Girls ("G20 Initiative #eSkills4Girls");
- Recomendaciones de políticas para reducir las brechas de género en la participación en la fuerza laboral y salarial a través de la mejora en las condiciones del trabajo de las mujeres ("*G20 Policy Recommendation to reduce gender gaps in labour force participation and pay by improving women's job quality*"), aprobadas por los Ministros de Empleo del G20;

- Un documento sobre experiencias -oportunidades y desafíos- de mujeres en el sector digital (*“Women’s Pathways to the Digital Sector: Stories of Opportunities and Challenges”*), surgido del Grupo de Trabajo sobre Economía Digital.

### **Estrategia de Transversalidad de Género - Mainstreaming Gender Strategy**

Llegamos así al año 2018, en el que la República Argentina asumió la Presidencia del G20. La cuestión de Género había sido incluida por Presidencias anteriores, desde el año 2012, en el marco del tratamiento de temas determinados y en el año 2017, por primera vez, en un párrafo consagrado específicamente al empoderamiento de la mujer.

El aporte novedoso de la Presidencia argentina fue incorporar la Estrategia de Transversalidad de Género a toda la Agenda del G20. En el Marco Conceptual presentado por nuestro país al inicio de su Presidencia Pro Tempore, se explican los fundamentos que justifican este enfoque:

“Empowering women: As a result of structural inequality, policy action has different implications for women and men. That is why it is mandatory for our presidency to foster a gender mainstreaming strategy across the whole G20 agenda. We know that the only way to achieve truly fair and sustainable development is by ensuring that women and men will benefit equally from it. We will boost women's empowerment, the elimination of gender disparities in employment, science, technology and education, and protection from all forms of gender-based violence.”

Esta iniciativa argentina, basada en el convencimiento que el desarrollo global justo y sostenible sólo puede alcanzarse eliminando las brechas sociales y de género en la economía, las finanzas, el empleo, la educación y la salud, tomó en cuenta la tendencia mundial en el tratamiento de esta cuestión.

En efecto, los organismos y organizaciones internacionales, públicos o privados, como la Organización de las Naciones Unidas -en particular ONU Mujeres-, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), el Banco Mundial y diversos “think tanks” a nivel internacional, que han abordado consistentemente la temática de Género, impulsan una “estrategia transversal” (“Mainstreaming Gender Strategy”) en el abordaje de las disparidades y los déficits de equidad.

La iniciativa argentina de abordar los distintos temas de la Agenda G20 desde una perspectiva de Género, fue propuesta al inicio de la Presidencia a los otros países Miembros del G20 y aceptada con entusiasmo.

La Presidencia estableció, en el ámbito del Canal Sherpa, una Coordinación de la Iniciativa de tratamiento Transversal del Género, con la responsabilidad de coordinar y supervisar la inclusión y el tratamiento de la cuestión en cada ámbito de trabajo.

En virtud de ello, desde esa Oficina se estableció una línea directa de consultas y coordinación con los distintos Grupos de Trabajo, procurando no sólo desarrollar las propuestas recibidas como legado de las Presidencias anteriores -tales como la reducción de la brecha laboral y de la brecha salarial- sino también avanzar con nuevas propuestas, concretas y mensurables, en los campos de la inclusión digital, financiera, educativa, de salud e infraestructura.

Al mismo tiempo, dado que el G20 es un foro eminentemente financiero y económico, los temas de género fueron principalmente abordados desde esta perspectiva. Los compromisos asumidos por los Líderes apuntan, como ya se ha visto, a la eliminación de las barreras que obstaculizan la plena participación económica y financiera de la mujer, así como a lograr la equidad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, incluyendo la igualdad de empleos y salarios, la distribución equitativa de las tareas de cuidado y el acceso a servicios financieros, entre otros.

Durante todo el ejercicio 2018, la cuestión de género fue incluida en los trabajos de cada Grupo de los que componen el G20, tanto en el Canal de Sherpas como en el Canal de Finanzas, con diferente intensidad según la materia objeto de dichos trabajos. En algunos casos, la cuestión se abordó en forma conjunta entre dos o más Grupos de Trabajo, como en el caso de la Inclusión Digital entre los Grupos de Economía Digital, Empleo y Educación.

Paralelamente, se constató que los Grupos de Afinidad (Engagement Groups), están alineados con esta Estrategia Transversal para abordar las cuestiones de Género en sus ámbitos respectivos de trabajo, lo que permitió alcanzar una estrecha cooperación, en particular con el W20, dada la especificidad de sus intereses.

