

Civil 20 - Documento de políticas de género

Contexto / Compromiso del G20

El C20 reconoce y encomienda a los países del G20 a cumplir con sus compromisos destinados a lograr la igualdad de género y garantizar el pleno empoderamiento económico de las mujeres.

En 2015, durante la presidencia de Turquía, el G20 creó el Women20 (W20) para apoyar la promoción de un crecimiento económico inclusivo del género. Esto obedeció al compromiso histórico de reducir la brecha en las tasas de participación en el mercado laboral entre hombres y mujeres en los países del G20 en un 25 por ciento para el 2025.¹ Este compromiso ha generado una serie de acciones e iniciativas, sin embargo, los desafíos persisten. El Informe Anual de Progreso de Hamburgo sobre los Compromisos de Desarrollo del G20 encontró que, aunque la brecha de género en la participación laboral se ha reducido ligeramente en los últimos años, sigue siendo grande en varias economías del G20 y recientemente ha aumentado en varios países.² En 2017, el W20 publicó un Plan de Implementación que específicamente propone a los países del G20 desarrollar un plan de acción para alcanzar este objetivo.³

El G20 todavía tiene que asumir compromisos con respecto a la participación económica de las personas LGBTIQI⁴.

El desafío

El empoderamiento económico de las mujeres ha sido identificado como una prioridad para muchas organizaciones y gobiernos alrededor todo el mundo, incluido el G20. Pero aún así, en todos los países, las elecciones económicas de las mujeres, los ingresos y el control sobre los activos de las mujeres van por detrás de los de los hombres. En su Global Gender Gap Report 2017, el Foro Económico Mundial descubrió que podrían pasar otros 217 años hasta que se cierre la brecha económica de género.⁵

Existe un imperativo ético y económico para lograr la igualdad de género. Los estudios han demostrado que la prevención de la violencia contra las mujeres y la protección de la salud y los derechos sexuales y reproductivos produce un rendimiento positivo de la inversión y mejora la productividad.⁶ La Organización Internacional del Trabajo también sugiere que el PBI mundial podría aumentarse en 5.3 billones de dólares en 2025 si se cerrara la brecha de género en la participación económica en un 25 por ciento.⁷

Se requiere una acción valiente si los países del G20 desean alcanzar su objetivo de reducir la brecha de género en las tasas de participación en el mercado laboral en un 25% para 2025. El C20 desafía a los países del G20 a alejarse de las acciones tradicionales y fragmentarias y en lugar de ello a ser disruptivos, derribando las barreras estructurales que inhiben el cumplimiento de los derechos de las mujeres. Es necesario acelerar y expandir los esfuerzos, llegar a todos los sectores e incorporar datos, tecnología y enfoques basados en evidencias, como el comportamiento.⁸ Para garantizar la rendición de cuentas, las actividades y los objetivos se deben delinear en un plan de acción que mire hacia el 2025 y más allá.

Los países del G20 también pueden beneficiarse de ampliar la participación de las personas LGBTIQI en el mercado laboral. Los estereotipos dañinos y los roles rígidos de género, entre otras formas de discriminación interseccional, tienen efectos dañinos en la educación y las perspectivas de empleo de las personas LGBTIQI, y una vez dentro del empleo, muchas personas LGBTIQI experimentan problemas de

¹ G20. *G20 Leaders' Communiqué: Brisbane Summit, 15-16 November 2014*. 2014.

² G20 Development Working Group, editor. *Anexo a la Declaración de los Líderes del G20: Informe de progreso anual de Hamburgo sobre los compromisos de desarrollo del G20*. 2017.

³ Women20. *Women20 Germany 2017 Implementation Plan*. 2017.

⁴ Lesbianas, gays, bisexuales, trans, queer, interrogativas, intersexuales.

⁵ Foro Económico Mundial. *El informe Global Gender Gap 2017*. 2017.

⁶ Care International. *Contando el costo: la sociedad de precios paga por la violencia contra las mujeres*. 2018.; Proyecto de acceso universal. *CARTAS BREVES: Salud y Derechos Sexuales y Reproductivos (SDSR) y la Agenda de Desarrollo Post-2015*. 2014.

⁷ Organización Internacional del Trabajo. *Impactos económicos de la reducción de la brecha de género (Lo que funciona Investigación Brief No. 10)*. 2017.

