



Rusiani y su hijo Habil en su tienda en una zona rural de Indonesia (2010). Los pequeños negocios tienen un difícil acceso a préstamos a bajo interés, especialmente en el caso de las mujeres. Foto: Suzi O'Keefe/Oxfam

## EL G20 Y LA IGUALDAD DE GÉNERO

Cómo el G20 puede hacer avanzar los derechos de las mujeres en el ámbito laboral, la protección social y las políticas fiscales

**EMBARGADO HASTA LAS 00:01 HORAS GMT DEL 14 DE JUNIO DE 2014**

Tanto en los países que pertenecen al G20 como en los que no, las mujeres cobran menos que los hombres, realizan la mayor parte del trabajo no remunerado, tienen mayor presencia en los empleos a tiempo parcial y son objeto de discriminación en el seno del hogar, en los mercados y en las instituciones. En la Declaración de Los Cabos de 2012, los líderes del G20 se comprometieron a eliminar los obstáculos que impiden la plena participación social y económica de las mujeres, así como a ampliar las oportunidades para las mujeres en los países que forman parte del grupo. Oxfam apoya este compromiso y hace un llamamiento al G20 para que vaya más allá y evalúe su agenda y sus medidas en materia de derechos de las mujeres e igualdad de género. Durante la presidencia de Australia, el G20 tiene la oportunidad de cumplir con sus compromisos en favor de un desarrollo verdaderamente inclusivo – trabajando para que las mujeres mejoren su resiliencia frente a la crisis económica a través de un crecimiento económico sensible a las cuestiones de género y de políticas de empleo igualitarias.

# RESUMEN

En su *Informe sobre el desarrollo mundial: igualdad de género y desarrollo* de 2012, el Banco Mundial, afirmaba que la igualdad de género no sólo es un objetivo de desarrollo fundamental en sí mismo, sino que también es económicamente rentable. Ese mismo año, en la Declaración de Los Cabos, los líderes del G20 se comprometieron a eliminar los obstáculos a la plena participación económica y social de las mujeres, así como a incrementar las oportunidades para las mujeres en sus países. Oxfam respalda este compromiso, y hace un llamamiento al G20 para que dé un paso más y evalúe la totalidad de su agenda y acciones teniendo en cuenta sus compromisos, en materia de desarrollo y de derechos, para con los derechos de las mujeres y la igualdad de género.

Tanto en los países del G20 como en el resto, las mujeres cobran menos, realizan la mayor parte del trabajo no remunerado, tienen mayor presencia en los empleos a tiempo parcial, y son objeto de discriminación en el seno del hogar, en los mercados y en las instituciones. Su situación es aún peor cuando a su identidad de género se suman otro tipo de desigualdades de poder económicas y sociales, y la discriminación por razones de, por ejemplo, raza, clase o ingresos. Los países del G20 sólo podrán cumplir su compromiso para con la igualdad de género y el crecimiento inclusivo si adoptan medidas para subsanar las deficiencias de un sistema económico que excluye o devalúa lo que más importa: la realización efectiva de los derechos y la dignidad de todos los seres humanos y la protección del ambiente.

Entre los efectos de un sistema tan profundamente discriminatorio por razones de género se encuentran la pobreza de las mujeres y, en muchos casos, su incapacidad para desarrollar plenamente su potencial. La esencial contribución que realizan las mujeres a la economía y a la sociedad está subestimada y limitada por la discriminación de género, y supone una importante amenaza para la salud y el bienestar de las mujeres y de sus familias. La mayor parte de los ciudadanos más pobres del mundo son mujeres, que también son mayoría entre los colectivos excluidos de la toma de decisiones económicas; además, sus aportaciones no remuneradas son prácticamente invisibles para un sistema que no valora la totalidad del trabajo femenino.

La relación entre crecimiento, desigualdad económica e igualdad de género es compleja. Cabe destacar que el crecimiento económico no conduce automáticamente a la igualdad de género; no obstante, es imposible alcanzar un crecimiento inclusivo a través de políticas que ignoren las cuestiones de género.

- Desde 1990, sólo uno de los países de renta alta del G20 (Corea del Sur) ha conseguido que el crecimiento económico se vea acompañado por una mayor igualdad de ingresos.<sup>1</sup> No obstante, dicho crecimiento se basa en la desigualdad salarial entre hombres y mujeres, así como en prácticas discriminatorias: Corea del Sur es el país de la OCDE con una mayor brecha salarial entre hombres y mujeres.<sup>2</sup>
- Con la actual tasa de disminución de la desigualdad salarial entre hombres y mujeres, serán necesarios 75 años para que el principio de igual retribución por el mismo trabajo sea una realidad.<sup>3</sup>
- Se calcula que el valor monetario del trabajo de cuidados no remunerado oscila entre el 10% y más del 50% del PIB.<sup>4</sup> Habría que añadir además entre el 20% y el 60% del PIB si se reconociese y valorase la aportación oculta del trabajo no remunerado.<sup>5</sup>

- Si la tasa de empleo remunerado de las mujeres fuese igual a la de los hombres, el PIB de Estados Unidos se incrementaría un 9%, el de la Eurozona un 13%, y el de Japón un 16%. En las 15 mayores economías en desarrollo, la renta per cápita se incrementaría un 14% para 2020 y un 20% para 2030.<sup>6</sup>

Oxfam considera que la igualdad de género y los derechos de las mujeres son un fin en sí mismos, ya que mientras su ausencia genera pobreza, se ha demostrado que su materialización es un motor de desarrollo. El presente informe defiende que la agenda de crecimiento y desarrollo del G20 sólo puede considerarse inclusiva (y sólo puede suponer un cambio positivo para la población) si hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades de beneficiarse, se respetan los derechos humanos y se trata de alcanzar un crecimiento sostenible. No son sólo “cosas de mujeres”, sino problemas sistémicos de los que depende el bienestar de todo el planeta.

Oxfam recomienda al G20 que:

**Trate la desigualdad de género como un problema sistémico, también en los mecanismos de gobernanza y rendición de cuentas.**

El G20 puede contribuir a crear un entorno favorable a los derechos económicos y sociales de las mujeres:

- Identificando las diferencias de género en el trabajo que realizan hombres y mujeres, incluyendo el trabajo no remunerado, y reconociendo y haciendo frente a la discriminación por razones de género en el acceso a oportunidades y en los impactos de las políticas macroeconómicas;
- Poniendo en marcha un mecanismo que garantice la incorporación del género a los procesos de formulación de políticas macroeconómicas, conforme a sus compromisos con la ONU y la Organización Internacional del Trabajo (OIT);
- Estableciendo mecanismos eficaces para trabajar con la sociedad civil, incluyendo a las organizaciones de defensa de los derechos de las mujeres, de modo que las políticas se basen en mayor medida en la realidad de las mujeres;
- Apoyando tanto la transparencia del proceso post-2015 de la ONU y la inclusión de objetivos independientes sobre desigualdad económica extrema, consecución de la igualdad de género y realización de los derechos de las mujeres como el establecimiento de objetivos transformadores con este fin.

**Promueva una política fiscal que favorezca la igualdad de género.**

El G20 puede garantizar una política fiscal equitativa en materia de género:

- Fomentando la financiación de los servicios públicos para reducir el trabajo no remunerado de las mujeres e incrementar sus oportunidades laborales;
- Garantizando que las políticas y los sistemas tributarios reconozcan los distintos roles de género y que se diseñan para redistribuir dichos roles;
- Favoreciendo la eliminación de las discriminaciones por razones de género en los presupuestos y códigos fiscales nacionales;
- Trabajando con grupos de mujeres para fomentar una mayor transparencia de los procesos presupuestarios, a través de seguimientos presupuestarios sensibles al género y la elaboración de presupuestos que tengan en cuenta cuestiones de género.

**Garantice empleos dignos y protección social.**

El G20 puede garantizar la existencia de empleos dignos y de protección social en beneficio de las mujeres:

- Promoviendo una base de protección social universal que garantice la protección de las mujeres;
- Recogiendo y analizando datos que reconozcan el trabajo no remunerado y poniendo en marcha políticas que redistribuyan este tipo de trabajo;
- Poniendo fin a la discriminación de género en el lugar de trabajo y fomentando políticas favorables a la conciliación familiar, como por ejemplo la ampliación de los derechos por baja parental, la mejora del acceso a los servicios de atención a niños y ancianos y una mayor protección de la seguridad social;
- Orientando las políticas de empleo a la creación de empleos dignos para las mujeres y a la eliminación de las diferencias salariales entre hombres y mujeres, así como de la segregación ocupacional;
- Promoviendo una legislación laboral que mejore el poder de negociación y la situación de las mujeres.

# 1 INTRODUCCIÓN

La plena realización de los derechos y la dignidad de todos los seres humanos y la protección del medio ambiente deberían ser los principales objetivos de la comunidad internacional. El sistema económico mundial debería estar al servicio de dichos objetivos y, sin embargo, la realidad es que son las personas quienes están al servicio de un sistema económico que deshecha (y excluye) lo que más importa, desde proporcionar el cuidado necesario a niños y niñas y personas enfermas y ancianas a la conservación del medio ambiente.

El G20 tiene la oportunidad de cambiar esta situación. La discriminación sistemática que sufren mujeres y niñas es la principal causa y consecuencia de la desigualdad en las relaciones de poder, que a su vez genera pobreza. Los países del G20 mencionaron este aspecto en su Declaración de Los Cabos, México, en 2012, en la que se comprometían a reducir los obstáculos a la plena participación económica y social de las mujeres y a identificar las barreras a las que se enfrentan las mujeres a la hora de acceder a los servicios financieros y a la educación.

Al igual que otros marcos y compromisos del G20, Los Cabos ha dejado pasar la oportunidad de adoptar una visión más amplia de la economía mundial desde el punto de vista de la igualdad de género, así como de promover soluciones políticas coherentes que favorezcan la realización de los derechos económicos y sociales de las mujeres. Desafortunadamente, los fundamentos de la formulación de políticas del G20 siempre han ignorado la arraigada discriminación de género que subyace al sistema económico global.

El G20 nació como un grupo de ministros de economía reunidos para dar respuesta a la crisis financiera en Asia. Ante los rápidos cambios de poder en todo el mundo, en 2008 el G20 se convirtió en un grupo de máxima responsabilidad y, desde entonces, Presidentes de Gobierno y Jefes de Estado se reúnen en cumbres anuales. En medio de renovados esfuerzos para estimular la economía mundial, los miembros del G20 se rebautizaron como “el principal foro mundial para la cooperación económica internacional”.<sup>7</sup>

Desde el punto de vista de la gobernanza mundial y la rendición de cuentas, el grupo del G20 apenas tiene legitimidad; sólo dos países (EEUU y Canadá) han elegido a los miembros del grupo, del que quedan excluidos 173 países. Se trata de un organismo informal sin estatutos ni convenio constitutivo, que no rinde cuentas ante ninguna otra institución que, como las Naciones Unidas, sea más representativa.<sup>8</sup> Los países de renta baja y media que no son miembros del grupo apenas tienen participación, a menos que sean “invitados”. La transparencia de los procesos de toma de decisiones es limitada y apenas existe participación de la sociedad civil, incluyendo los grupos de mujeres.

A pesar de sus deficiencias, de las justificadas críticas que recibe y de la necesidad de revisar sus principales políticas y estructuras de Gobierno, el G20 ha tenido cierto éxito a la hora de estabilizar los mercados financieros, coordinar las reformas y estimular la economía mundial.

La importancia del G20 reside en su capacidad para reunir a los Gobiernos de las economías más poderosas del mundo a fin de coordinar las políticas económicas mundiales. Durante la presidencia de Australia en 2014, el G20 tiene la oportunidad de cumplir con sus promesas y fortalecer a las mujeres para que puedan hacer frente a la crisis económica, a través de un crecimiento económico sensible a las cuestiones de género y de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en materia de empleo.

En 2013 la Fundación Heinrich Böll lanzó un informe, realizado por el experto en economía laboral James Heintz,<sup>9</sup> que analiza las estrategias del G20 y su posible incidencia en la igualdad de género. Dicho informe reveló que la perspectiva de género adoptada por el G20 es demasiado limitada.

El presente informe se basa en el trabajo de Heintz, examinando los vínculos entre desigualdad de género y desigualdad económica, derechos de las mujeres y crecimiento inclusivo. Oxfam considera que el G20 debería abordar la desigualdad de género como un problema sistémico fundamental. El informe analiza la coherencia del sistema de gobernanza y de los principales marcos del G20 con estos compromisos, a través de estudios de caso sobre algunos de los países miembros del grupo, y formula una serie de recomendaciones sobre qué debería hacer el G20 para promover los derechos económicos y sociales de las mujeres.

## 2 DESIGUALDAD, DERECHOS DE LAS MUJERES Y CRECIMIENTO INCLUSIVO

La continua exclusión de las mujeres de la toma de decisiones económicas, así como del disfrute igualitario de los beneficios derivados de las mismas, menoscaba la formulación y eficacia de las políticas macroeconómicas adoptadas por el G20. La desigualdad de género mina tanto el ejercicio de los derechos económicos y sociales como los compromisos del G20 en materia de crecimiento inclusivo y compartido y desarrollo sostenible..

### DESIGUALDAD DE GÉNERO Y DESIGUALDAD ECONÓMICA

Desde la creación del G20, entre cuyos miembros se encuentran algunos de los países más ricos y desiguales del mundo, la desigualdad económica (de renta, de riqueza y de consumo) se ha incrementado en el seno del grupo.<sup>10</sup> Continúa produciéndose un incremento desproporcionado de puestos de trabajo inseguros y mal remunerados, mientras que los sueldos del 1% de la población con mayores ingresos aumentan y los fondos para financiar la protección social y las redes de seguridad se han recortado.

