



# W20: ¿Cómo construir consenso sobre desafíos comunes en realidades diferentes?

Victoria Marensi

## Introducción

En 2014 el G20 marcó un nuevo hito en lo que refiere a la conformación de la agenda que define el camino de las economías más influyentes del mundo: conformar el Women 20 (W20) como grupo de afinidad al G20. Así, las mujeres se integraron a un ecosistema que trabaja sobre recomendaciones de políticas públicas donde los negocios, los sindicatos, la academia, la ciencia, la sociedad civil y los jóvenes ya tenían un espacio de protagonismo como influenciadores de la agenda económica global. Este acto de sinceramiento supuso reconocer que los intereses del 53% de la población de los miembros del G20 no estaban siendo fielmente reflejados en los compromisos asumidos, profundizando, en la mayoría de los casos, la brecha existente.

El W20 es un grupo joven que aún se encuentra definiendo y estableciendo sus procesos y mecanismos de funcionamiento, pero con un objetivo claro y conciso: promover el pleno desarrollo de las mujeres en la economía. La fundamentación de la existencia del grupo responde no sólo a una perspectiva de derechos, bajo la cual es preciso considerar iguales a hombres y mujeres, sin ninguna otra distinción, sino también a una perspectiva fáctica: el mercado global y las economías sólo se verán beneficiadas por llevar adelante políticas de inclusión que permitan a las mujeres desarrollar sus actividades económicas en igualdad de condiciones.

El siguiente capítulo busca dar cuenta de las barreras y principales problemáticas abordadas por la presidencia argentina del W20 y esbozar aquellas áreas de acción posibles en las que la planificación de políticas adecuadas pueda generar un impacto positivo en términos de cerrar la brecha de género en la participación en la economía y promover el empoderamiento de las mujeres.

La breve historia escrita por el W20 no es poco potente: las cumbres de Estambul (2015), Xi'an (2016) y Berlín (2017) hicieron eco de los fuertes reclamos con relación a reconocer derechos básicos de igualdad de acceso a los puestos de decisión, al financiamiento, a la educación, a los servicios digitales, a la salud, entre otros. Además, todos los comunicados remarcaron la importancia de que los líderes asuman planes de acción concretos para cerrar la brecha de participación de las mujeres en la economía; compromiso asumido en el conocido "25x25", que propuso que los países disminuyan el 25% de la brecha anualmente desde 2014 al 2025.

Los esfuerzos liderados por las presidencias de Turquía, China y Alemania marcaron el camino emprendido por la presidencia argentina del W20, e impactaron claramente en la agenda del G20 que asumió la tarea de transversalizar la perspectiva de género en todos sus grupos de trabajo, incluido el *track* de finanzas. El punto de partida del W20 Argentina fue poder ser el grupo de consulta para asegurar esta perspectiva en los grupos del G20 y asegurar los intereses de las mujeres en los compromisos que los líderes asumirán al cerrar el año 2018.

Se decidió en 2018 establecer una agenda de trabajo con cuatro frentes diferenciados, pero totalmente conectados: Inclusión Financiera, In-

clusión Laboral e Inclusión Digital, como las líneas de acción a seguir, y Desarrollo de la Mujer Rural. Este último eje se aborda por primera vez en la agenda del G20 y propone darles visibilidad a sectores de alta vulnerabilidad y de una potencialidad incalculable.

Desde la perspectiva de derecho no es posible contradecir la innegable necesidad de reconocer a hombres y mujeres como iguales para el desarrollo de las actividades económicas. Enmarcado en un foro con foco en la salud económica y las finanzas internacionales, el W20 asume el compromiso de centrar su agenda de trabajo en ejes que impactarán sobre el desarrollo progresivo y positivo de la economía y promoverán la construcción de sociedades sustentables. En este sentido, enfrentar el hecho de que ningún país ha alcanzado una situación de equidad entre hombres y mujeres con relación a su participación en la economía, debería encender una luz amarilla a la hora de evaluar las políticas que definirán el sendero de las economías globales. La equidad de género es un punto central para considerar en el proceso de planificación de políticas cuando se entiende el aporte crucial de las mujeres para la construcción de sociedades sustentables y economías prósperas.