Fue muy interesante observar la interacción de los Grupos de Afinidad con los Grupos de Trabajo gubernamentales en materia de Género, creando una sinergia que permitió profundizar en los temas y formular propuestas muy valiosas.

En el ámbito del Women-20 se trabajó intensamente durante todo el año en torno a cuatro ejes: Inclusión laboral; Inclusión Financiera; Inclusión Digital y Mujer Rural., los cuales correspondían, en general, a las prioridades de la Presidencia, aceptadas por los otros Estados Miembros. Ello facilitó un intercambio profundo y enriquecedor entre el sector gubernamental y la sociedad civil representada en este caso por el W20, para buscar soluciones consensuales a los problemas que afectan la paridad entre géneros.

Otros Grupos de Afinidad establecieron grupos de trabajo dedicados específicamente a Género en sus respectivos organigramas, como en el caso del Think-20 (T20) que se compone de representantes de Think Tanks de los Países Miembros del G20, el Civil-20 (C20) que representa a la sociedad civil o el Labor-20 (L20) que está integrado por representantes de las organizaciones sindicales de los Países Miembros.

La Oficina del Sherpa participó también muy activamente -en particular a través de la Coordinación de la Iniciativa de tratamiento Transversal del Género- en la formación y los trabajos del Grupo de Tareas de Mujeres Líderes Empresarias (Business Women Leaders Task Force -BWLTF-), cuya creación, como se dijera más arriba, se decidió en la Cumbre de Hamburgo, inmediatamente antes de asumir Argentina la Presidencia del G20.

El BWLTF, integrado por mujeres empresarias, representantes de empresas y de organismos gubernamentales, llevó a cabo dos reuniones de trabajo, la primera en Londres y la segunda en Buenos Aires, como resultado de las cuales se formularon recomendaciones que, a través del canal de Sherpas, se elevaron a consideración de los Líderes del G20. Sus recomendaciones a los Gobiernos del G20 incluyen medidas para lograr mayor transparencia en los porcentajes de participación de mujeres en los niveles gerenciales de empresas públicas y privadas, apoyo a la educación para superar los estereotipos sociales y culturales, así como para que niños y niñas tengan incentivos para perseguir carreras STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas); certificaciones a empresas que apliquen políticas de cuidado y transparencia en la política salarial, dando publicidad a la brecha entre hombres y mujeres, entre otras.

La Declaración de Buenos Aires, emitida al término de la Cumbre de Líderes que tuvo lugar los días 30 de noviembre y 1ro. de diciembre de 2018, recoge la estrategia transversal de género en su Preámbulo: “1. Ten years since the first G20 Leaders’ Summit, we met in Buenos Aires - Argentina-, on 30 November-1 December 2018 to build consensus for fair and sustainable development through an agenda that is people centered and forward-looking.

“2. We focused on three pillars: the future of work, infrastructure for development, a sustainable food future and a gender mainstreaming strategy across the whole G20 agenda.

“3. We welcome the improved global economic outlook while recognizing that growth has been increasingly uneven and some of the risks we identified have partially materialized. We reaffirm our pledge to achieve strong, sustainable, balanced and inclusive growth, and safeguard against downside risks. ...”

El Inciso 11 de la Declaración aborda específicamente la cuestión de la equidad de Género:

“11. Achieving gender equality is crucial for fair and sustainable development. We commit to reduce the gap in participation rates between men and women in line with the related goal of the G20 Brisbane Communiqué, and to promote initiatives aimed at protecting women and girls from discrimination and all forms of gender based violence. We will also foster their economic empowerment by improving labour conditions such as care infrastructure, parental leave and the inclusion of women in managerial levels, and by developing digital skills and increasing their participation in STEM and high tech sectors.”

En otros párrafos de la Declaración de Buenos Aires se han incluido referencias puntuales a la cuestión de Género en temas como la inserción laboral o la inserción digital, o se ha hecho referencia a ello de manera indirecta a través del concepto de ‘inclusión’, ya que el propósito fue el de restringir la reiteración de alusiones en temas específicos en la Declaración y privilegiar, en cambio, la remisión a documentos de fondo sobre las distintas materias, que incluyen la visión integral de la inclusión y la paridad de género:

“6. Education is a human right, a strategic public policy for the development of more inclusive, prosperous and peaceful societies, and a key element of early childhood development....”