En la mayoría de los países del G20, las tasas de desigualdad económica se incrementan rápidamente, y sólo cinco de ellos (Brasil, Corea del Sur, México, Turquía y Argentina) consiguieron reducir la desigualdad a medida que sus índices de crecimiento aumentaban en las décadas de 1990 y 2000.<sup>11</sup>

El reciente informe de Oxfam “Gobernar para las élites. Secuestro democrático y desigualdad económica” describe las tendencias de la desigualdad económica, señalando que la apropiación del sistema económico mundial por parte de las élites más poderosas es la principal causa de la desigualdad económica.<sup>12</sup> El informe revela además que la riqueza del 1% más rico de la población mundial es 65 veces mayor que el total de riqueza que posee la mitad más pobre de la población mundial. Esta creciente concentración de riqueza extrema se debe, en gran medida, a los beneficios empresariales, el estancamiento de los salarios como porcentaje del PIB y a los cambios tecnológicos.<sup>13</sup> Además, los consejos y equipos de dirección de las empresas nacionales y multinacionales están dominados por hombres.<sup>14</sup>

Al mismo tiempo, las diferencias de género entre hombres y mujeres se han reducido en ciertos ámbitos (por ejemplo, en la educación), pero se han mantenido o ampliado en otros (como el empleo, los salarios, la participación política, la violencia, la libertad de movimientos y los derechos sexuales y reproductivos). La creciente preocupación que suscita la desigualdad económica debe contemplarse desde la perspectiva de la desigualdad de género, ya que la discriminación de género puede contribuir a la desigualdad económica y a la vez

verse agravada a causa de ésta.<sup>15</sup> Para reducir la desigualdad de género es necesario que las políticas económicas reflejen los cambios del contexto económico y social.

Una de las mayores y más importantes desigualdades de género relevantes para la formulación de políticas macroeconómicas es el trabajo de cuidados no remunerado. Las sociedades dependen de este tipo de trabajo, que engloba desde el cuidado de niños, ancianos y personas enfermas en el seno del hogar y las comunidades hasta labores domésticas como cocinar, limpiar, fregar y, en los países en desarrollo, ir a buscar agua y recoger leña.<sup>16</sup>

La interacción entre la carga de trabajo remunerado y no remunerado de las mujeres es uno de los problemas sistémicos más importantes de la formulación de políticas económicas, y sin embargo uno de los más olvidados. En la práctica, las mujeres subvencionan la economía, ya que dedican al trabajo no remunerado una media de entre dos y cinco horas *diarias* más que los hombres. Se calcula que el valor monetario del trabajo de cuidados no remunerado oscila entre el 10% y más del 50% del PIB.<sup>17</sup> Habría que añadir entre un 20% y un 60% adicional del PIB si se reconociese y valorase la contribución oculta del trabajo no remunerado.<sup>18</sup>

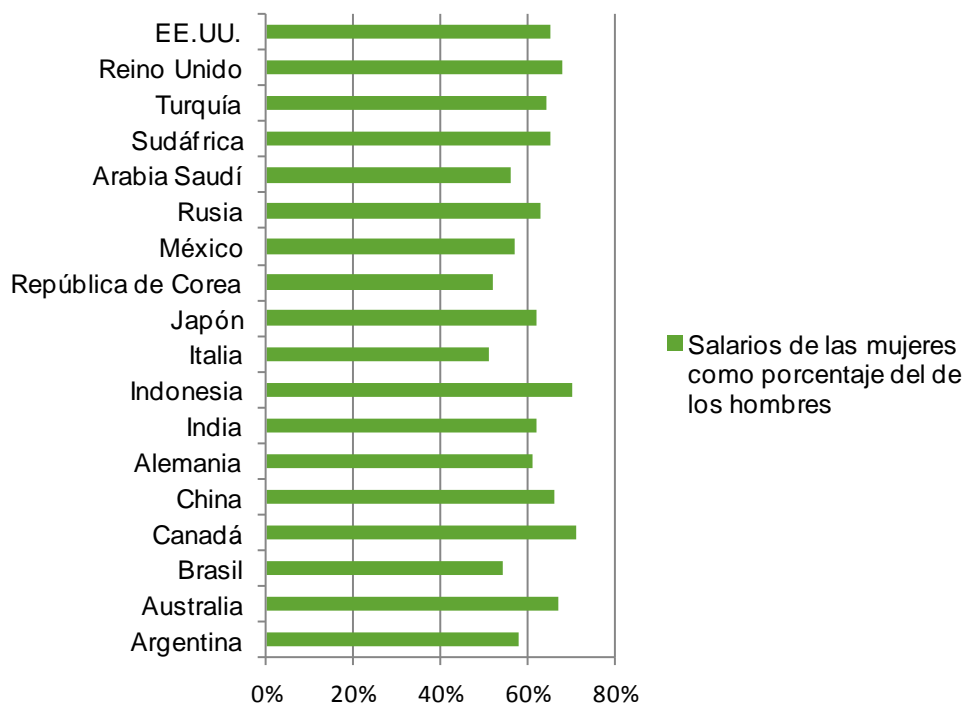
La carga de trabajo no remunerado que soportan las mujeres es una de las principales razones por las que éstas se concentran en empleos desprotegidos, precarios y mal remunerados.<sup>19</sup> Sin embargo, a pesar del incremento de la participación de la mujer en el mercado laboral, las mujeres siguen asumiendo la mayor parte del trabajo no remunerado.<sup>20</sup> Este tipo de trabajo es fundamental para cualquier sociedad, pero si su distribución no es igualitaria genera déficits de tiempo que afectan fundamentalmente a las mujeres, así como desigualdades entre hombres y mujeres en los ámbitos social, político y económico.

A pesar de que instituciones financieras internacionales como el Banco Mundial y el FMI reconocen la importancia del trabajo de cuidados no remunerado para el funcionamiento del sistema económico mundial, lo cierto es que en la formulación de políticas macroeconómicas no se presta la debida atención a esta cuestión – una tendencia a la que el liderazgo del G20 podría poner fin.

Los salarios son otro de los ámbitos en los que se reflejan las desigualdades de género del sistema económico. Al menos 13 de los países que forman parte del G20 se sitúan en la mitad inferior de la lista que clasifica a los 136 países incluidos en el “Informe mundial sobre disparidad de género 2012” sobre la igualdad de ingresos elaborado por el Foro Económico Mundial,<sup>21</sup> y ocho de ellos se encuentran en la mitad inferior de la clasificación en términos de participación y oportunidades económicas de las mujeres (gráfico 1). El trabajo informal y a tiempo parcial repercute en los salarios, y en términos generales las mujeres tienen mayor presencia que los hombres en los empleos a tiempo parcial. Entre un tercio y la mitad del empleo femenino en cinco países del G20 (Argentina, Australia, Alemania, Italia y Reino Unido) es a tiempo parcial. Entre un tercio y más del 80% del trabajo femenino en al menos siete de los países del G20 (Argentina, Brasil, India, Indonesia, México, Turquía y Sudáfrica) es informal. Las consecuencias a largo plazo son que los salarios y prestaciones de las mujeres se mantienen a la baja.<sup>22</sup> Parece que el crecimiento no es en absoluto inclusivo.

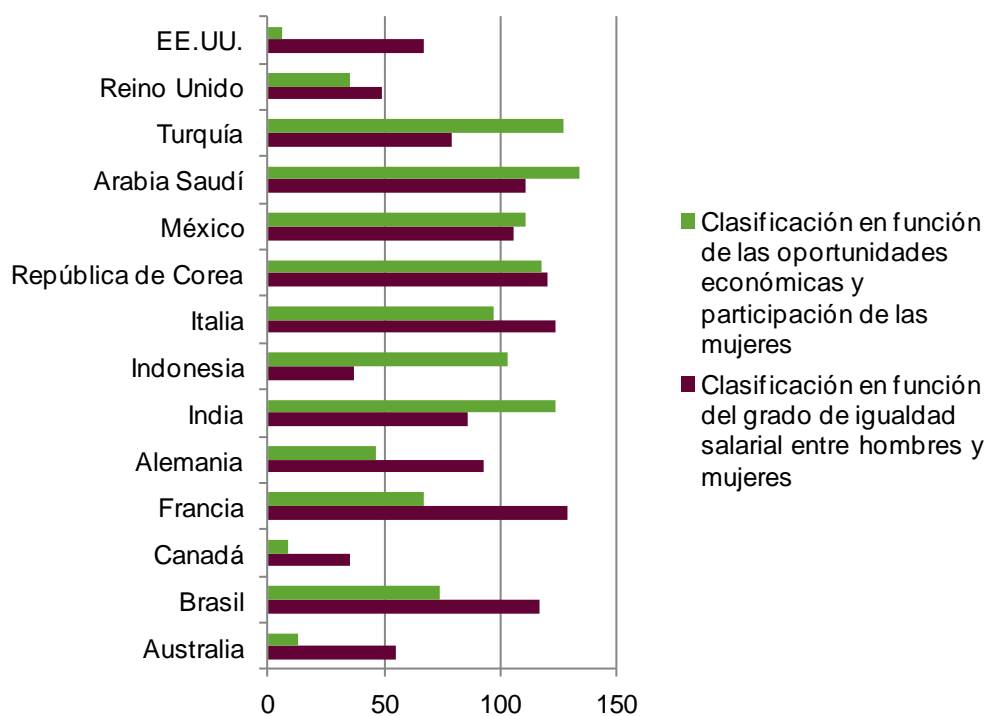


**Gráfico 1: No hay igualdad salarial en ningún país del G20<sup>23</sup>**



Fuente: Foro Económico Mundial, "Informe Mundial sobre disparidad de género 2012". La clasificación incluye a 136 países.

**Gráfico 2: Con oportunidades no basta: las oportunidades económicas suelen ser mejores que los salarios**



Fuente: Foro Económico Mundial, "Informe Mundial sobre disparidad de género 2012". La clasificación incluye a 136 países.

Y sin embargo, si la tasa de empleo remunerado de las mujeres fuese la misma que la de los hombres, el PIB de EEUU se incrementaría un 9%, el de la Eurozona un 13% y el de Japón un 16%. En 15 de las principales economías en desarrollo, la renta per cápita se incrementaría un 14% para 2020 y un 20% para 2030.<sup>24</sup>

Es necesario que las políticas económicas se ajusten a la evolución del panorama social y económico. En Estados Unidos, por ejemplo, aproximadamente la mitad de la mano de obra remunerada está compuesta por mujeres, frente al porcentaje de sólo un tercio en 1969.<sup>25</sup> Algunas de las causas de este incremento son el aumento de los costes de vida, el mayor número de hogares encabezados por mujeres, la educación y las nuevas tecnologías, que han reducido el trabajo no remunerado de las mujeres y han aumentado sus opciones reproductivas. No obstante, aún queda mucho por hacer para equiparar los salarios de hombres y mujeres, ofrecer bajas familiares retribuidas y desincentivar la segregación por razón de sexo de los distintos tipos de trabajo desempeñados por hombres y mujeres.

Oxfam considera que hacer frente a las desigualdades que impiden que mujeres y niñas sean partícipes del crecimiento económico y promover sus derechos debe ser una estrategia clave para acabar con la desigualdad.<sup>26</sup> No obstante, el G20 aún no ha incorporado de forma sistemática las cuestiones de género a sus prioridades económicas, ni tampoco a la formulación y aplicación de sus políticas o al impacto que dichas políticas tienen en la vida de hombres y mujeres. Es más, el G20 no ha desarrollado ningún mecanismo que permita analizar si está cumpliendo con los pocos compromisos específicos en materia de género que ha contraído hasta el momento.

Oxfam recomienda al G20 que desarrolle una estrategia más sistemática para incluir la igualdad de género en su agenda y que adopte un enfoque integral para la incorporación de las cuestiones de género en la formulación de sus políticas. Estas recomendaciones son fundamentales y, para llevarlas a la práctica, el G20 debe poner en marcha un sistema que no sólo reconozca las diferencias de género que se dan en el trabajo que realizan hombres y mujeres, incluyendo el trabajo no remunerado, sino que además haga frente a la discriminación de género en términos de oportunidades y resultados de las políticas macroeconómicas. El G20 también debe poner en marcha un mecanismo de desarrollo de políticas que garantice la incorporación de las cuestiones de género a la formulación, aplicación y seguimiento de sus políticas macroeconómicas, de acuerdo con los compromisos de la ONU y la OIT.

## DERECHOS DE LAS MUJERES, IGUALDAD DE GÉNERO Y CRECIMIENTO INCLUSIVO

A pesar de la desigualdad extrema y en crecimiento, en la presidencia de Australia la agenda de crecimiento del G20 ha perdido importancia, y el concepto de crecimiento inclusivo ha desaparecido de la agenda formal.<sup>27</sup> Un crecimiento plenamente inclusivo y compartido abordará de forma decidida la igualdad de género, teniendo en cuenta la voz y entidad de las mujeres, así como sus elecciones y oportunidades y su derecho a no ser objeto de violencia. Funcionará para favorecer tanto a las mujeres ricas como a las pobres, a las minorías así como a los hombres y al medio ambiente. Exigirá estrategias económicas que, según la Asociación para los derechos de la mujer y el desarrollo (AWID, por sus siglas en inglés), cuestionen los “modelos económicos basados en patrones insostenibles de consumo y producción, la privatización de los sistemas públicos y la explotación de unas relaciones sociales y de género desiguales”.<sup>28</sup>

Lamentablemente, hasta el momento el concepto de crecimiento inclusivo y compartido<sup>29</sup> del G20 no ha tenido en cuenta los mecanismos a través de los cuales el sistema económico mundial ha incrementado la desigualdad, violado los derechos humanos y agotado los recursos naturales de los que dependen las sociedades (especialmente las más pobres), ni tampoco ha conseguido acabar con la exclusión de las mujeres tanto de la toma de decisiones económicas como de los beneficios del crecimiento y el desarrollo.