A fines meramente metodológicos, se presentan los cuatro ejes por separado, para poder dar marco y contexto a las problemáticas propias de determinados marcos de acción. En términos prácticos, se verá reflejado tanto en este capítulo como en los documentos oficiales del grupo de afinidad, que es necesario pensar políticas integrales que abarquen distintas dimensiones para asegurar la inclusión y promover la participación. La perspectiva de género no debe ser pensada en términos sectoriales, sino que, acorde a lo planteado en los objetivos del Grupos de los 20 para el año 2018, debe ser un lente que cruza transversalmente todos los campos de acción.

## Sobre la inclusión laboral

La inserción de la mujer en el mercado de trabajo ha sido masiva y creciente en las últimas décadas, reflejándose en una significativa reducción de la pobreza y la desigualdad. Sin embargo, en los últimos años, el proceso se desaceleró y cuando se observa al detalle la participación de las mujeres en la fuerza laboral surgen puntos de atención

que no deben pasar desapercibidos. Si bien las brechas de género en las tasas de participación en la fuerza de trabajo han ido disminuyendo, hay una diferencia de casi el 27% a favor de los hombres (ILO, 2017). Esta brecha para los países del G20 ha disminuido en sólo 0.6% entre 2012 y 2015 (OECD & World Bank, 2016), lo que representa una mejora imperceptible en términos de impacto.

Las mujeres representan, a nivel global, el 57% de la fuerza laboral de empleo parcial (ILO, 2016). Esta sobrerrepresentación de fuerza laboral en empleos *part-time* se replica cuando se observa la participación de las mujeres en empleos precarios. La problemática se relaciona con una serie de factores que afectan a la mujer en otros ámbitos de la vida y que está determinada por sesgos culturales y sociales.

Para ponerlo de otro modo, las mujeres están en gran parte subrepresentadas en empleos de alta calidad y de tiempo completo debido a que están paralelamente sobrerrepresentadas en relación con el tiempo dedicado al hogar y a las tareas de cuidado. En efecto, las mujeres dedican más tiempo a tareas de cuidado de las personas dependientes en sus familias y a tareas del hogar que sus pares hombres. Esta tendencia se observa independientemente de la inserción en el mercado laboral y se acentúa en los países en vías de desarrollo. La falta de flexibilidad para dedicar tiempo al trabajo remunerado, por una demanda de trabajo no remunerado en tareas del hogar, afecta notablemente la realidad de las mujeres y deja un saldo de participación que da lugar a la brecha mencionada anteriormente. El comunicado del G20 del 2017 se hizo eco de esta situación y recalcó su compromiso de trabajar por mejorar la calidad de los puestos de trabajo ocupados por mujeres y por eliminar la discriminación laboral. Para ello, los países del G20 acordaron ofrecer educación de calidad, apoyar la infraestructura necesaria, proveer políticas de protección social y servicios públicos adecuados, así como realizar las reformas legales correspondientes (G20, 2017).

La segregación horizontal contribuye, a su vez, a la brecha de participación tanto en términos de cantidad como de calidad del empleo. En este sentido, los sectores y ocupaciones afectados por un menor dinamismo y bajas remuneraciones son los que muestran la mayor tasa de participación de las mujeres. En los países de ingresos medios-altos, más de una tercera parte de las mujeres están empleadas en los servicios de comercio mayorista y minorista (34%) y en el sector manufacturero

(13%). En los países de altos ingresos, la principal fuente de empleo para las mujeres es el sector de la salud y la educación, que emplea a casi una tercera parte de todas las mujeres en el mercado laboral (31%) (ILO, 2016).