“7. We will promote decent work and the improvement of labour conditions focused on formalizing workers, and strengthening social protection systems and their portability. We will promote increasing labour force participation of underrepresented as well as vulnerable groups, including persons with disabilities....”

“8. To harness the benefits of technology for growth and productivity, we will take measures to boost micro, small and medium enterprises and entrepreneurs, bridge the digital gender divide, and improve digital government, infrastructure, and economy measurement. ...”

“9. Infrastructure is a key driver for economic prosperity, sustainable development and inclusive growth...”

“12. Strengthening financial inclusion and mobilizing sustainable finance are important for global growth...”

Esta visión integral se tradujo en la inclusión de la temática de Género en los documentos de distintos Grupos de Trabajo, que fueron incorporados como Anexos a la Declaración de Líderes G20 2018, tales como:

- Declaración Ministerial sobre Economía Digital (Ministerial Declaration. G20 Digital Economy Ministerial Meeting -24 August-)

- Declaración de la Reunión de Ministros de Educación (Declaration, G20 Education Ministerial Meeting - 5 September-)

- Declaración Conjunta de los Ministros de Educación y de Empleo y Trabajo (G20 Joint Education & Labour and Employment Ministers' Declaration -6 September-).

Es de esperar que esta iniciativa introducida por la Presidencia argentina en el G20 2018, sea continuada por las sucesivas Presidencias del mecanismo, para un tratamiento justo e integral de la paridad de géneros.

### **Estereotipos y políticas públicas**

El Estado tiene la responsabilidad de arbitrar todos los medios a su alcance para eliminar las disparidades entre sus ciudadanos mediante políticas públicas que contribuyan a eliminar los estereotipos sociales y culturales y a reducir y eventualmente erradicar las desigualdades estructurales.

En la sociedad actual nos enfrentamos a estereotipos culturales rígidos y difíciles de erradicar, especialmente en algunos países o regiones menos desarrollados. Actitudes, normas, instituciones sociales y discriminación, son factores que resultan en brechas salariales substanciales, particularmente en los países del G20 menos desarrollados, donde las mujeres tienen probabilidades de ser trabajadoras familiares sin salario o estar empleadas en el mercado informal. En promedio, las mujeres ganan 15% menos que sus pares masculinos, aunque esa diferencia se reduce entre hombres y mujeres más jóvenes.

La participación de la mujer en el mercado laboral se reduce, asimismo, cuando nacen hijos en la familia: en los países en desarrollo, es habitualmente la mujer quien se ocupa de su crianza. O del cuidado de los ancianos. De ahí la importancia de prever políticas laborales que contemplen licencias parentales y familiares, infraestructura de cuidado y otras medidas que favorezcan la igualdad de posibilidades entre hombres y mujeres para continuar desarrollando su carrera laboral y su participación en la vida familiar.

Es importante también, en el desarrollo de estas políticas, la colaboración entre los sectores público y privado: las empresas deben asumir la cuota de responsabilidad social que les compete, desarrollando políticas claras y equitativas en el manejo de sus recursos humanos y proporcionando la infraestructura de cuidado necesaria. El Estado, a su vez, puede promover esas políticas empresarias a través de distintos incentivos, tales como el establecimiento de un ranking de empresas con buenas prácticas, preferencias en licitaciones públicas u otras medidas.

La menor participación laboral de la mujer, la mayor probabilidad que interrumpan sus carreras para ocuparse del cuidado de los miembros de su familia y la mayor incidencia del trabajo part



time entre las mujeres, junto a los estereotipos y la discriminación, afectan la cantidad de mujeres que llegan a puestos de liderazgo.

Los estereotipos de género (modelos mentales de lo que es ser hombre y ser mujer en la sociedad) continúan teniendo mucha influencia asimismo en la elección de los estudios y las profesiones. Cuando imaginamos una persona ingeniera, difícilmente la imagen nos devuelve una mujer.

El Estado debe contribuir a la superación de dichos estereotipos a través de una educación más inclusiva y de normas que tiendan a la evolución de sociedades más justas e igualitarias, rescatando el rol de las mujeres en el desarrollo económico y tecnológico. Debe procurar, al mismo tiempo, aumentar la participación de las mujeres en la tecnología a través de distintos instrumentos: en adición a la educación y el desarrollo de capacidades, debe impulsar el desarrollo de infraestructura para la ampliación y profundización de la conectividad y el acceso a las nuevas tecnologías y otorgar incentivos para la participación de la mujer en emprendimientos tecnológicos de impacto.