La igualdad de género (sobre todo en relación al empleo y los salarios) suele estimular el crecimiento, y sin embargo no parece que esto suceda a la inversa: el crecimiento, por sí solo, no fomenta la igualdad de género o el empoderamiento de las mujeres. Una revisión reciente de las investigaciones realizadas sobre este tema reveló que “existen datos convincentes que indican que la igualdad de género en la educación y el empleo contribuye al crecimiento económico”, pero que “el impacto del crecimiento económico en la igualdad de género era más débil e irregular”.<sup>30</sup>

Esta conclusión coincide con el argumento que defienden tanto donantes y organismos multilaterales como Gobiernos y empresas: invertir en las mujeres es “económicamente rentable”. Y las razones están claras: cuando las mujeres controlan un porcentaje mayor de los recursos del hogar, es más probable que los dediquen a los niños, lo cual redundará en mejores resultados sanitarios y educativos y, a largo plazo, estimula el crecimiento.<sup>31</sup> Las mujeres realizan la mayor parte del trabajo reproductivo no remunerado que supone cuidar a los niños, una labor esencial que garantiza que el mercado laboral podrá contar con la siguiente generación de recursos productivos.<sup>32</sup>

Aún más importante es el hecho de que, si las políticas del G20 no se dirigen específicamente a promover tanto los derechos de las mujeres como a mejorar las oportunidades económicas de hombres y mujeres, existe una mayor probabilidad de que dichas políticas generen nuevas desigualdades, en lugar de eliminarlas.<sup>33</sup> Cuando existe crecimiento económico, las desigualdades de género suelen verse reforzadas o sustituidas por nuevas desigualdades y violaciones de los derechos humanos. En China, por ejemplo, la aparición de nuevas oportunidades económicas para hombres y mujeres ha venido acompañada de un aumento de la migración y de recortes en las ayudas proporcionadas por el Gobierno y las empresas para el cuidado de niños y ancianos, lo cual ha incrementado la carga de trabajo no remunerado que soportan las mujeres. Durante la re-estructuración de las empresas públicas chinas, las mujeres tenían más probabilidades de ser despedidas que los hombres, y menos de volver a encontrar empleo, además de concentrarse cada vez más en empleos informales y mal remunerados.<sup>34</sup>

*“El aumento de la renta, por sí solo, no redundará en una mayor igualdad de género en todos los aspectos”*

Banco Mundial, “Informe sobre el desarrollo mundial 2012: igualdad de género y desarrollo”.

*“El crecimiento no puede considerarse ‘inclusivo’ si se mantienen o agravan las desigualdades entre hombres y mujeres.”*

James Heintz, “Mujeres desaparecidas” (“Missing Women”)

# 3 ACUERDOS INTERNACIONALES SOBRE DERECHOS DE LAS MUJERES Y DESARROLLO

Los miembros del G20 son garantes del ejercicio de los derechos humanos, y por lo tanto tienen la responsabilidad de tenerlos en cuenta en la formulación de sus políticas económicas, prestando especial atención a aquellos cambios que puedan suponer una mejora más importante para las personas excluidas, hombres y mujeres. Ni las cuestiones relativas a los derechos humanos, especialmente los derechos de las mujeres, ni las relacionadas con el desarrollo sostenible deben considerarse “optativas” a la hora de establecer la agenda macroeconómica.

## OBLIGACIONES EN MATERIA DE DERECHOS ECONÓMICOS Y SOCIALES DE LAS MUJERES

El grupo del G20 no es una institución formal que tenga por sí misma un mandato en materia de derechos humanos, pero sus Estados miembros sí tienen que respetar, proteger y cumplir con una serie de obligaciones en este ámbito.<sup>35</sup> El G20 debería garantizar, como mínimo, que sus políticas no sólo sean coherentes con los acuerdos existentes en materia de trabajo, derechos económicos y sociales y desarrollo sostenible, sino que estén dirigidas a favorecer su cumplimiento<sup>36</sup>, prestando especial atención a la hora de reducir las barreras que dificultan que las mujeres puedan ejercer estos derechos.

### Marco internacional de derechos humanos

La **Declaración Universal de los Derechos Humanos** establece los principios y obligaciones en materia de derechos humanos, mientras que la **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW**, por sus siglas en inglés) formula de forma más concreta los principios y obligaciones relativos a los derechos de la mujer, incluyendo el derecho al trabajo y los derechos en el lugar de trabajo. El marco establecido por la **Plataforma de Acción de Pekín (BPfA**, por sus siglas en inglés) fue más allá, instando a todos los Gobiernos, donantes bilaterales e instituciones multilaterales financieras y de desarrollo a revisar, adoptar y mantener políticas macroeconómicas y estrategias de desarrollo que respondan a las necesidades e iniciativas de las mujeres y erradiquen la pobreza.<sup>37</sup>

El **Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales (PIDESC)** y distintos **convenios de la OIT** abogan por salarios equitativos e iguales por un trabajo de igual valor, sin distinciones de ningún tipo. La OIT tiene una importante agenda sobre “trabajo digno” cuyo objetivo es garantizar que hombres y mujeres pueden obtener empleos dignos y productivos en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana.<sup>38</sup>

## Marco internacional de desarrollo

Los **Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM)** han sido un importante catalizador de los avances en materia de desarrollo, y de hecho se ha conseguido reducir la pobreza a la mitad antes de la fecha límite prevista en 2015. Sin embargo, los ODM no han incorporado plenamente compromisos para con los derechos de las mujeres y la igualdad de género, ni tampoco han abordado otras desigualdades estructurales y marcos de sostenibilidad.<sup>39</sup> Se han realizado avances en materia de igualdad de género en ámbitos como la educación básica, la representación de la mujer en los parlamentos y su participación en el mercado laboral.<sup>40</sup> Sin embargo, la naturaleza de las oportunidades laborales que se ofrecen a las mujeres no refleja el compromiso con “el trabajo digno y el empleo productivo” que establece el ODM 1.

El **marco de desarrollo post-2015** tendrá que aprovechar las lecciones aprendidas tanto de los logros como de las deficiencias de los ODM. Debería ser una agenda global para todos los países, no sólo para algunos. Tiene que estar basada en los derechos humanos, y debe establecer el compromiso de acabar con la pobreza extrema y abordar las amenazas sistémicas que ponen en peligro la consecución de un desarrollo equitativo y sostenible. También debe hacer frente a las barreras sistémicas que obstaculizan la igualdad (y no sólo a los síntomas) y promover el desarrollo sostenible, la igualdad de género y los derechos de las mujeres, así como acelerar las medidas de lucha contra el cambio climático en el marco de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC).<sup>41</sup>

Oxfam insta a establecer objetivos independientes dirigidos a acabar con la desigualdad económica extrema y a alcanzar la igualdad de género y los derechos de las mujeres, así como a incorporar la dimensión de género en el resto de objetivos y metas. El objetivo de género debería incluir elementos transformadores, que cuestionen las relaciones de poder desiguales y por lo tanto la discriminación de las mujeres, además de centrarse en satisfacer sus necesidades e intereses. Debería basarse en los actuales acuerdos e instrumentos sobre derechos de las mujeres, como la Plataforma de acción de Pekín, la CEDAW, la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo, y las resoluciones del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas, así como en los acuerdos regionales pertinentes. Cualquier avance de este nuevo marco de desarrollo debe basarse en el análisis y las propuestas de los movimientos de mujeres; además, es necesario que se de espacio y se proporcione financiación a los distintos grupos en el marco del proceso de consulta post – 2015.

# 4 LA AGENDA DE GOBERNANZA Y CRECIMIENTO INCLUSIVO DEL G20 Y LOS DERECHOS DE LAS MUJERES

## Gobernanza e inclusión

Un análisis del “Informe de rendición de cuentas de San Petersburgo sobre los compromisos de desarrollo del G20”<sup>42</sup> señala que el G20 únicamente cuenta con dos mecanismos de rendición de cuentas ante los países que no forman parte del grupo: uno es que la Presidencia del G20 en ese momento invite a algunos de estos países a la cumbre anual, y el otro consiste en celebrar reuniones informativas con los países en desarrollo.<sup>43</sup> Además de la cuestión de la participación, también resulta preocupante la deficiente gobernanza del G20 en ámbitos como la falta de transparencia y la rendición de cuentas en relación a los logros y la toma de decisiones, sobre todo teniendo en cuenta la influencia y poder que ejerce el grupo sobre “la agenda y los procedimientos de otros legisladores mundiales, a cuyas estructuras formales de gobernanza sustituye”.<sup>44</sup>

La falta de representación femenina en las instituciones no justifica la formulación de políticas que ignoran sus intereses: las decisiones del G20 deberían basarse y tener en cuenta a ambos sexos. Para lograrlo, es necesario garantizar que los mecanismos existentes propician la participación de las mujeres y las organizaciones de mujeres en los procesos de toma de decisiones económicas y financieras, de modo que dichas decisiones reflejen mejor la realidad vital de las mujeres.

### **Cuadro 1: La participación de las mujeres mejora los resultados de las políticas en Indonesia**

En Indonesia, el proyecto de Oxfam “Que se oiga la voz de las mujeres” ha contribuido a que el Gobierno local sea más accesible para las mujeres, que han podido influir en el primer ejercicio de presupuesto participativo realizado en los pueblos donde se está llevando a cabo el proyecto. El resultado de esta mayor participación de las mujeres en la planificación y la elaboración de presupuestos es “un análisis más minucioso y una mayor transparencia de la ejecución de los proyectos y planes del Gobierno local”. El programa da muestra de cómo una mayor participación e inclusión de las mujeres repercute positivamente en la inversión realizada para abordar los problemas y preocupaciones de las mujeres.

Fuente: Oxfam, “Que se oiga la voz de las mujeres: Visión general del programa de Oxfam GB para fomentar el liderazgo político y la participación de las mujeres”.

## Los marcos políticos del G20: ¿promueven los derechos de las mujeres y la igualdad de género?

Aunque en términos generales las políticas del G20 se han caracterizado por ser poco sensibles a las cuestiones de género, ni la formulación ni los posibles resultados de dichas políticas son neutros desde una perspectiva de género. Por ejemplo la consolidación fiscal y las políticas de austeridad promovidas por el G20 se han traducido en recortes en el sector público, y las consecuencias de dichos recortes no son iguales para hombres y mujeres. Las mujeres utilizan los servicios públicos con mayor asiduidad que los hombres; además, tanto en los países en desarrollo como en los desarrollados, el sector público es una fuente de empleo digno para las mujeres.<sup>45</sup> En Canadá, por ejemplo, las mujeres han alcanzado un mayor grado de igualdad económica en el sector público, en ámbitos como las tasas de ocupación y el acceso a planes de pensiones: las mujeres ocupan el 55% de los empleos públicos en Canadá, frente a sólo un 30% de los puestos ocupados por mujeres en el sector privado; además, las mujeres que trabajan en el sector público ganan, de media, un 4,5% más que las que lo hacen en el sector privado.<sup>46</sup>

Oxfam coincide con Heintz en que el G20 debería incorporar sistemáticamente el género tanto a su agenda como a su principal marco político (el Marco para un crecimiento fuerte, sostenible y equilibrado), así como a su Plan de acción para el desarrollo. Además, el G20 debería hacer que las cuestiones de género formen parte de sus actividades de supervisión de las organizaciones financieras internacionales, y utilizar los indicadores de igualdad de género para evaluar los avances realizados tanto en el seno del G20 como a nivel internacional. Debe establecerse, junto a los actores relevantes en este ámbito, un proceso de consulta para decidir la forma en que el G20 se responsabilizará de la promoción de la igualdad de género.<sup>47</sup>

Éstas son recomendaciones importantes que el G20 debe considerar y aplicar. Los actuales compromisos del G20 deben revisarse desde la óptica de los derechos humanos y los estándares de desarrollo relativos a la igualdad de género.

El **Marco para un crecimiento fuerte, sostenible y equilibrado** es el principal marco político del G20.<sup>48</sup> En él se establece que cada país es responsable de su propia gestión económica, mientras que la consecución de los objetivos compartidos depende de la acción de otros. El marco señala que “una reducción significativa y duradera de la pobreza requiere de un crecimiento inclusivo, sostenible y resiliente”, y compromete a los miembros del G20 a adoptar medidas en cinco ámbitos políticos:

- Políticas monetarias y cambiarias que disminuyan el riesgo de volatilidad de los flujos de capital y promuevan la estabilidad y el adecuado funcionamiento del sistema monetario internacional;
- Políticas comerciales no proteccionistas y políticas de desarrollo, así como la superación de los escollos para alcanzar un desarrollo inclusivo, sostenible y resiliente en los países en desarrollo, especialmente en los de renta baja, tal y como aparecían en 2013, concretamente en cuestiones de infraestructura, seguridad alimentaria e inclusión financiera;
- Políticas de consolidación fiscal (reducción del déficit) favorables al desarrollo para muchos países;

- Una reforma financiera que regule las operaciones bancarias en la sombra, ponga en marcha nuevas normas de capital bancario y liquidez, y aborde los problemas relacionados con las empresas “demasiado grandes para fracasar” (cuando una empresa se considera tan importante para la economía que el Gobierno le ofrece ayuda para evitar que quiebre);
- Reformas estructurales, presumiblemente para estimular y mantener la demanda mundial, impulsar la creación de empleo (reduciendo el salario mínimo, la protección de los trabajadores y las redes de protección social), contribuir al reequilibrio mundial y aumentar el potencial de crecimiento. Se trata de políticas que suelen aumentar la precariedad del empleo y los distintos estudios no dejan claro si este tipo de políticas contribuyen a crear empleos dignos.

Este marco mejoraría con la incorporación de una perspectiva de género, pero su formulación no tiene en cuenta estas cuestiones, al igual que ocurre en el caso del proceso de evaluación recíproca liderado por el G20, cuyo objetivo es garantizar la coherencia de políticas y la acción política colectiva. A pesar de que el G20 reconoce la necesidad de ir más allá de las “viejas costumbres”, el grupo ha encargado al FMI evaluar si el conjunto de sus políticas es “coherente con una trayectoria más sostenible y equilibrada para la economía mundial”.<sup>49</sup> Aunque el FMI cuenta con estudios útiles sobre las dimensiones de género de la política macroeconómica, que suponen una importante investigación (aunque sin perspectiva de género) sobre la reducción de la desigualdad<sup>50</sup>, con frecuencia sus políticas han perjudicado a las mujeres y a las personas pobres,<sup>51</sup> lo cual podría incidir en las políticas del G20.