Un trabajo decente incluye un salario competitivo, a tiempo completo, que respeta el tiempo personal del trabajador, y ofrece acceso a protección social. Para las mujeres, un trabajo decente supone además tener un trato equitativo a sus colegas varones, especialmente en la valoración monetaria de su trabajo y el respeto como profesional y persona. Es decir, es fundamental para el trabajo decente de la mujer abordar los problemas de la brecha salarial y la violencia de género. En primer lugar, la brecha salarial aún está presente: a igual tarea y horas trabajadas, hay una diferencia a favor de los varones en cuanto al valor económico de su trabajo. Esta brecha varía en función de los estudios alcanzados, la edad, la cantidad de hijos y la industria donde se mide. Por ello, entre las formas de favorecer el acceso a oportunidades equitativas de trabajo para las mujeres se encuentran políticas de educación que permitan la continua mejora y redirección de las habilidades para acceder a industrias tradicionalmente masculinas. En los países donde la distribución salarial es más reducida, las diferencias de género son menores, pero aún existen.

Por otro lado, la violencia y acoso en el mundo del trabajo son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente. Según la OIT, este “es un problema de derechos humanos y afecta las relaciones laborales, el compromiso de los trabajadores, la salud, la productividad, la calidad del público y servicios privados (...). Afecta la participación en el mercado laboral y, en particular, puede impedir que las mujeres entren al mercado laboral, especialmente en sectores y empleos dominados por hombres” (ILO, 2018). La violencia doméstica y en el trabajo impiden la integración completa y equitativa de la mujer en el mercado laboral, potenciando su dependencia económica y reduciendo su autonomía. Por ello, es fundamental que las mujeres tengan acceso a servicios de protección social y que estén representadas en los sindicatos de trabajadores para tener voz en las demandas sobre condiciones laborales.

En resumen, los fenómenos que afectan la representación de las mujeres en la fuerza laboral son de naturaleza variadas y debe cada uno

ser objeto de estudio y planificación en total armonía con aquellas políticas que apunten a asegurar servicios de cuidado de calidad y accesibles, sistemas de licencias equitativos, programas de promoción de participación mediante flexibilidad tanto para hombres como para mujeres en pos de asegurar la correcta división de las tareas domésticas, entre otras. Por otro lado, cuando hablamos de una demanda de mecanismos que promuevan la representación de las mujeres en puestos de toma de decisión, el planteo incluye la correcta participación de mujeres en espacios legislativos, de negociación, de planificación y de coordinación de políticas.

## La inclusión digital

En este sentido, es natural detenerse y observar lo que será el segundo eje de trabajo del W20: la promoción de igualdad en términos de inclusión digital.

Las variables que afectan y condicionan el grado de acceso, el tipo de uso y la adquisición de habilidades digitales están relacionadas con la edad, el nivel educativo y socioeconómico, y el área de residencia de las personas (Betterplace Lab, 2017). Además, la dimensión de género impacta transversalmente en la temática, constituyendo nuevas categorías sociales, como poblaciones info-excluidas e info-incluidas (CEPAL, 2013).

En los países de ingresos bajos y medianos las mujeres tienen 14% menos de probabilidades de poseer un teléfono celular que los hombres. Esto representa una brecha de género de 200 millones mujeres. Algunas de las barreras más importantes para acceder y usar la tecnología móvil están relacionadas con los costos, particularmente para las mujeres, que a menudo tienen menos independencia financiera que los hombres. Incluso entre las mujeres que tienen acceso a la tecnología móvil, la mayoría de ellas no puede permitirse comprar nuevos modelos, lo que se traduce en un uso ineficiente de recursos y herramientas tecnológicas (GSMA, 2015).

La exclusión en términos digitales implica la imposibilidad de acceso a las herramientas de información, comunicación, educación, gestión y

*networking*. Esta marginalidad afecta las posibilidades de generación de ingresos y de acceso al mercado laboral, así como al desarrollo de una red social de contención, y, por lo tanto, se construye como barrera de desarrollo social y económico (GSMA, 2015). También se debe poner foco en el uso y posibilidades de apropiación de las nuevas tecnologías. En el mundo 2.3 billones de mujeres no acceden a internet, y hay 250 millones menos de mujeres que hombres con acceso a internet (W20, 2017), esto es un 12% de diferencia.

Las desigualdades también se ven reflejadas en la baja participación de las mujeres en la producción de contenidos digitales y softwares (CEPAL, 2013). Para ejemplificar, las mujeres representan entre un 8% y 16% de los editores de contenido en Wikipedia (Wikipedia, 2017). Esto implica un mayor grado de sexismo en el contenido, pero además refleja que hay barreras más altas para la participación digital de las mujeres, independientemente de su nivel educativo (CEPAL, 2013).