Es esencial, asimismo, la elaboración y adopción de presupuestos nacionales, regionales y municipales con un enfoque de género (“gender budgeting”), para asegurar la efectiva implementación de la capacitación de las mujeres, su empoderamiento, su inclusión laboral, financiera, digital y su acceso a los puestos de liderazgo. Este enfoque, para ser efectivo, necesita de datos desagregados por género, debe proponer objetivos específicos, mensurables, realistas y con un marco temporal y debe contemplar auditorías de género externas. Al mismo tiempo, debe involucrar a los órganos legislativos para la oportuna adopción de las normas que permitan avanzar hacia la paridad y la equidad entre todos los miembros de la sociedad.

Las políticas públicas necesarias para reducir las brechas de equidad entre hombres y mujeres en el ámbito de los países del G20, podrían resumirse en las siguientes medidas generales:

- Avanzar hacia la meta Brisbane: reducción de la brecha laboral (labour gap) en un 25% para el año 2025, con medidas concretas y mensurables.
- Abordar la inclusión laboral de la mujer procurando subsanar inequidades derivadas de su situación social y aplicando criterios de regionalismo, con especial énfasis en la situación de la mujer rural. o Adoptar políticas orientadas a la reducción de la brecha salarial (pay gap) entre hombres y mujeres.
- Promover la inclusión laboral de la mujer en cadenas de valor productivas y en sectores en los que está sub-representada.

- Promover políticas de previsión presupuestaria para la paridad de género en todos los sectores de la Administración pública. o Impulsar políticas bancarias, crediticias y de seguros para la mayor inclusión financiera de las mujeres.
- Promover la adopción de sistemas de licencias parentales y familiares en vistas a una mayor paridad en las condiciones laborales de ambos sexos, así como una participación equitativa del hombre en la atención y cuidado de su familia.
- Promover la reducción de la brecha digital, como herramienta para una mayor inclusión de la mujer.
- Promover la difusión de las disciplinas STEM (Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) entre niñas y jóvenes.
- Promover la aplicación de medidas para la equidad en puestos directivos y de liderazgo, a nivel público y privado.

## **Conclusiones**

El panorama descrito permite percibir, sin ser exageradamente optimistas, una progresiva mejora en las condiciones de inserción laboral, económica y financiera de la mujer. Resta, sin embargo, un largo camino por recorrer: estudios del Banco Mundial indican que, a este ritmo de progreso, son necesarios más de 100 años para que se alcance la paridad entre hombres y mujeres.

La “meta Brisbane” de reducción de la brecha laboral en un 25% para el año 2025 probablemente no podrá ser alcanzada. Si bien algunos países han experimentado mejoras substanciales que les permitirían aproximarse o alcanzar esa meta, la mayoría de los países miembros del G20 están lejos del objetivo.

Es destacable, sin embargo, que los países del Mecanismo han asumido como un desafío esencial para lograr un desarrollo económico justo y sostenible, que hombres y mujeres participen en la economía en igual medida y se beneficien de ella también igualmente.

Es hoy una certeza que incrementar la participación de la mujer en los negocios y la política no es solamente una cuestión de justicia o de derechos humanos, sino que hay fuertes razones económicas para hacerlo: la plena participación de las mujeres en el mercado laboral y la economía en general, representa muchos puntos del PBI mundial.

Es imprescindible también promover, en particular en los países menos desarrollados, un cambio cultural que elimine los viejos estereotipos y permita una inclusión económica y financiera sin cortapisas para las mujeres, empleadas o empleadoras.

Ello conllevará un cambio de parámetros en la gestión de la vida y la economía familiares, que debería ser favorecido por políticas públicas orientadas a distribuir equitativamente la carga de las actividades de cuidado entre los padres o a evitar que ellas signifiquen un impedimento para la inserción económica de la mujer.

Es también una responsabilidad y, en gran medida, un interés de la empresa privada, proveer infraestructura de cuidado y asegurar la aplicación de licencias parentales, así como el acceso de las mujeres a los niveles de responsabilidad.

Es éste un campo propicio para la colaboración y el trabajo conjunto de los estamentos público y privado, en persecución de un objetivo largamente anhelado: la igualdad, la realización laboral y profesional, así como el progreso y desarrollo de todos los miembros de la sociedad por igual.