El **Consenso de Seúl sobre desarrollo** se centra en reducir la brecha de desarrollo, fundamentalmente a través del trabajo con los países en desarrollo para estimular el crecimiento y lograr la consecución de los ODM.<sup>52</sup> Por su parte, el **Plan de acción plurianual sobre desarrollo** – que concluyó en 2013 – establecía los mecanismos para que el G20 cumpliera este objetivo. En términos generales, el Consenso sólo incluye dos referencias a la desigualdad de género y no da muestras de garantizar la coherencia del Plan. El alcance de los compromisos de género se centra estrictamente en el desarrollo de indicadores de capacitación para el empleo y la productividad, a fin de abordar los vínculos entre la educación, los problemas sanitarios, las diferencias de género, la preparación para la vida activa y el desarrollo de estrategias de empleabilidad. El Plan también se comprometía con el “crecimiento verde”, con el objetivo de “desvincular la expansión económica de la degradación medioambiental”.<sup>53</sup> La prioridad en materia de desarrollo de la actual presidencia del G20, que recae en Australia, es vincular las actividades de desarrollo al crecimiento, a través de la creación de las condiciones necesarias para que los países en desarrollo atraigan inversión en infraestructuras, el fortalecimiento de los sistemas fiscales y la mejora del acceso a los servicios financieros.

Sin embargo, apenas se han puesto en marcha mecanismos para supervisar incluso estos compromisos. El “Informe de rendición de cuentas de San Petersburgo sobre los compromisos de desarrollo del G20”, por ejemplo, sólo hace referencia al género en el apartado dedicado al desarrollo de los recursos humanos, concretamente respecto a la creación de indicadores comparables a nivel internacional sobre las diferencias de capacidades en función del género. Esta publicación señala que iniciativas como el lanzamiento de un centro



financiero para mujeres, y la identificación de los obstáculos para acceder a educación y servicios financieros están “en progreso”, pero no se dan detalles que permitan determinar en qué medida han avanzado dichas iniciativas – ni mucho menos cuál es su impacto.<sup>54</sup>

En febrero de 2013 el G20 lanzó su **Iniciativa de financiación para la inversión**, con el objetivo de “mejorar el clima de inversión” e identificar nuevas fuentes de inversión a largo plazo, especialmente para asociaciones público-privadas transfronterizas y a largo plazo en infraestructura.<sup>55</sup> Sin embargo, esta agenda no incorpora los objetivos sociales (entre los que se encuentra el género) y medioambientales<sup>56</sup> de las infraestructuras, ni tampoco la necesidad de establecer mecanismos de regulación que reduzcan los riesgos planteados por los impactos sociales y medioambientales.<sup>57</sup> Las grandes infraestructuras son una de las principales causas de desplazamientos forzados en el mundo, y afectan negativamente sobre todo a los colectivos excluidos, incluyendo a las mujeres y las minorías étnicas. Ese tipo de proyectos pueden hacer un uso intensivo de carbono, además de dañar el medio ambiente e influir negativamente sobre los medios de vida de la población.<sup>58</sup>

El **Plan de acción de San Petersburgo**, acordado por el G20 en septiembre de 2013, se basa en consensos alcanzados anteriormente por el grupo, y compromete a sus miembros a estimular la creación de empleo, apoyar la recuperación, hacer frente a los riesgos a corto plazo y sentar las bases de “un crecimiento fuerte, sostenible y equilibrado”, además de hacer del G20 “un foro de diálogo abierto y comprometido”.<sup>59</sup>

Éstas son algunas de las cuestiones que el Plan no considera:

- La relación entre las responsabilidades reproductivas (no remuneradas) y las responsabilidades productivas (remuneradas) de las mujeres;
- La redistribución del trabajo de cuidados no remunerado en el seno de los hogares, y de los hogares al Estado;
- La creación de entornos y marcos jurídicos y normativos que garanticen los derechos económicos de las mujeres (por ejemplo en relación a la educación y el acceso y control de los recursos productivos) especialmente en el ámbito laboral;
- La protección social;<sup>60</sup>
- El fortalecimiento de la capacidad organizativa de las mujeres, tanto para que contribuyan a las soluciones y debates políticos como para que exijan responsabilidades a las instituciones.<sup>61</sup>

## Grupos relacionados con el G20

Los grupos de trabajo oficiales del G20, como el Business 20 (B20), el Youth 20 (Y20), el G(irls) 20, el Civil 20 (C20) y el Labour 20 (L20) han tratado de que el G20 preste atención a algunas cuestiones concretas que afectan a la igualdad de género del G20, entre las que destaca la petición del L20 para que los miembros del G20 realicen mayores esfuerzos a fin de mejorar la participación de las mujeres en el mercado laboral.

En 2014, el grupo Labour 20 (L20) está reclamando que el G20 reduzca tanto la desigualdad en general como la precariedad laboral, además de promover

mercados laborales inclusivos a través del incremento de la tasa de actividad de las mujeres; también insta al grupo a considerar la formación como una inversión en protección social e igualdad de género, y a adoptar medidas para luchar contra las desigualdades presentes en los sistemas de formación.<sup>62</sup> En un documento de debate elaborado en 2013 para la cumbre de San Petersburgo, el grupo L20 criticaba que el G20 no preste atención a las cuestiones relacionadas con el equilibrio de género y las diferencias salariales entre hombres y mujeres, e instaba al G20 tanto a apoyar la economía de cuidados para así facilitar la reincorporación de las mujeres al mercado laboral como a reducir la precariedad de las condiciones laborales de quienes trabajan en el sector de los servicios asistenciales.<sup>63</sup> El grupo también ha solicitado la inclusión de medidas favorables a la igualdad de género en los ámbitos de inversión en infraestructuras y “economía verde”.<sup>64</sup>

En 2012, en México, el B20 recomendó apoyar a las mujeres agricultoras, mientras que en Rusia en 2013 defendió incrementar la inclusión financiera de las mujeres.<sup>65</sup> En 2014, el B20 australiano tratará de dar continuidad a la agenda del B20 en Rusia y se centrará en influir en cuatro ámbitos: financiación del crecimiento, capital humano, inversión e infraestructuras y comercio.<sup>66</sup> La cumbre del B20 en 2014 coincide con el lanzamiento del presente informe; habrá que esperar para saber si la defensa de la representación de las mujeres en el sector empresarial australiano se traduce en una mayor importancia de las cuestiones de género en el seno del B20 de 2014.

La plataforma de incidencia Australia C20 se centra en el crecimiento inclusivo y el empleo, el desarrollo de infraestructuras combinado con la inversión en infraestructuras sociales, el clima y la sostenibilidad y la gobernanza (incluyendo la evasión y la elusión fiscal y la corrupción). El comunicado del C20 está muy centrado en el crecimiento inclusivo, e insta al G20 a reducir la diferencia de participación de las mujeres a través de una educación laboral y unas estrategias de formación específicas para las mujeres, así como a que todas las decisiones del G20 tengan en cuenta sus distintos impactos según el género.<sup>67</sup>

Es posible una mayor colaboración entre el G20, el L20, el C20, el B20 y otros grupos de trabajo como el Y20 y el *G(irls) 20* a fin de fortalecer la defensa conjunta de un enfoque integrado en materia de derechos de las mujeres e igualdad de género en el conjunto de la agenda del G20.

# 5 TENDENCIAS SOBRE EMPLEO FEMANINO, POLÍTICAS FISCALES Y PROTECCIÓN SOCIAL

**Gráfico 3: Análisis de políticas para favorecer el crecimiento inclusivo**



## Empleo y protección social en los países del G20

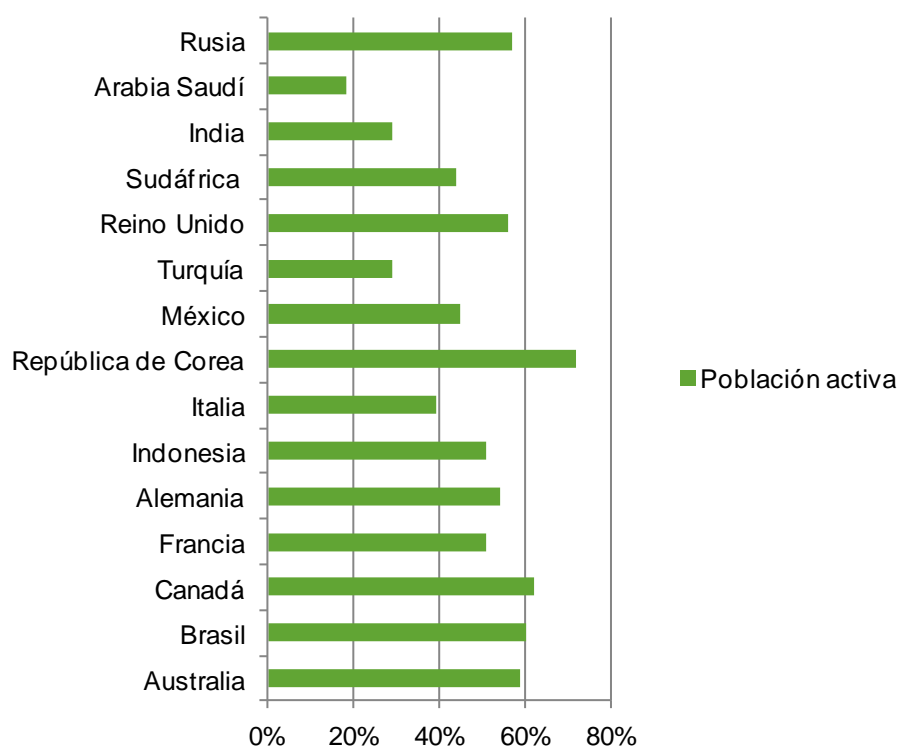
El G20 ha prestado una atención desigual al incremento de la participación de las mujeres en el mercado laboral, y apenas ha tenido en cuenta el enorme número de mujeres con empleos informales, ni el gran alcance de las barreras que obstaculizan la creación de empleos formales, remunerados y dignos o la igualdad salarial entre hombres y mujeres. El G20 apoya la creación de empleos dignos que ofrezcan flexibilidad para combinar el trabajo y las responsabilidades familiares, pero su nueva agenda de desarrollo debería subrayar la importancia de la protección social.

Entre 1980 y 2008, 52 millones de mujeres de todo el mundo se incorporaron al mercado laboral, de modo que la tasa de población activa femenina<sup>68</sup> pasó del 50% en 1980 al 52% en 2008, mientras que en el caso de los hombres este porcentaje se redujo del 82% al 78% en el mismo periodo. Antes de la crisis financiera mundial, la tasa de empleo entre las mujeres se había ido incrementando gracias al desarrollo económico, el aumento del nivel educativo y el descenso de las tasas de fertilidad.<sup>69</sup>

*“El tipo de empleos formales que más contribuyen a fortalecer a las mujeres para que puedan hacer oír su voz y disfrutar de mayor autonomía en sus hogares y comunidades se ha ido reduciendo debido a los cambios hacia estrategias centradas en el mercado.”*

N. Kabeer et al, Empleo remunerado, fortalecimiento de las mujeres y crecimiento inclusivo: transformando las estructuras restrictivas

**Gráfico 4: Población activa femenina (en porcentaje, 2011)**



Fuente: datos del Banco Mundial (2009–2013)

Desde la crisis económica de 2008, problemas como las diferencias entre hombres y mujeres en materia de empleo, la vulnerabilidad del empleo femenino y la segregación ocupacional por razones de género no han experimentado cambios en algunas regiones (América Latina, Caribe, y Oriente Medio), se han agravado en muchas de ellas (Asia meridional, Asia oriental y África) y en otras incluso han desaparecido los avances conseguidos (Centroeuropa y Europa del Este).<sup>70</sup> La crisis ha roto la tendencia general de altas tasas de crecimiento del empleo femenino en gran parte del mundo, lo cual se ha traducido en la pérdida de 13 millones de puestos de trabajo ocupados por mujeres. Según las estimaciones de la OIT, esta tendencia no se revertirá antes de 2017, casi diez años después de que estallara la crisis.<sup>71</sup>

Los resultados de algunos países del G20 son extremadamente malos; sólo algo más de la mitad de ellos cuenta con tasas de actividad femenina por encima del 50% (como muestra el gráfico 4).

Afganistán, Argelia, Irak, Irán, Jordania, Siria y Gaza Cisjordania<sup>72</sup> son los únicos países de todo el mundo con menores tasas de población activa femenina que Arabia Saudí. Esto se debe en gran medida a unas normas culturales y sociales restrictivas que influyen tanto en la capacidad como en la disposición de las mujeres para incorporarse al mercado laboral, especialmente en la esfera pública. En términos generales, las diferencias de género son mayores en Oriente Medio, el norte de África y Asia meridional, donde también existen grandes diferencias entre hombres y mujeres en términos de vulnerabilidad del empleo.

*“El 96% de las madres solteras encuestadas señalaron que la baja por maternidad remunerada es la política laboral que más les ayudaría, y aproximadamente el 80% de los estadounidenses afirman que el Gobierno debería ampliar el acceso a servicios de guardería asequibles y de calidad.”*

The Shriver Report (2014), ‘A Woman’s Nation Pulls Back from the Brink’

Lamentablemente, algunas de las economías con un crecimiento más rápido tienen un historial poco alentador en lo que respecta a la promoción de la igualdad en la participación de las mujeres en el mercado laboral o de reducir las diferencias salariales entre hombres y mujeres.<sup>73</sup> Sólo uno de los países de renta alta que pertenecen al G20 – Corea del Sur – ha conseguido que el crecimiento de su economía desde 1990 se vea acompañado de una mayor igualdad de ingresos.<sup>74</sup> No obstante, existen investigaciones que demuestran que la desigualdad de género ha desempeñado un papel fundamental a la hora de estimular el crecimiento económico de Corea del Sur,<sup>75</sup> ya que los salarios de las mujeres se han mantenido bajos en comparación con los de los hombres. Corea del Sur tiene un índice de igualdad de género bajo y es de los países de la OCDE con mayor diferencia salarial entre hombres y mujeres.<sup>76</sup> Sin embargo, la discriminación y la desigualdad tendrán un precio a largo plazo.

Existen pruebas significativas que demuestran que la desigualdad económica por razones de género, unida a otros tipos de discriminación contra las mujeres - como la discriminación social, cultural y política – socava grave y sistemáticamente las vías que conducen hacia un desarrollo sostenible y un crecimiento inclusivo. Es necesario cambiar los sistemas macroeconómico y financiero, la legislación formal y las instituciones, pero también las actitudes, creencias y normas sociales y culturales que discriminan y excluyen a las mujeres (tanto en los mercados como fuera de ellos). Esto es especialmente importante en el caso de las minorías étnicas y raciales, tanto en los países del G20 como en los países en desarrollo.