Las líneas de acción en este sentido están claramente relacionadas con promover la participación de las mujeres en las carreras STEM y en la industria tecnológica. La exclusión de las mujeres en el mundo digital también se ve reflejada en su baja presencia dentro de la industria tecnológica. En la actualidad, las mujeres representan el 30% de las graduadas de carreras STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) y solo el 8% de los emprendimientos tecnológicos están liderados por mujeres en el mundo. Además de la baja proporción de mujeres en carreras de ciencia y tecnología, y de las pocas que acceden al mercado laboral, especialmente en esta industria, son menos aún las que llegan a puestos de decisión dentro de la industria, profundizando más las brechas de participación en el mercado de trabajo y las salariales (CEPAL, 2013).

Pero cuando cruzamos la variable de la digitalización con la inserción masiva al mercado de trabajo, y tenemos en cuenta además los nuevos paradigmas de trabajo relacionados con las revoluciones del conocimiento, la informática y la tecnología, se hace obvio que la inclusión de las mujeres en el mundo digital debe hacer foco en aquellas habilidades digitales que se convierten en habilidades básicas para la empleabilidad.

Si consideramos que los contenidos están en gran parte generados por y dirigidos al consumo de hombres, el acercamiento de las mujeres con

las herramientas digitales se debilita y esto afecta a su capacidad de incorporar algunas de estas habilidades. La generación de contenido no tiene sólo que ver con que haya mujeres participando en la construcción de la información y la programación, sino también que asegure que aumente el acercamiento a las herramientas a nivel usuario, facilitando entonces el proceso de aprendizaje. En este sentido, aquellas perspectivas que proponen carreras acompañadas por procesos de aprendizaje continuos toman una mayor relevancia y presentan un mayor desafío que debe ser abordado desde políticas multisectoriales.

### **Sobre la Inclusión Financiera**

Como hemos marcado accidentalmente en el abordaje de la inclusión digital, sólo el 8% de los emprendimientos tecnológicos está liderado por mujeres. Este bajo nivel de actividad en el ámbito del emprendedurismo tiene una cara particular y está fuertemente ligado a la falta o dificultad de acceso a financiamiento por parte de las mujeres. Este fenómeno, complejo en cada una de sus aristas, merece una presentación detallada de sus particularidades y una comprensión en muchos casos culturales para su correcto abordaje.

Para plantear un panorama general es importante señalar que, a nivel mundial, las mujeres representan el 55% de las personas no bancarizadas (World Bank Group, 2014). En los países desarrollados la brecha en el acceso a una cuenta bancaria entre varones y mujeres es del 7%, y en aquellos en vías de desarrollo asciende al 9% (Alliance for Financial Inclusion, 2017). En los países de menores ingresos, sólo el 44% de las mujeres asalariadas reporta recibir su sueldo en una cuenta bancaria. Las mujeres dueñas de pequeñas y medianas empresas operando en el mercado formal, tienen una brecha de crédito de \$ 2878 billones en relación con los hombres, lo que representa el 30% de la brecha de crédito total para ese sector (IFC, 2014).

En este sentido, el W20 se propone trabajar teniendo en cuenta las oportunidades de desarrollo y crecimiento que surgen de mejorar las condiciones de acceso a los servicios bancarios de las mujeres, asegurando la participación en la economía. Poner las empresas, emprendimientos y cooperativas que pertenecen a o son dirigidas por mujeres



en el centro de la discusión es esencial. Tomar iniciativas desde los gobiernos que promuevan e impulsen programas para dar igualdad de condiciones, se reflejará en la creación de nuevas oportunidades de empleo, un crecimiento de la actividad económica y el desarrollo de la competencia.

Entendiendo que el desarrollo es gradual y que la promoción del crecimiento debe prestar atención en todos los sectores, se decidió estratégicamente tener especial consideración sobre los aspectos que afectan a las mujeres emprendedoras. En promedio, los préstamos otorgados a mujeres para el desarrollo de emprendimientos son menores y con tasas asociadas elevadas, y en los países del G20 las mujeres son dueñas del 30% de las micro, pequeñas y medianas empresas y reciben menos del 10% de los créditos otorgados por los bancos para este sector.