⁸ La comprensión del comportamiento es un enfoque para la creación de políticas que usa la ciencia del comportamiento para desarrollar ensayos, que, si se demuestra que son efectivos, se amplían.

salud mental, intimidación y agresión física y sexual.⁹ Además de ser una violación de los derechos humanos, la discriminación contra las personas LGBTQI tiene costos económicos. Un estudio de 2014 encontró que la exclusión de personas LGBTQI causa daños a la economía, mientras que "el aumento de derechos legales para personas LGBTQI está asociado con niveles más altos de desarrollo económico".¹⁰

Recomendaciones

El C20 insta a los países del G20 a:

1. desarrollar e implementar un Plan de Acción para reducir la brecha de género en la participación en el mercado de trabajo en un 25% para 2025, aplicando un enfoque interseccional e incorporando las acciones e iniciativas recomendadas que se enumeran a continuación, y
2. reconocer la diversidad en género y sexualidad y comprometerse con leyes y políticas progresivas para abordar las desventajas específicas que enfrentan las personas LGBTQI de todas las identidades interseccionales.

UN PLAN DE ACCIÓN PARA REDUCIR LA BRECHA DE GÉNERO EN LA PARTICIPACIÓN DEL MERCADO LABORAL

En línea con la recomendación de W20 en 2017,¹¹ el C20 insta a los gobiernos del G20 a desarrollar un Plan de Acción para reducir la brecha de género en la participación laboral. Este Plan de Acción deberá ser presentado en la próxima Cumbre del G20 en junio de 2019, con informes de rendición anual en cumbres posteriores.

El Plan de Acción debe detallar las iniciativas que cada país tomará para aumentar la participación de todas las mujeres en la fuerza laboral y los indicadores para medir el progreso. Para ello, los Estados deben recopilar, analizar y difundir datos desglosados sobre los indicadores económicos clave, con un desglose por sexo y otros marcadores de identidad interseccionales. Para garantizar la transparencia y el financiamiento adecuado de las iniciativas de equidad de género, los países del G20 también deben proporcionar un desglose de su compromiso financiero con el Plan de Acción.

El Plan de acción debe desarrollarse en asociación con la sociedad civil, las empresas, los interlocutores sociales y los diversos grupos de personas afectadas, aprovechando el conocimiento existente y los enfoques innovadores (incluidas las nuevas tecnologías y las percepciones conductuales) para garantizar que las iniciativas se basen en pruebas y sean eficaces para todas las mujeres.

Contenido del Plan de Acción:

El Plan de Acción debe incluir iniciativas que:

- a) Reconozcan, reduzcan y redistribuyan el trabajo y el cuidado no remunerado y subremunerado de las mujeres. Esto requiere una mayor inversión en servicios de atención accesibles y de calidad, protección social universal adecuada e inversión en tecnologías e infraestructura (que incluyen agua, saneamiento e infraestructura energética) que reducen el tiempo que las mujeres dedican a brindar atención y realizar trabajo doméstico.
- b) Comprometerse de forma integral con la promoción de la salud, la educación y el trabajo decente, incluidos los ingresos, la seguridad del mercado laboral y las condiciones de trabajo, como se recomienda en el Informe Anual de Progreso de Hamburgo sobre los compromisos de desarrollo del G20. Además, las iniciativas deben:
 - promover la participación de niñas y mujeres en materias STEM en todos los niveles de educación;
 - promover y proteger las regulaciones laborales, como la negociación colectiva y la libertad de asociación, y
 - llegar a todas las mujeres trabajadoras, incluidas las mujeres de las zonas rurales y las mujeres migrantes.
- c) Trabajar para eliminar la violencia de género, tanto en línea como fuera de línea, incluido el acoso sexual en el lugar de trabajo y la violencia basada en la orientación sexual, la identidad y expresión de género y las características sexuales. Como parte de esto, los países del G20 deben ratificar la

⁹ Organización Internacional del Trabajo. *Identidad de género y orientación sexual: promoción de los derechos, la diversidad y la igualdad en el mundo del trabajo: resultados del proyecto PRIDE de la OIT*. 2017.

¹⁰ USAID y el Instituto Williams. *La relación entre la inclusión LGBT y el desarrollo económico: un análisis de las economías emergentes*. 2014.

¹¹ Women20. *Women20 Germany 2017 Implementation Plan*. Recomendación 2 (1). 2017.

próxima convención y recomendación de la Organización Internacional del Trabajo para poner fin a la violencia en el mundo del trabajo.