En Estados Unidos, por ejemplo, el género, la raza y la etnicidad son una poderosa combinación de factores de inequidad. La desigualdad de género afecta a todos los grupos raciales. En 2012, entre las personas con empleos a tiempo completo, las mujeres afroamericanas ganaban el 90% del sueldo de los hombres afroamericanos con trabajos comparables (y el 68% del sueldo de los hombres blancos). Las mujeres hispanas ganaban el 88% de lo que obtenían los hombres hispanos, pero sólo el 59% de los salarios de los hombres blancos, mientras que las asiáticas ganaban el 79,7% de lo que ganaban los asiáticos.<sup>77</sup>

El Instituto de investigación de políticas sobre la mujer reveló que, teniendo en cuenta la actual tasa de convergencia, la mayor parte de la actual población activa se habrá jubilado antes de que la diferencia salarial entre hombres y mujeres desaparezca, en el año 2058.<sup>78</sup> Entre los factores que provocan esta desigualdad se encuentran el lento incremento de los salarios de los trabajadores pobres en los sectores donde se concentran las mujeres,<sup>79</sup> la ausencia de bajas médicas y políticas de atención infantil respetuosas con las responsabilidades familiares (lo cual se asocia a que el reparto de las responsabilidades familiares y de cuidados en los hogares continúa siendo desigual), la continua discriminación laboral y la escasa aplicación, en términos generales, de los mecanismos de protección legal existentes. En Canadá, las tasas de empleo de las mujeres aborígenes están un 15% por debajo de las de las mujeres no aborígenes, y un 34% por debajo de las de los hombres.

En China la tasa de población activa femenina es relativamente alta, de un 68%, pero las mujeres carecen de la protección y el apoyo laboral adecuados por parte de las empresas, el Estado o en el seno de sus hogares, ya que cada vez se concentran más en empleos informales y mal remunerados (el 38% de ellas trabajan en el sector informal).<sup>80</sup> En Brasil, la tasa de población activa femenina

*“Una mujer merece recibir la misma remuneración por un trabajo igual. Merece tener un hijo sin sacrificar su empleo. Una madre merece tener un día libre para cuidar de sus padres enfermos sin tener que pasar penurias – ¿y saben qué? Un padre también. Ha llegado la hora de eliminar las políticas laborales que son más propias de un capítulo de ‘Mad Men’”*

Presidente Barack Obama, discurso sobre el estado de la Unión, enero de 2014

se ha incrementado en más de 20 puntos porcentuales desde 1980, pasando del 36% en 1980 al 60% en 2011, pero en términos generales la desigualdad es enorme y casi la mitad de las mujeres trabajan en el sector informal.<sup>81</sup>

En Australia, a pesar de que la participación de la mujer en el mercado laboral es relativamente elevada, con una tasa de población activa femenina del 65%,<sup>82</sup> las mujeres constituyen un elevado porcentaje de los trabajadores ocasionales, a tiempo parcial y subempleados, mientras que apenas tienen presencia en los puestos de responsabilidad y alta dirección.

Dada la actual tasa de reducción de la desigualdad salarial, harán falta 75 años para que el principio de igual retribución por el mismo trabajo<sup>83</sup> sea una realidad en todo el mundo.

#### **Cuadro 2: Ejemplo de buenas prácticas – programa de atención infantil de bajo coste en Quebec**

En 1997, la provincia canadiense de Quebec creó un programa de atención infantil de bajo coste para mejorar la situación de las mujeres y las familias pobres, y para contribuir a mejorar la preparación de la población activa. En 2011 participaban en el programa (cuyo coste asciende a 7 dólares canadienses diarios por niño) 215.000 niños en edad preescolar, aproximadamente la mitad de los niños quebequeses en ese grupo de edad. Quebec destina a este programa 2.200 millones de dólares canadienses al año, cerca del 0,7% de su PIB.

Entre 1996 y 2011, la tasa de empleo femenino se incrementó con mayor rapidez en Quebec que en el resto de Canadá. En Quebec, la participación de madres en el mercado laboral aumentó más que la de las mujeres sin hijos, algo que no ocurrió en el conjunto del país. Además, la tasa de pobreza relativa de las familias de madres solteras se redujo del 36% al 22%, y sus ingresos reales medios después de impuestos se disparó un 81%.

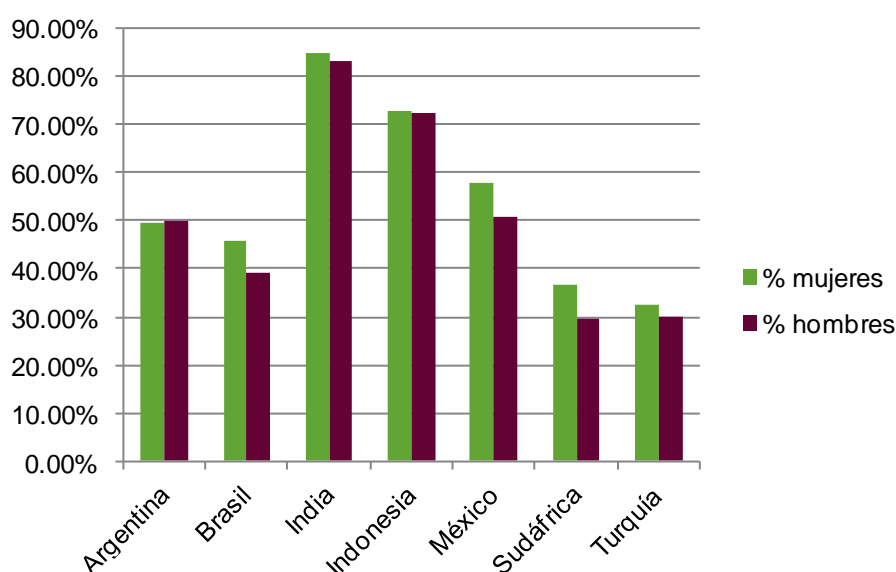
Un estudio calcula que, en 2008, el acceso universal a la atención infantil de bajo coste en Quebec logró que trabajasen casi 70.000 madres más de las que lo harían si no hubiese existido el programa – lo cual supone un incremento del empleo femenino del 3,8%. El mismo estudio estima que, gracias a esto, el PIB de Quebec fue un 1,7% más elevado (5.000 millones de dólares canadienses), y que los beneficios que obtienen el Gobierno de Quebec y el Gobierno federal a través de los impuestos superan holgadamente el coste del programa.

En términos legislativos, la trayectoria de los países del G20 en relación a las bajas parentales retribuidas (ver gráfico 6) y la igualdad salarial entre hombres y mujeres es diversa. Varios países del G20 imponen en sus leyes la baja por paternidad retribuida, aunque el periodo máximo son 14 días (en el Reino Unido) y la media es de sólo unos pocos días.

La mayoría exige respetar el principio de no discriminación en las contrataciones, pero lo cierto es que la regulación en materia de igualdad de género en el ámbito tanto del derecho al trabajo como en el de los derechos en el trabajo es necesaria,<sup>84</sup> pero no basta para hacer frente a las diferencias de género en el terreno laboral. El mayor potencial de la legislación para lograr cambios positivos en el acceso de la mujer a empleos de calidad reside en hacer frente a la discriminación abierta, además de a la discriminación estructural que impone sus normas tanto en el lugar de trabajo como en el seno de los hogares.

El hecho de que a menudo las mujeres no tengan otra opción que trabajar en empleos precarios e informales tiene su origen más profundo en las desigualdades de poder y de género, así como en las excluyentes normas sociales que valoran más el trabajo y la valía de los hombres que los de las mujeres y niñas. El paso de la informalidad a la formalidad y de los sectores informales protegidos y mal remunerados a sectores más regulados suele mejorar los resultados de empleo femeninos y los derechos económicos y sociales. Además, las medidas dirigidas a paliar los problemas de tiempo que sufren las mujeres para compaginar sus responsabilidades remuneradas y no remuneradas son fundamentales para reducir esta diferencia e incrementar el crecimiento. Por ejemplo, infraestructuras que reduzcan el tiempo que requiere el desplazamiento al trabajo unidas a políticas que hagan frente a la discriminación en el mercado laboral.<sup>85</sup>

**Gráfico 5: Tasas de empleo informal en los países del G20 seleccionados**



Fuente: Actualización de las estadísticas de la OIT sobre empleo en la economía informal (junio 2012)

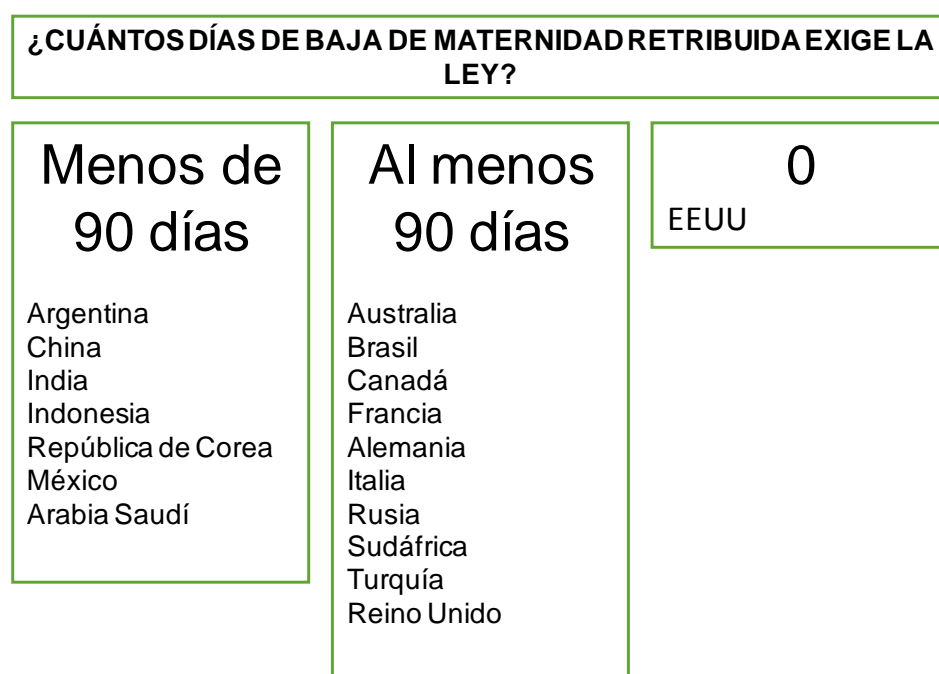
La visión colectiva del G20 sobre la protección social deja mucho que desear. Un exhaustivo informe encargado por la OIT en 2011 puso de manifiesto el papel fundamental que desempeña la protección social en la reducción de la pobreza y el sufrimiento, y en hacer que la globalización sea más justa e inclusiva.<sup>86</sup> Sin embargo, el G20 no ha tenido en cuenta estas propuestas, que incluían el establecimiento de una base de protección social, para responder a la reciente crisis económica. Como señala Nancy Alexander a propósito de los procesos de Rio+20, “la protección social” es característica de la visión de equidad del G20, pero en los debates de Naciones Unidas la protección social suele considerarse más bien una faceta del enfoque de desarrollo basado en los derechos humanos.<sup>87</sup> Este hecho se refleja en la limitada mención que el Informe de rendición de cuentas de San Petersburgo hace de la protección social.

A nivel nacional, algunos países del G20 cuentan con ejemplos positivos, como por ejemplo Sudáfrica, donde actualmente la prestación de servicios sociales está incluida en el Programa nacional ampliado de obras públicas del Gobierno como parte de su definición de obra pública, lo cual supone una importante innovación dada la urgente necesidad de atención médica de un gran número de pacientes con VIH y SIDA.<sup>88</sup> Este tipo de programas tienen un efecto positivo

en el empleo: en Sudáfrica, la tasa de población activa se ha incrementado entre un 13% y un 17%, especialmente entre las mujeres, en comparación con los hogares no beneficiarios, y en Brasil, las familias beneficiarias del programa de bienestar social *Bolsa Família* tienen más probabilidades de trabajar que las no beneficiarias.<sup>89</sup>

Para mejorar su estrategia de promoción de la igualdad de género y de los derechos de las mujeres a través de sus políticas, el G20 debería ir más allá de la legislación antidiscriminatoria y abordar problemáticas más amplias, como la baja parental, la atención infantil, los permisos retribuidos para atender las responsabilidades familiares, la protección social y las políticas que reconozcan la contribución realizada por las mujeres a través del trabajo de cuidados. Es necesario reducir la carga de trabajo de cuidados que realizan las mujeres y redistribuir esa responsabilidad (entre el Estado, la comunidad y los hombres). También deben abordarse cuestiones como la propiedad de activos, la reducción de la segmentación de género en el trabajo y la inclusión financiera.

**Gráfico 6: Baja de maternidad retribuida**



Fuente: Foro Económico Mundial, Informe sobre disparidad de género 2013

Para garantizar que sus políticas de protección social y empleo contribuyen a la realización de los derechos económicos y sociales de las mujeres, el G20 debe fomentar la protección social y el empleo digno para las mujeres, reconociendo su carga de trabajo no remunerado.

## POLÍTICA FISCAL EN LOS PAÍSES DEL G20

El gasto público, los impuestos y la deuda pública deberían redundar en beneficio de los derechos económicos y sociales de las mujeres, favoreciendo el trabajo femenino e incentivando a las mujeres para que se queden en el mercado laboral, garantizando asimismo que los recortes del gasto no perjudican su acceso a los servicios públicos ni reducen el número de empleos de calidad para las mujeres.