Otro de los puntos de trabajo abordados se relaciona con la gran presencia de mujeres en el sector informal. Asociado a los problemas enumerados más arriba, donde las mujeres terminan integrando parte de la fuerza laboral precarizada por falta de servicios y recursos que le permitan insertarse plenamente en la economía formal, la presencia de las mujeres es notablemente más alta en sector informal que en aquel que da garantías de seguridad laboral y social. Esta realidad impacta sobre la actividad financiera haciendo que en sistemas de *scoring* tradicionales las mujeres no sean aptas a ser sujetos de crédito por falta de historial, de colateral o de data sobre su actividad económica real. Las posibilidades que brindan las nuevas herramientas en el sector financiero, que crecen de la mano de las oportunidades tecnológicas, como son las llamadas *Fintech*, representan una gran oportunidad para trabajar en la inserción de las mujeres en los sistemas financieros para permitirles acceder a servicios diferenciados que les permitan desarrollarse en igualdad de condiciones. La digitalización permite reducir las barreras de elegibilidad, ya que posibilita tener más información acerca de las personas excluidas, quienes son, dónde viven, sus ingresos, identidad, lugar de trabajo, historial de pago de otros servicios, información valiosa a la hora de categorizar sus posibilidades de repago. Explorar otras formas de desarrollo y nuevas configuraciones en la forma de brindar oportunidades puede constituir una oportunidad para propiciar la inserción de mujeres en el ámbito financiero.

## Sobre la mujer en el ámbito rural

El cuarto eje de trabajo del W20 es sobre la mujer en las zonas rurales. El W20 Argentina incluyó este nuevo eje de trabajo, el cual fue bien recibido por parte de todas las delegaciones y que es un punto central para aportar a un contenido diferencial por parte del grupo. Las mujeres rurales son, cuando evaluamos todos los puntos anteriores, reflejo de la suma de todas las exclusiones, y son además una realidad invisibilizada.

Visibilizar a la mujer que desarrolla sus actividades fuera de los centros urbanos requiere prestar atención a una serie de características estructurales básicas, para poder entender cuáles son las líneas de acción que permitirán poner a la mujer rural en un nuevo lugar, pero entendemos que visibilizarla es el primer paso. El Women 20 en este sentido se unió al eje central de trabajo planteado por la Comisión por la Condición de la Mujer de las Naciones Unidas, para hacer llegar a los líderes del G20 el diagnóstico y las recomendaciones de acción que permitan mejorar las condiciones de vida de las mujeres en la ruralidad.

El sector agrícola tiene rendimientos subóptimos en los países en vías de desarrollo debido, en parte, a que las mujeres no tienen el mismo acceso a los recursos y oportunidades que necesitan para ser más productivas. Si las mujeres tuvieran el mismo acceso a los recursos productivos que sus pares varones, los rendimientos de las cosechas aumentarían entre un 20-30%; con una reducción del hambre de entre un 12-17% (FAO, 2011) . Su rol es fundamental en la seguridad alimentaria. Por ello, es clave también asegurar el acceso a las tecnologías y a la digitalización de la mujer rural, para aumentar la rentabilidad y calidad de su producción, el acceso de sus productos al mercado digital, incrementar las opciones de formación de las mujeres rurales, e incluso el acceso a financiación tradicional y no tradicional.

En términos de su inclusión financiera, las mujeres rurales tienen menor probabilidad de acceder al crédito que sus pares varones. A nivel mundial, ellas poseen menos del 30% de la tierra, reciben el 10% de los créditos y el 5% de la asistencia técnica. Esto representa una pérdida en términos de desarrollo ya que ellas reportan mayor inversión en capital humano en forma de salud, nutrición y educación de los niños y niñas que los varones, y, además, es una barrera para que puedan diversificar sus medios de subsistencia.