- d) Fomentar y apoyar el espíritu empresarial de las mujeres, la educación financiera y la inclusión de las mujeres. Esto debe implicar un mayor acceso a mercados, capital, capacitación y desarrollo de habilidades (incluido el acceso a servicios de Internet asequibles y herramientas y apoyo de TIC) y el establecimiento de marcos legales para abordar el acceso a la tierra de las mujeres, especialmente las viudas.
- e) Garantizar el acceso a la información y a los servicios de Salud Sexual y Reproductiva (SDSR) para las mujeres y para las personas LGBTQI. Ello debe implicar una educación integral en sexualidad y relaciones (incluida la educación y campañas en torno al consentimiento) y el acceso a servicios de salud sexual de calidad (incluidos los servicios de anticoncepción y aborto).
- f) Incluir un plan para eliminar la brecha salarial de género. Ello requerirá un marco legal propicio que establezca mecanismos de rendición de cuentas para los actores clave, incluido el sector privado.
- g) Describir los planes de los países para implementar los compromisos y principios anticorrupción existentes para abordar los efectos desproporcionados que la corrupción tiene sobre las mujeres, en toda su diversidad. El C20 también hace un llamamiento a los países del G20 para que reconozcan y aborden la extorsión sexual ("sextortion") por parte de funcionarios públicos y proveedores de servicios públicos como una forma de corrupción y violencia basada en el género.

Información de respaldo

Los recursos a continuación brindan evidencia y orientación relacionada con las recomendaciones en este documento de políticas.

Recomendación 1:

- Fragoso, Lucía Pérez y Enríquez, Corina Rodríguez. [Documento de trabajo del FMI: Hemisferio occidental: una encuesta sobre los esfuerzos de presupuestación de género](#). Fondo Monetario Internacional. 2016.
- G20 Development Working Group, editor. [Anexo a la Declaración de los Líderes del G20: Informe de progreso anual de Hamburgo sobre los compromisos de desarrollo del G20](#). 2017.
- Organización Internacional del Trabajo. [Impactos económicos de la reducción de la brecha de género \(Lo que funciona Investigación Brief No. 10\)](#). 2017.
- Organización Internacional para la Cooperación y el Desarrollo Económico y Organización Internacional del Trabajo. [Monitorear el progreso en la reducción de la brecha de género en la participación laboral](#). 2015.
- Stotsky, Janet G. [Documento de trabajo del FMI: Presupuesto de género: contexto fiscal y resultados actuales](#). Fondo Monetario Internacional. 2016.
- Panel de Alto Nivel del Secretario General de las Naciones Unidas sobre el Empoderamiento Económico de la Mujer. [No dejar a nadie atrás: Tomar medidas para un cambio transformador en el empoderamiento económico de las mujeres](#). 2017.
- Women20. [Women20 Germany 2017 Implementation Plan](#). 2017.
- Foro Económico Mundial. [El informe Global Gender Gap 2017](#). 2017.

Recomendación 1 (a):

- De Henau, J. et al. [Invertir en la economía del cuidado: un análisis de género del estímulo laboral en siete países de la OCDE](#). Grupo presupuestario de mujeres del Reino Unido (informe encargado por la Confederación Sindical Internacional). 2016.
- Panel de Alto Nivel del Secretario General de las Naciones Unidas sobre el Empoderamiento Económico de la Mujer. [Driver 3 Toolkit: cómo reconocer, reducir y redistribuir el trabajo y la atención no remunerada](#). 2017.

Recomendación 1 (b):

- Care International. [Contando el costo: la sociedad de precios paga por la violencia contra las mujeres](#). 2018.

Recomendación 1 (d):

- BetterPlace Lab, en cooperación con el G20 Alemania 2017. [Reducción de la brecha digital de género](#). 2017.

- Scuro, Lucía y Bercovichcepal, Néstor. [El nuevo paradigma productivo y tecnológico: la necesidad de políticas para la autonomía económica de las mujeres.](#) Comisión Económica para América Latina y el Caribe. 2014.

Recomendación 1 (e):

- Proyecto de Acceso Universal. *BREVES DE CARTAS: [Salud y Derechos Sexuales y Reproductivos \(srhr\) y la Agenda de Desarrollo Post-2015.](#)* 2014.

Recomendación 1 (g):

- Transparency International. [Sextortion: socavando la igualdad de género.](#) 2016.

Recomendación 2:

- Organización Internacional del Trabajo. [Identidad de género y orientación sexual: promoción de los derechos, la diversidad y la igualdad en el mundo del trabajo: resultados del proyecto PRIDE de la OIT.](#) 2017.
- USAID y el Instituto Williams. [La relación entre la inclusión LGBT y el desarrollo económico: un análisis de las economías emergentes.](#) 2014.