En general, los países del G20 se han centrado en reducir la deuda pública y el endeudamiento, sobre todo a través del recorte del gasto (en lugar de elevar los impuestos).<sup>90</sup> Está documentado que las medidas asociadas a la austeridad, como la reducción de empleos y servicios públicos y el recorte de derechos sociales y laborales, han tenido consecuencias negativas tanto en los países en desarrollo como en los desarrollados. De hecho, según una investigación reciente “se prevé que 68 países en desarrollo recorten el gasto público un 3,7% del PIB durante la tercera fase de la crisis (2013–2015), frente a 16 países de renta alta”.<sup>91</sup> Sin embargo, en lugar de promover el crecimiento, y mucho menos los derechos humanos y el desarrollo sostenible, a menudo estas políticas han desmantelado los mecanismos que reducen la desigualdad y favorecen el crecimiento equitativo.<sup>92</sup>

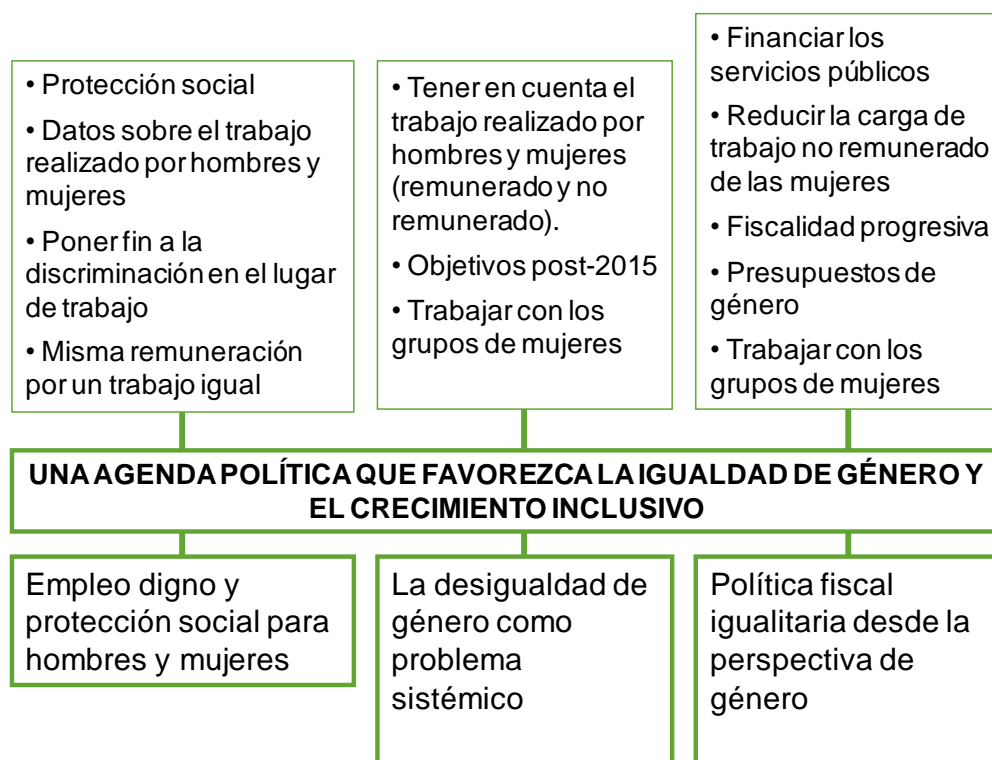
### **Cuadro 3: Plan F – Un plan de recuperación para las mujeres**

El Grupo presupuestario de mujeres (*Women's Budget Group*) del Reino Unido ha revelado que los recortes del gasto reducirán las oportunidades laborales para las mujeres y harán que les resulte más difícil compaginar sus medios de vida con sus responsabilidades familiares. El Grupo ha señalado que lo más perjudicial para las mujeres son los cambios fiscales y de las prestaciones sociales: “El análisis de impacto del propio Gobierno muestra que el 57% de quienes se benefician de esta medida son hombres, y sólo el 43% mujeres”. El Grupo propone que el Gobierno:

- Invierta en atención de calidad;
- Deje de recortar en los servicios públicos;
- Garantice que las mujeres trabajadoras cuyas parejas tengan empleo se beneficien de los ingresos;
- Eleve el salario mínimo a una cantidad que permita una vida digna;
- Rechace las medidas que debiliten la protección social;
- Aumente los ingresos fiscales procedentes de las personas y empresas acaudaladas;
- Apoye la inversión en viviendas sociales.

Fuente: UK Women's Budget Group (2013) 'To Ensure Economic Recovery for Women, We Need Plan F'

**Gráfico 7: Una agenda política que favorezca la igualdad de género y el crecimiento inclusivo**



Las consecuencias de cambios en los sistemas fiscales se han traducido en pérdidas para las mujeres. En Canadá, la decisión de crear un régimen individualizado para el impuesto sobre la renta en la década de 1980 contribuyó significativamente a incrementar la participación de las mujeres en el mercado laboral. Sin embargo, el Gobierno conservador ha prometido introducir una política dirigida a ofrecer exenciones fiscales al miembro del hogar con mayores ingresos en las familias con niños menores de cinco años; esta política, denominada “división del impuesto sobre la renta”, amenaza con echar por tierra estos avances y podría desincentivar a los miembros del hogar con menos ingresos a trabajar en empleos remunerados.<sup>93</sup> Los impuestos indirectos también tienen diferentes implicaciones para hombres y mujeres.

Varios grupos de mujeres, así como intelectuales feministas, están analizando las consecuencias que estas políticas tienen para la igualdad de género.<sup>94</sup> Por ejemplo Caren Grown y Devaki Jain<sup>95</sup> han puesto en marcha un amplio proyecto de investigación en varios países que podría servir de apoyo a las políticas fiscales promovidas por el G20.

## 6 EL CONTEXTO DEL TRABAJO FEMENINO REMUNERADO Y NO REMUNERADO

El G20 funciona de forma colectiva, pero a la vez cada uno de miembros tiene responsabilidades dentro de sus fronteras. Los siguientes estudios de caso muestran de qué manera las actuales políticas nacionales tienen en cuenta (o no) los distintos trabajos que desempeñan las mujeres, remunerados y no remunerados

### INDIA: DISMINUCIÓN DEL EMPLEO FEMENINO<sup>96</sup>

El ejemplo de India demuestra que un crecimiento rápido no se traduce automáticamente en avances en materia de igualdad de género, derechos de las mujeres o empoderamiento económico. Un reciente estudio de la OIT reveló que, a pesar de su rápido crecimiento económico, India es uno de los pocos países donde la participación de las mujeres en el mercado laboral formal se ha reducido, además de forma drástica – pasando del 37% en 2004–05 al 29% en 2009–10.<sup>97</sup> Este hecho es una realidad “en todos los grupos de edad y en todos los niveles educativos, tanto en zonas rurales como en zonas urbanas”.<sup>98</sup> En el seno del G20, India y Turquía empatan como los países con la tasa de población activa femenina más baja, sólo por encima de Arabia Saudí, un país en el que existen serias limitaciones a la movilidad de las mujeres.

La matriculación de mujeres en la enseñanza secundaria, el incremento de la renta de los hogares (que puede reducir los incentivos para trabajar) y “problemas con la medición de los datos laborales”<sup>99</sup> pueden explicar, en conjunto, aproximadamente la mitad de este descenso de la participación de las mujeres en el mercado laboral. La otra mitad de este descenso se debe, al parecer, a que las mujeres no pueden encontrar las oportunidades adecuadas y a que se concentran en sectores económicos que no están creciendo.

Esto refleja la compleja realidad que se esconde tras las estadísticas: a menudo, las normas sociales y culturales, menos visibles, las prácticas excluyentes, y las desiguales relaciones de poder entre hombres y mujeres, que limitan la movilidad de las mujeres y determinan qué tipo de trabajos desean y a cuáles puede optar, tienen muchas probabilidades de repercutir en las tendencias de empleo femenino.

Un informe reciente realizado por Oxfam India ha analizado la relación entre la violencia contra las mujeres y sus experiencias laborales.<sup>100</sup> El estudio revela que las mujeres pobres tienen más probabilidades de tener que hacer frente a la violencia doméstica que las mujeres ricas, y las mujeres que trabajan en el sector informal están expuestas a un mayor riesgo. A medida que los miembros del hogar pasan de realizar trabajos esporádicos a tener empleos más estables,

ya sean formales o informales, la incidencia de la violencia contra las mujeres se reduce – aunque el riesgo no desaparece.

Fuera del hogar, es habitual que las mujeres sean vulnerables al acoso sexual y la violencia. Factores como la prevalencia de la violencia contra las mujeres, la discriminación salarial, los pagos irregulares y las ambiguas condiciones de servicio,<sup>101</sup> unidos a la mentalidad conservadora de las familias, contribuyen a que las mujeres salgan del mercado laboral.

La parte positiva es que, en las zonas urbanas, hay más mujeres consideradas “trabajadoras legales” y no trabajadoras por cuenta propia, trabajadoras ocasionales o jornaleras (el porcentaje ha pasado del 28% al 38% en los últimos 20 años<sup>102</sup>). Los planes de desarrollo económico de la India pretenden promover un “crecimiento inclusivo en materia de género”. El país cuenta con la ley nacional de garantía del empleo rural Mahatma Gandhi (MGNREGA, por sus siglas en inglés), de gran alcance, que reserva a las mujeres trabajadoras el 33% de los días de trabajo que ofrece; además, la formulación del programa tiene en cuenta las responsabilidades familiares y de cuidado de las mujeres.

Las intervenciones realizadas para promover el crecimiento inclusivo, incluyendo aquéllas que lo hacen a través del empleo femenino, no pueden centrarse únicamente en los ingresos, sino que deben tener en cuenta el contexto en que se aplican dichas políticas. En el caso de la India, esto incluye garantizar la seguridad de las mujeres en sus desplazamientos al trabajo, políticas laborales flexibles y bajas de maternidad generosas, así como comités de diversidad y formación para hombres y mujeres.<sup>103</sup>

#### **Cuadro 4: Campaña “Reducir las diferencias” en la India**

La campaña “Reducir las diferencias” es una iniciativa en favor de la igualdad lanzada en 2013. Cuestiona las manifestaciones de la desigualdad en todos los ámbitos, desde los derechos de propiedad, la sanidad y la educación hasta el derecho a la alimentación y la nutrición y las asignaciones presupuestarias destinadas a los colectivos excluidos. La prioridad inicial de la campaña fue la desigualdad de género, y más de 50.000 personas de 12 estados del país respondieron a la pregunta “¿cómo reduciría las diferencias entre hombres y mujeres en la India?”. Éstas son algunas de sus recomendaciones: discriminación positiva en favor de las mujeres en las instituciones públicas; presupuestar, aplicar y controlar el cumplimiento de la actual legislación sobre violencia contra las mujeres; y mejorar la transparencia política y legislativa.

Fuente: Oxfam (2012) “Los indios reclaman igualdad para las mujeres”, <http://policy-practice.oxfam.org.uk/publications/indians-demand-equality-for-women-302024>

## AUSTRALIA: DESIGUALDAD, POLÍTICAS FAVORABLES AL TRABAJO DE CUIDADOS Y COHERENCIA DE POLÍTICAS

Durante los últimos diez años, Australia ha puesto en marcha varias políticas cuyo objetivo es contribuir a que las mujeres se incorporen o reincorporen al mercado laboral, así como a apoyar sus responsabilidades familiares y de cuidados. El sistema australiano contra la discriminación sexual y el sistema de presentación de informes de la Agencia de igualdad de género en el lugar de trabajo, que exige que en todos los lugares de trabajo se controlen los indicadores de igualdad de género y se informe sobre ellos, han contribuido a reducir la discriminación en el entorno laboral y a construir entornos de trabajo positivos para las mujeres. Otros avances más recientes, como el derecho de los trabajadores con responsabilidades familiares de solicitar flexibilidad laboral, o un programa de bajas parentales retribuidas financiado por el Gobierno ofrecen ejemplos positivos de políticas diseñadas para facilitar la participación igualitaria de las mujeres en el mercado laboral, reconociendo y apoyando su papel reproductivo y de cuidados.

No obstante, siguen existiendo barreras a la participación de las mujeres en el mercado laboral. Entre ellas destaca que, aunque el sistema de protección social australiano respalda a las mujeres que deciden quedarse fuera del mercado laboral para cuidar de sus hijos, el efecto combinado del impuesto sobre la renta y la reducción de las prestaciones puede desincentivar el trabajo, especialmente en el caso de mujeres que no aporten el sueldo más elevado de su hogar. También se dan grandes diferencias entre los ahorros para la jubilación de hombres y mujeres, ya que las contribuciones están vinculadas al trabajo remunerado<sup>104</sup>, lo cual significa que las mujeres salen perdiendo porque suelen trabajar en empleos ocasionales y a tiempo parcial, en general su tasa de ocupación es menor y reciben, de media, sueldos inferiores a los de los hombres.<sup>105</sup>

Además, las arraigadas prácticas y actitudes laborales respecto a compaginar trabajo y responsabilidades familiares pueden obstaculizar las oportunidades de ascenso de las mujeres o su capacidad para tener acceso a empleos relevantes con el grado de flexibilidad necesario. En términos generales, Australia cuenta con algunos prometedores modelos de políticas para apoyar a las mujeres en el entorno laboral, pero también demuestra la importancia de que las políticas gubernamentales sean coherentes y de garantizar que el sistema fiscal y la protección social apoyen las elecciones de las mujeres.

## INDONESIA: “FLEXIBILIZACIÓN” DEL TRABAJO FEMENINO

En 2010 Oxfam llevó a cabo una investigación en Java Occidental, Indonesia, para analizar el impacto de la crisis en los trabajadores. El informe puso de manifiesto que, si bien la tendencia hacia la “flexibilización del mercado laboral” era previa a la crisis económica, los dueños de las fábricas aprovecharon la crisis para reducir sus costes e incrementar sus márgenes de beneficio. Esto se vio agravado por una aplicación heterogénea de la legislación, especialmente por parte de los Gobiernos provinciales.<sup>106</sup>

El estudio documentó el trato que reciben los trabajadores, por ejemplo el despido y re-contratación de 79 trabajadoras que habían trabajado en una fábrica entre 8 y 14 años, y la re-contratación de trabajadoras más jóvenes mediante acuerdos laborales más flexibles y peor remunerados. Las trabajadoras lucharon por la indemnización por despido establecida por la ley, con una protesta en la oficina provincial. La empresa cedió, pero ya había contratado a otros trabajadores.