Las mujeres representan el 43% de la mano de obra agrícola mundial, pero muy pocas perciben un ingreso adecuado. La mayoría de las mujeres rurales son trabajadoras familiares independientes o no remuneradas, y expuestas a trabajos precarios y de bajo salario; se les paga en promedio un 25% menos que hombres (FAO, 2012). Esto se relaciona principalmente con el hecho de que la informalidad y el trabajo familiar no remunerado está muy presente en las economías rurales.

En este eje, el W20 trabajó poniendo el centro de atención sobre la demanda de inversión en infraestructura y acceso a los servicios básicos, como condición primaria y necesaria para asegurar la igualdad de oportunidades. Esto requerirá prestar especial atención por parte de los programas de desarrollo e inversión de los estados para entender el impacto de la planificación de infraestructura sobre las comunidades rurales, asegurando un igual y positivo impacto entre hombres y mujeres. Poner la lupa sobre sectores especialmente vulnerables requiere un esfuerzo extraordinario, pero todo esfuerzo puesto en la promoción de las capacidades productivas será reflejado, sin duda, en crecimiento económico y social.

Estos cuatro ejes presentados en su versión más reducida fueron las guías de trabajo primarias sobre las que el W20 trabajó durante el año 2018. En todo sentido, el objetivo del desarrollo del contenido es asegurar las condiciones óptimas para la vida de las mujeres en sentido integral, teniendo en cuenta sus capacidades productivas y apuntando a amplificar la incorporación de talento.

En términos formales, el contenido del W20 se desarrolló en colaboración con importantes centros de estudios, organizaciones de la sociedad civil, organismos internacionales, *think tanks*, entre otros, y en coordinación con los objetivos estratégicos del G20 a nivel gubernamental, para asegurar que todas las propuestas ministeriales a los líderes del G20 tengan presentes a las oportunidades de desarrollo, a las barreras, a las capacidades y a la potencialidad de crecimiento ligadas a la inclusión de las mujeres. Cada uno de estos ejes tuvo instancias de trabajo colaborativo en red con las delegadas de todos los países y se consolidaron las recomendaciones en mesas de trabajo presenciales en las que se pusieron a debate los principales puntos de recomendaciones y la priorización estratégica del contenido para asegurar el impacto sobre la agenda de líderes.

El W20 Argentina concentró los esfuerzos en asegurar que las recomendaciones sean traducidas en acciones concretas, en ejes de trabajo medibles y realizables con métricas y metas planteadas para la ejecución de planes y políticas públicas que apunten a mejorar la condición de vida de todas las mujeres en sus diversos sectores de acción y en sus diversas realidades. Es por eso que en cada uno de los ejes hemos trabajado sobre las condiciones necesarias de erradicación de la violencia basada en género como un punto fundamental para permitir el desarrollo igualitario de hombres y mujeres en la sociedad.

### **Estadísticas para poder avanzar**

Los ejes de trabajo se han encontrado con una barrera fundamental para el desarrollo de algunos puntos: la falta de información, data y estadísticas desagregadas por sexo. El trabajo del W20 está concentrado en dar a las líderes opciones de acción para avanzar en la reducción de la brecha de participación entre hombres y mujeres, y ayudar así a la planificación de políticas públicas. Esta planificación, creemos, debe siempre hacerse basada en evidencia empírica para poder asegurar que las medidas tomadas son las medidas correctas en cada ocasión.

La falta de estadísticas desagregadas por sexo tiene un impacto negativo en el desarrollo de planes, programas y políticas públicas basadas en evidencia, dejando lugar a la falta de políticas de género o con perspectiva de género por falta de información. Es esencial que los países tomen en cuenta las necesidades, características y condiciones diferenciadas entre hombres y mujeres respecto a todo tipo de servicios y posibilidades, para así poder realizar diagnósticos precisos que permitan identificar el impacto que las acciones del estado tendrán sobre la población femenina. El W20, en este sentido, hace un pedido reiterado a los estados para asegurar la recolección, uso y análisis de data desagregada para asegurar la efectividad de las acciones, teniendo siempre en cuanto que toda acción debe impactar de manera justa sobre toda la población, sin profundizar las desigualdades sino tendiendo a la construcción de sociedades equitativas con oportunidades iguales.