Este ejemplo pone de manifiesto que los estímulos económicos utilizados para dar respuesta a la crisis financiera no reconocen la especial vulnerabilidad de las mujeres frente a los elevados índices de empleo en los sectores orientados a la exportación, así como frente a la migración. Y lo que es peor, el Gobierno de Indonesia no aplicó de forma coherente los mecanismos vigentes de protección de los trabajadores, lo cual ha permitido a las empresas aprovecharse de la crisis para acelerar la tendencia hacia la flexibilización del empleo, lo cual ha redundado en condiciones más inseguras y pagos más irregulares para las mujeres.

Las consecuencias van más allá de la disminución de los ingresos, especialmente en el caso de las mujeres. Las mujeres que han perdido su empleo podrían enfrentarse a violencia en el seno de su hogar o incluso al divorcio. En uno de los grupos focales, las mujeres hablaron del coste emocional que la pérdida de empleo había acarreado en sus hogares. Para la mitad de las mujeres, ésta había sido la causa del aumento de los conflictos. A pesar de que se dieron casos de ruptura de las relaciones familiares, el principal mecanismo con el que las trabajadoras hicieron frente a su situación fue recurrir a sus redes sociales y familiares, que las apoyaban a través de préstamos financieros y proporcionándoles alimentos y atención para sus hijos.

La legislación laboral tiene que proteger a los trabajadores, y aunque las leyes indonesias son buenas, no se aplican de manera sistemática. La legislación laboral nacional, que descentraliza el establecimiento del salario mínimo, es un factor importante a tener en cuenta a la hora de formular las políticas laborales y de empleo, así como las políticas fiscales y de protección social. Indonesia cuenta con proyectos de seguridad social y seguros, como un sistema nacional de seguridad social y otro de seguros para los trabajadores. Sin embargo, su aplicación ha sido lenta y no cubren ni a los parados ni a los trabajadores del sector informal, que son la mayoría de los trabajadores.

*“Las fábricas quieren contratar trabajadores más jóvenes y frescos para poder pagarles menos”.*

Líder sindicalista, Indonesia, “La crisis económica mundial y los países en desarrollo: impacto y respuesta”.

## TURQUÍA: DESIGUALDAD, VULNERABILIDADES Y ÉXITOS GUBERNAMENTALES

En 2013, Oxfam y la Fundación de investigación sobre políticas económicas de Turquía (TEPAV, por sus siglas en inglés) elaboraron un informe que analiza la participación de la mujer en el mercado laboral y las políticas sociales y fiscales que afectan al empleo femenino en Turquía. Según dicho informe, a pesar de la tendencia al alza desde 2005, la participación de la mujer en el mercado laboral en Turquía era, en 2011, la segunda más baja de los países del G20 (junto a la de la India) con una tasa del 29,5%. Entre 2004 y 2012, un gran número de mujeres han pasado de la agricultura y el sector informal a la economía formal; sin embargo, el nivel de informalidad del trabajo femenino sigue siendo muy elevado, y más de la mitad de las mujeres trabajan sin tener prestaciones sociales ni protección laboral.

Por esta razón, las mujeres son vulnerables frente a la explotación de los empleadores, no pueden exigir un salario mínimo, ni prestaciones laborales o baja por maternidad, y también les impide acceder a servicios e información financiera. El trabajo no remunerado constituye un amplio porcentaje del empleo femenino.

En Turquía, la estructura del empleo femenino difiere enormemente entre las zonas rurales, las industrializadas y las zonas urbanas más desarrolladas. En la parte oriental del país tanto el trabajo en el sector agrícola como la participación de las mujeres en el mismo es más del doble que la media nacional.<sup>107</sup>

Al igual que en muchos otros lugares del mundo, en Turquía las mujeres han pasado de trabajar en la agricultura a hacerlo en los servicios, pero la presencia masculina sigue siendo mayoritaria en los puestos de mayor responsabilidad, mientras que las mujeres se concentran en empleos mal remunerados o a tiempo parcial.<sup>108</sup> También existen enormes diferencias salariales brecha entre hombres y mujeres (a pesar de la legislación que estipula la igualdad de retribución) y sigue habiendo más mujeres que hombres en paro.

En el notable éxito de las políticas gubernamentales que generado una tendencia al alza del empleo femenino y un aumento de la participación de las mujeres en el mercado laboral destacan el importante cambio legislativo que respalda el principio de igualdad, los avances frente al analfabetismo, la ley educativa obligatoria, que ha contribuido a reducir las diferencias de género en este aspecto; los incentivos laborales a la contratación femenina (sistemas de primas de seguros), el régimen de ayudas a la inversión en las regiones en desarrollo para hacer frente a la informalidad y la ampliación de la cobertura de protección social a los trabajadores domésticos, los trabajadores agrícolas y las personas que trabajan desde casa.

No obstante, para superar las limitaciones de las actuales políticas es necesario tener en cuenta otros factores. Ante todo, que es necesario cumplir la legislación positiva y aplicar las medidas gubernamentales para así garantizar que las mujeres pueden disfrutar de los derechos consagrados por los cambios en la Constitución, el código civil, la legislación laboral y el código penal respecto al principio de igual remuneración por el mismo trabajo. Podrían contemplarse

otras medidas como la ampliación de las instalaciones dedicadas al cuidado de niños y ancianos, la creación de una base jurídica más amplia para la baja de paternidad, tanto para facilitar el equilibrio entre la vida laboral y familiar como para evitar que la baja por maternidad desincentive la contratación femenina; la eliminación de las leyes que limitan la incorporación de las mujeres al mercado laboral en algunas condiciones, la ampliación de las instalaciones educativas y de la cobertura de la seguridad social, y la eliminación de la segregación vertical del mercado laboral. Poner fin a la discriminación en el entorno de trabajo podría suponer otro avance importante para incrementar las futuras oportunidades de las mujeres.

## CANADÁ: LOS AVANCES SE HAN DETENIDO

Los avances en la participación de las mujeres en el mercado laboral en Canadá se han ralentizado hasta detenerse durante las dos últimas décadas, y la brecha entre hombres y mujeres en cuanto al porcentaje de ingresos percibidos prácticamente no han cambiado.<sup>109</sup> La tasa de empleo a tiempo completo de las mujeres de entre 25 y 64 años se ha mantenido, de media, en el 57% durante los últimos cinco años, frente a la del 76% de los hombres. Esta diferencia es aún más llamativa en el caso de las mujeres aborígenes, cuya tasa de empleo se sitúa un 15% por debajo de la de las mujeres no aborígenes.

Un factor clave que repercute en la participación de las mujeres en el mercado laboral es la ausencia de un sistema nacional de atención infantil. La ausencia de opciones de cuidado infantil asequibles, unida a políticas fiscales (como el caro programa de prestaciones universales para la atención infantil) que suponen un incentivo para que las madres con menores ingresos se queden en casa, crea un círculo vicioso en el que las mujeres trabajan durante menos años, contribuyen menos a sus pensiones y seguros de desempleo y reciben sueldos más bajos cuando se reincorporan al mercado laboral tras la etapa de crianza de sus hijos. Además las mujeres dedican, de media, más del doble de tiempo que los hombres al trabajo doméstico de cuidados no remunerado (50 horas semanales, frente a las 24 de los hombres). Cabe destacar que, desde que en 2010 el Gobierno eliminó el formulario ampliado obligatorio del censo, los responsables políticos tienen un menor acceso a los datos sobre trabajo no remunerado.

Organizaciones de mujeres de todo el país han trabajado para abogar por la creación de un programa de atención infantil financiado con fondos federales, para así avanzar hacia la igualdad de género y aumentar la participación de la mujer en el mercado laboral, especialmente en el caso de mujeres con ingresos bajos. Muchas de estas organizaciones han abogado por que los 2.800 millones de dólares canadienses que actualmente recibe el programa de prestaciones universales para la atención infantil se reasignen al programa que proponen.



# 7 CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES

Parece que los propios compromisos del G20 no han sido escogidos en función de su posible contribución a los derechos económicos y sociales de las mujeres o a la igualdad de género. Ése es un importante obstáculo para el avance de la agenda de crecimiento inclusivo y desarrollo del G20, y también para la posible eficacia de sus medidas de estímulo del empleo. Dichas medidas no pueden estar aisladas de la realidad de las vidas de hombres y mujeres; ante todo, los países del G20 tienen que entender y tener en cuenta el trabajo que realizan hombres y mujeres, tanto el remunerado como el no remunerado (de cuidados), y después adoptar medidas coherentes que aumenten las oportunidades económicas de las mujeres y promuevan sus derechos, tanto el derecho al trabajo como sus derechos laborales.

El G20 reúne a algunos de los países más ricos – pero también más desiguales – del mundo. Este grupo puede desempeñar un papel esencial a la hora de fomentar una economía mundial que beneficie a hombres y mujeres, así como al medio ambiente. Ha llegado el momento de garantizar que esta influencia se utiliza de forma que genere oportunidades para hombres y mujeres, especialmente para los colectivos más excluidos. Además, debe emplearse para dismantelar las políticas y prácticas que mantienen el status quo y que desembocan en el tipo de crisis que consolidan la desigualdad y la pobreza y amenazan con dañar los ecosistemas en los que tendrán que vivir las futuras generaciones. La desigualdad de género es un problema sistémico que debe tratarse como un obstáculo esencial para el desarrollo y el crecimiento inclusivo; y, a su vez, el crecimiento inclusivo y el desarrollo deberían contribuir de forma prioritaria a los derechos económicos y sociales de las mujeres.

Las políticas aplicadas en nombre de la igualdad de género y el crecimiento inclusivo podrían no alcanzar ninguno de estos objetivos si son insuficientes o incoherentes. Dichas políticas deben garantizar la creación de un entorno favorable al empleo femenino, así como la protección social vinculada a empleos remunerados dignos, la disminución de las barreras al disfrute de un empleo digno y una mejor comprensión del trabajo que realizan hombres y mujeres, incluyendo el no remunerado. Durante su presidencia del G20, Australia tiene que dar muestras de su liderazgo en materia de igualdad de género y derechos de las mujeres, incorporando la desigualdad a la agenda del G20 para la cumbre de Brisbane y renovando el compromiso del G20 para con un tipo de crecimiento verdaderamente inclusivo. Para lograrlo, Australia debe trasladar al grupo del G20 las siguientes recomendaciones:

## **Tratar la desigualdad de género como un problema sistémico – también en sus mecanismos de gobernanza y rendición de cuentas.**

El G20 puede contribuir a crear un entorno favorable a los derechos económicos y sociales de las mujeres:

- Identificando las diferencias de género en el trabajo que realizan hombres y

mujeres, incluyendo el trabajo no remunerado, y haciendo frente a la discriminación por razones de género en el ámbito de las oportunidades y los impactos de las políticas macroeconómicas;

- Poniendo en marcha un mecanismo de desarrollo de políticas que garantice la inclusión del género en la formulación, aplicación y seguimiento de sus políticas macroeconómicas, conforme a sus compromisos con la ONU y la OIT;
- Estableciendo mecanismos eficaces para trabajar con la sociedad civil, incluyendo a las organizaciones de defensa de los derechos de las mujeres, de modo que las políticas se basen en mayor medida en la realidad de las mujeres;
- Apoyando la transparencia del proceso de la ONU para el establecimiento de la agenda post-2015, y garantizando que aquello que sustituya a los ODM incluya objetivos independientes sobre desigualdad económica extrema, consecución de la igualdad de género y realización de los derechos de las mujeres, así como objetivos transformadores que persigan este fin en todo el marco.

### **Promover una política fiscal que favorezca la igualdad de género.**

El G20 puede garantizar una política fiscal equitativa en materia de género:

- Fomentando la financiación de servicios públicos para reducir el trabajo de cuidados no remunerado de las mujeres e incrementar las oportunidades laborales para las mujeres en el sector público;
- Garantizando que las políticas y los sistemas tributarios reconozcan los distintos roles de género y que se diseñan para redistribuir dichos roles;
- Promoviendo la revisión de los presupuestos nacionales y de los códigos fiscales para eliminar la discriminación explícita por razones de género;
- Trabajando con los grupos de mujeres para fomentar una mayor transparencia de los procesos presupuestarios a través de seguimientos presupuestarios sensibles al género.

### **Garantizar empleos dignos y protección social.**

El G20 puede garantizar la existencia de empleos dignos y de protección social en beneficio de las mujeres:

- Promoviendo una base de protección social universal que garantice el ejercicio de los derechos humanos y apoye condiciones de vida dignas en todo el mundo, incluyendo la asignación de recursos para establecer un nivel de protección social adecuado para las mujeres;
- Recogiendo y analizando datos que reconozcan el trabajo no remunerado y poniendo en marcha políticas que redistribuyan la carga del trabajo de cuidados no remunerado;
- Poniendo fin a la discriminación de género en el lugar de trabajo y fomentando políticas favorables a la conciliación familiar, como por ejemplo la ampliación de los derechos por baja parental, la mejora del acceso a los servicios de atención a niños y ancianos y una mayor protección de la seguridad social;
- Orientando las políticas de empleo a la creación de empleos dignos para las

mujeres, la eliminación de las diferencias salariales entre hombres y mujeres y de la segregación ocupacional, y la promoción de los derechos económicos y sociales de las mujeres;

- Fomentando una legislación laboral que mejore el poder de negociación y la situación de las mujeres.