## Diferencias, similitudes y convergencias

La agenda del Women 20, como todas las de los grupos en torno al foro G20, trabaja sobre la realidad de 20 países que, en relación con la perspectiva de género, muestran diferencias estructurales. La inclusión de la mujer en su rol de participación en la economía es un punto fundamental para generar espacios de crecimiento y buena salud económica, y este es un punto fundamental para poder asegurar el desarrollo a nivel global.

El trabajo del W20 durante la presidencia argentina se dio con un diálogo abierto y permanente con la sociedad civil y los entes decisores de todos los gobiernos involucrados para asegurar el impacto del mensaje. Es vital entender que, desde diversas perspectivas culturales, las mujeres han ocupado en las sociedades distintos espacios, y que, en algunos casos, su participación económica ha sido reducida a la decisión de gasto o a la administración de las economías familiares. Estas realidades también son objeto de estudio para la planificación de políticas públicas que apunten a integrar a las mujeres en las economías.

Entender el aporte de las mujeres en su rol de *care-givers*, por ejemplo, reivindica el rol de la mujer en la casa y da lugar a entender el aporte que estos roles hacen sobre las economías nacionales. Permitir o facilitar el acceso de las mujeres a la fuerza laboral alejadas de las tareas informales, habilita el crecimiento de las economías y da lugar a la generación de nuevos puestos de trabajo, nuevas oportunidades de crecimiento y generación de espacios sociales de mejor calidad.

El diálogo liderado en este sentido por la presidencia argentina del W20 ha sido exhaustivo, escuchando, entendiendo y acercando posiciones para dar a los líderes de los 20 miembros líneas de acción superadoras, que den valor a sus sociedades y que permitan el crecimiento de sus economías, con un efecto cascada a la economía global. Este diálogo es fundamental y asegura la eficiencia de las propuestas. Diálogo abierto, consenso y prácticas de inclusión son y deben ser las ideas rectoras de los foros de estas características y es en ese sentido que se ha avanzado, con la esperanza puesta en que el compromiso sea asumido desde las bases hasta los puestos de decisión, construyendo sociedades equitativas y sustentables, promoviendo el crecimiento, y reforzando el cambio.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alliance for Financial Inclusion. (2017). *2017 AFI Annual Report*. Recuperado de: <https://www.afi-global.org/>
- Betterplace Lab. (2017). *Bridging the Digital Gender Gap*. Recuperado de: <https://www.betterplace-lab.org/en/bridging-the-digital-gender-gap-2/>
- CEPAL. (2 de junio de 2013). El Nuevo paradigma productivo y tecnológico. Recuperado de: <https://www.cepal.org/cgi-bin/getProd.asp?xml=/noticias/noticias/0/49090/P49090.xml&xsl=/tpl/p1f.xsl&base=/tpl/top-bottom.xsl>
- Food and Agriculture Organization (FAO). (2011). *The state of food and agriculture 2010-2011*. Recuperado de: <http://www.fao.org/docrep/013/i2050e/i2050e.pdf>
- Food and Agriculture Organization (FAO). (2012). *Empower Rural Women. End Poverty and Hunger. Unleashing the Potential of Women*.
- G20. (08 de julio de 2017). *Leaders' Declaration: Shaping an Interconnected World*. Recuperado de: <http://www.g20.utoronto.ca/2017/2017-G20-leaders-declaration.html>
- GSM Association. (2015). *Bridging the gender gap: Mobile access and usage in low and middle-income countries*. Recuperado de: <https://www.gsma.com/mobilefordevelopment/wp-content/uploads/2016/02/Connected-Women-Gender-Gap.pdf>
- International Finance Corporation. (01/01/2014). *Annual report 2014*. Recuperado de: <http://documents.worldbank.org/curated/en/459871468326965937/Main-report>
- International Labour Office (ILO). (2016). *Women at Work: Trends 2016*. Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_457317.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457317.pdf)
- ILO, OECD, IMF, and World Bank. (19-21 diciembre de 2016). *Women at work in G20 countries: A background paper*. Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms\\_559140.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_559140.pdf)
- International Labour Office (ILO). (14 Junio de 2017). *World Employment and Social Outlook: Trends for women 2017*. Recuperado de:

[https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends-for-women2017/WCMS\\_557245/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends-for-women2017/WCMS_557245/lang--en/index.htm)

International Labour Office (ILO). (16 de julio de 2018). *Ending violence and harassment against women and men in the world of work*. Recuperado de: [https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/107/reports/reports-to-the-conference/WCMS\\_634621/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/107/reports/reports-to-the-conference/WCMS_634621/lang--en/index.htm)

Women 20 for the G20. (2017). Inaugural Asia Pacific Dialogue. Recuperado de: [http://www.w20-germany.org/fileadmin/user\\_upload/documents/BDGG-Brochure-Web-ENGLISH.pdf](http://www.w20-germany.org/fileadmin/user_upload/documents/BDGG-Brochure-Web-ENGLISH.pdf).

World Bank Group. (2014). *Global Findex Database*.

## RESUMEN

### W20: ¿Cómo construir consenso sobre desafíos comunes en realidades diferentes?

Desde conformado el grupo de afinidad Women 20, y asumido el primer compromiso de los líderes del G20 con relación a la brecha de género, los avances y los cambios reales no han alcanzado a cumplir objetivos mínimos en términos de mejoras y avances. El W20 en 2018 centró su trabajo en profundizar los ejes de trabajo heredados de ediciones anteriores y traer un nuevo tema a la mesa, relacionado con las mujeres que sufren mayores desventajas con relación al acceso de oportunidades, servicios básicos y factores productivos. Además, se propuso presentar un menú de acciones concretas junto con las recomendaciones de políticas, para facilitar la implementación de programas que apunten a mejorar las tasas de participación de mujeres en la economía.

El presente capítulo busca hacer una presentación breve de las principales barreras con las que trabajó el grupo de afinidad durante la presidencia argentina del W20 en relación con los 4 ejes de trabajo, y hacer referencia a las barreras propias de las diferentes realidades que viven las mujeres alrededor del mundo y cómo se construye el W20 como espacio para colaborar a mejorar la realidad de todas ellas.

ABSTRACT

**W20: How to Build Consensus over  
Common Challenges in Different Realities?**

Since the affinity group Women 20 was created and the G20 leaders undertook their first commitment to reduce the gender gap, the actual progress and changes made have not sufficed to meet the minimum improvement objectives. In 2018, W20 strengthened their work on the focus areas inherited from previous editions and brought a new topic to the table, related to the most disadvantaged women in terms of access to opportunities, basic services and productive resources. Furthermore, the Group proposed to put together a menu of specific actions, together with policy recommendations, to facilitate the implementation of programs aimed at increasing the share of women's participation in the economy.

This paper briefly describes the main obstacles that the affinity group had to face during the Argentine W20 presidency in relation to the 4 focus areas, and it further discusses the barriers inherent in the different realities that women experience around the world and the role of W20 as a forum to improve the realities of all women.

SUMMARIO

**W20: Como construir consenso sobre  
desafios comuns em realidades diferentes?**

Desde a constituição do grupo de afinidade Women 20, e após os líderes do G20 assumirem o primeiro compromisso em relação à brecha de gênero, os avanços e as mudanças reais não conseguiram alcançar as metas mínimas referentes a melhorias e progressos. O W20 em 2018 focou sua atividade no aprofundamento dos eixos de trabalho herdados de edições anteriores e em trazer um novo assunto à mesa, relacionado com as mulheres que sofrem maiores desvantagens em relação ao acesso a oportunidades, serviços básicos e fatores produtivos. Além disso, propôs-se a apresentar um conjunto de ações concretas, juntamente com as recomendações de políticas, visando facilitar a implementação de programas destinados a melhorar as taxas de participação das mulheres na economia.



Este capítulo procura fazer uma breve apresentação das principais barreiras com as que o grupo de afinidade trabalhou durante a presidência argentina do W20 em relação aos 4 eixos de trabalho, bem como fazer referência às barreiras próprias das diferentes realidades em que vivem as mulheres ao redor do mundo e como se constrói o W20 como um espaço para colaborar com a melhoria da realidade de todos elas.