## NOTAS

- 1 Oxfam (2012) “¿Olvidados por el G20?: cómo la desigualdad y la degradación medioambiental amenazan con excluir a las personas pobres de los beneficios del crecimiento económico”, Informe de Oxfam nº 157, <http://www.oxfam.org/es/policy/¿olvidados-por-el-g20>
- 2 Corea del Sur cayó de la posición 108 a la 111 del Índice de disparidad entre géneros elaborado por el Foro Económico Mundial (FEM) debido a la disminución de la participación de las mujeres en el mercado laboral y de la igualdad salarial. Asia News Network (2013) ‘Philippines best performer in Asia-Pacific in gender equality, says WEF’, 25 October 2013.
- 3 OIT (2011): Una nueva era de justicia social, Informe del Director General, Informe I(A), Conferencia Internacional del Trabajo, Sesión 100, Ginebra, 2011.  
[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_155656.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_155656.pdf)
- 4 Naciones Unidas (2013) “Informe del Relator Especial sobre la extrema pobreza y los derechos humanos”.
- 5 R. Antonopoulos (2008) ‘The Unpaid Care Work – Paid Work Connection’, Working Paper 541, Geneva: Levy Economics Institute/ILO
- 6 <http://www.unwomen.org>
- 7 <http://www.boell.org/web/146-535.html>
- 8 N. Alexander (2013) ‘G20 Governance’ en ‘Global Financial Governance & Impact Report 2013’, New Rules for Global Finance, Washington, DC.
- 9 Heintz, James (2013). ‘Missing Women: The G20, Gender Equality and Global Economic Governance’, Heinrich Böll Stiftung, Washington DC, [www.boell.org/downloads/Heintz\\_Missing\\_Women.pdg](http://www.boell.org/downloads/Heintz_Missing_Women.pdg)
- 10 La desigualdad de ingresos se está incrementando en 14 de los países del G20. Oxfam (2012) “¿Olvidados por el G20?”, op. cit.
- 11 Ibid.
- 12 Oxfam (2014) “Gobernar para las élites: secuestro democrático y desigualdad económica”, Informes de Oxfam, <http://www.oxfam.org/en/policy/working-for-the-few-economic-inequality>
- 13 Este informe ofrece una profunda reflexión sobre la interdependencia entre la desigualdad económica extrema y la apropiación del proceso político y defiende que, si no existe un control, las instituciones políticas se debilitan y los Gobiernos trabajan mayoritariamente al servicio de los intereses de las élites económicas, en detrimento del común de los ciudadanos.
- 14 En EE.UU., por ejemplo, el ya predominante control que ejercen los hombres blancos en los consejos que supervisan las mayores corporaciones del país se ha incrementado en los últimos años, según un informe publicado por la Alliance for Board Diversity. Huffington Post (2012) “Corporate Boards Getting Whiter While America is Not”, 3 May 2011
- 15 Oxfam (2014) “Gobernar para las élites”, op. cit.
- 16 En “The Unpaid Care Work – Paid Work Connection” (OIT, 2013), Rania Antonopoulos defiende que el trabajo de cuidados no remunerado “implica la transferencia sistemática de subvenciones ocultas al resto de la economía que no se reconocen, imponiendo sistemáticamente un impuesto sobre el tiempo de las mujeres durante todo su ciclo vital. Estas subvenciones ocultas señalan la existencia de relaciones de poder entre hombres y mujeres, pero también conecta, en términos de explotación, el mundo privado del hogar y la familia con el ámbito público de los mercados y el estado”.
- 17 Naciones Unidas (2013) “Informe del Relator Especial sobre la extrema pobreza y los derechos humanos”.
- 18 R. Antonopoulos (2008) ‘The Unpaid Care Work – Paid Work Connection’, op.cit.
- 19 Naciones Unidas (2013), op.cit.
- 20 Banco Mundial (2012) “Informe sobre el desarrollo mundial: igualdad de género y desarrollo”; OCDE (2012) ‘Women in Paid and Unpaid Work: Measuring What Matters for Gender Equality’.
- 21 Foro Económico Mundial (2012) “Informe mundial sobre disparidad de género 2012” (‘Global Gender Gap Report 2012’). <http://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2012>
- 22 Banco Mundial (2012) op.cit. Dufló (2012) ‘Women Empowerment and Economic Development’, *Journal of Economic Literature* 2012, 50(4), 1051–1079.
- 23 El G20 reúne a 19 países soberanos, más la UE.
- 24 <http://www.unwomen.org>
- 25 <http://www.americanprogress.org/wp-content/uploads/2013/09/StateOfWomen-4.pdf>

- 26 Oxfam (2012) “¿Olvidados por el G20?”, op. cit.
- 27 [https://www.g20.org/g20\\_priorities/g20\\_2014\\_agenda](https://www.g20.org/g20_priorities/g20_2014_agenda)
- 28 Asociación para los derechos de la mujer y el desarrollo (AWID) (2012) ‘Friday Files: Financing for Gender Equality: Rhetoric versus real financial support’, en AWID (2013) ‘Have the Millennium Development Goals Promoted Gender Equality and Women’s Rights?’.
- 29 El G20 no define con precisión el término “inclusivo”, pero suele considerarse un sinónimo de “equitativo”, “haciendo especial hincapié en la creación de empleo y en un entorno favorable para el sector privado”. El Banco Mundial sostiene que “el crecimiento es “inclusivo” cuando el aumento de los sueldos está impulsado por oportunidades laborales para la mayoría de la población activa, especialmente para las personas pobres”. E. Stuart (April 2011) ‘Making Growth Inclusive: Some lessons from countries and the literature’, Oxfam Research Reports,
- 30 N. Kabeer et al. (2013) ‘Paid Work, Women’s Empowerment and Inclusive Growth: Transforming the structures of constraint’, UN Women.
- 31 Banco Mundial (2012), op.cit.
- 32 N. Kabeer et al. (2013) ‘Paid Work, Women’s Empowerment and Inclusive Growth’, op. cit.
- 33 Ibid.
- 34 International Development Research Centre (IDRC) (2013) ‘Growth and Economic Opportunities for Women: Literature Review to Inform the DFID–IDRC–Hewlett Foundation Research Program on Women’s Economic Empowerment, Gender Equality and Growth in Low Income Countries’.
- 35 ESCR-Net (2011) ‘A Bottom-Up Approach to Righting Financial Regulation: Why is a human rights approach needed in financial regulation?’, Issue No 4, December 2011.
- 36 <http://www.escr-net.org/node/364776>
- 37 Objetivo estratégico A1 de la Plataforma de Acción de Pekín .
- 38 El Convenio sobre igualdad de retribución (1951), el Convenio sobre la discriminación (empleo y profesión) (1958), el Convenio sobre la protección de la maternidad (2000), la Convención sobre los trabajadores migratorios (1975), el Convenio sobre trabajadores a domicilio (1996), el Convenio sobre trabajo decente para los trabajadores domésticos (2011), y el Convenio 102 sobre la seguridad social (normas mínimas) (1952).
- 39 AWID (2012) ‘Have the Millennium Development Goals Promoted Gender Equality and Women’s Rights?’; Commission on the Status of Women (2013) ‘Report of the Expert Group Meeting on Structural and Policy Constraints in Achieving the MDGs for Women and Girls’, Mexico City.
- 40 Winnie Binyanyima (2013) ‘Inequality undermining progress on poverty goals’, Oxfam blogs, <http://blogs.oxfam.org/en/blogs/13-09-24-inequality-undermining-progress-poverty-goals> ‘
- 41 <http://www.beyond2015.org/sites/default/files/oxfam-post-2015.pdf>
- 42 G20 (2013) “Informe de rendición de cuentas de San Petersburgo sobre los compromisos del G20 en materia de desarrollo”, San Petersburgo, Rusia.
- 43 H. Zhenob and D. Willem te Velde, ‘The Accountability of the G20’s Development Agenda: Perspectives and suggestions from developing countries of the Commonwealth and Francophonie’.
- 44 N. Alexander (2013) ‘G20 Governance’, op. cit.
- 45 Consultar, por ejemplo, I. Ortiz and M. Cummins (2013) ‘The Age of Austerity: A Review of Public Expenditures and Adjustment Measures in 181 Countries,’ Initiative for Policy Dialogue and the South Centre Working Paper.
- 46 Statistics Canada (2009) ‘Canada’s employment downturn’. <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2009112/article/11048-eng.htm>
- 47 J. Heintz (2013) ‘Missing Women’, op. cit.
- 48 Marco del G20 para un crecimiento fuerte, sostenible y equilibrado, Cumbre del G20 en Pittsburgh, septiembre 2009.
- 49 Comunicado, Cumbre del G20 en Pittsburgh, septiembre, 2009.
- 50 J D. Ostr et al, (February 2014) “Redistribution, Inequality and Growth”, IMF Staff Discussion Note.
- 51 Consultar también en AWID las respuestas de las economistas feministas al documento de debate del FMI de 2013 ‘Women, Work and the Economy: Macroeconomic Gains from Gender Equity’.
- 52 “Consenso de desarrollo de Seúl para un desarrollo compartido: anexo 1”, Seúl, 12 de noviembre de 2010.
- 53 Oxfam (2012) “¿Olvidados por el G20?”, op. cit.
- 54 G20 (2013) “Informe de rendición de cuentas de San Petersburgo sobre los compromisos del G20 en materia de desarrollo”, op. cit.
- 55 Heinrich Böll Stiftung, ‘G20 Update’, Issue 16, May 2013.
- 56 C. Shoujun, Research Director, Center for International Energy Strategy Studies, Renmin University of China (2013) ‘The G20’s “Financing for Investment” Initiative: What’s Missing?’, in

Heinrich Böll Stiftung, 'G20 Update', Issue 16, May 2013.

57 Ibid.

58 Por ejemplo, un estudio de Gender Action sobre cuatro oleoductos y gaseoductos financiados por el Banco Mundial reveló que "casi el cien por cien de los puestos de trabajo estaban ocupados por hombres, no sólo en la construcción de las plantas de carbón y en las minas, sino también en el caso de los trabajos de oficina; las mujeres perdieron empleos". Tanto en los países en desarrollo como en los desarrollados, los grandes proyectos de infraestructuras – especialmente de energía y transporte – suelen ser sectores dominados por los hombres y pueden llegar a aumentar la exclusión de las mujeres. Este tipo de proyectos también suelen ir acompañados de medidas de austeridad que reducen los servicios sociales, lo cual significa que, a menos que se lleve a cabo una evaluación adecuada y se adopten las medidas pertinentes para hacer frente a la desigualdad de género, las mujeres soportan una doble carga. Gender Action (2011) 'Broken Promises: Gender Impacts of the World Bank-financed West-Africa and Chad-Cameroon Pipelines'

59 G20 (2103) "Plan de Acción de San Petersburgo".

60 La protección social es un derecho humano básico consagrado por la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el Convenio 102 de la OIT sobre la seguridad social (1952). Establece medidas de protección (alivio de la pobreza), medidas preventivas (prevenir la pobreza derivada de crisis de los medios de vida), medidas de promoción (mejorar los ingresos, las capacidades y la formación de capital) y medidas transformadoras (hacer frente a las vulnerabilidades derivadas de la inequidad social y la exclusión). Oxfam (2009) "Compendio de políticas de protección social".

61 N. Kabeer et al. (2013) 'Paid Work, Women's Empowerment and Inclusive Growth', op. cit.

62 [http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/I20\\_note\\_etf\\_paris\\_april\\_3\\_2014.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/I20_note_etf_paris_april_3_2014.pdf)

63 [http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/I20\\_discussion\\_note\\_etf-geneva-18-oct.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/I20_discussion_note_etf-geneva-18-oct.pdf)

64 [http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/1309\\_I20\\_priority\\_recommendations\\_for\\_g20\\_leaders\\_meeting\\_stpetersburg.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/1309_I20_priority_recommendations_for_g20_leaders_meeting_stpetersburg.pdf)

65 [http://www.b20russia.com/B20\\_WhiteBook\\_web.pdf](http://www.b20russia.com/B20_WhiteBook_web.pdf)

66 <http://www.b20australia.info/about-the-b20/about-us>

67 <http://www.c20.org.au/wp-content/uploads/2014/06/C20-Final-Communique1.pdf>

68 La tasa de población activa femenina es la proporción de la población femenina de 15 años o más económicamente activa: todas las mujeres que aportan trabajo para la producción de bienes y servicios.

69 Datos del Banco Mundial (2011) <http://data.worldbank.org/>

70 K. Elborgh-Woytek et al. (2013) 'Women, Work and the Economy: Macroeconomic gains from gender equity', IMF Staff Discussion Note.

71 Ibid.

72 Ibid.

73 N. Kabeer et al. (2013) 'Paid Work, Women's Empowerment and Inclusive Growth', op. cit.

74 Oxfam (2012) "¿Olvidados por el G20?", op.cit.

75 S. Seguino et al (May 2010) Frederich Ebert Stiftung.. 'An Investment That Pays Off: Promoting Gender Equality as a Means to Finance Development'.

76 Corea cayó de la posición 108 a la 111 del Índice de disparidad entre géneros elaborado por el Foro Económico Mundial (FEM) debido a la disminución de la participación de las mujeres en el mercado laboral y de la igualdad salarial. Asia News Network (2013) 'Philippines best performer in Asia-Pacific in gender equality, says WEF', 25 October 2013.

77 Center for American Progress (2012) 'The Top 10 Facts About the Wage Gap'. <http://www.americanprogress.org/issues/labor/news/2012/04/16/11391/the-top-10-facts-about-the-wage-gap/0>

78 J. Hayes (2013) 'Gender Wage Gap Projected to Close in Year 2058: Most Women Will Not See Equal Pay during their Working Lives'

79 En EEUU, más del 40 por ciento del crecimiento del empleo en 2012 se produjo en sectores mal remunerados como la hostelería, el pequeño comercio y los servicios sanitarios y educativos.

80 OIT (2012) "Tendencias mundiales del empleo de las mujeres", Ginebra, OIT.

81 Ibid.

82 En el grupo de edad de entre 20 y 74 años.

83 OIT (2012) "Tendencias mundiales del empleo de las mujeres", op.cit. Banco Mundial (2012) "Informe sobre el desarrollo mundial", op. cit.

84 Banco Mundial (2012) "Informe sobre el desarrollo mundial", op. cit.

85 N. Kabeer et al. (2013) 'Paid Work, Women's Empowerment and Inclusive Growth', op. cit.

86 Grupo consultivo sobre la base de protección social (2011) "Base de protección social para una globalización equitativa e inclusiva", Ginebra: OIT.

- 87 N. Alexander (2013) 'G20 Governance', op. cit.
- 88 N. Kabeer et al. (2013) 'Paid Work, Women's Empowerment and Inclusive Growth', op. cit.
- 89 Grupo consultivo sobre la base de protección social (2011), op.cit.
- 90 J. Heintz (2013) 'Missing Women', op. cit.
- 91 I. Ortiz and M. Cummins (2013) 'The Age of Austerity', op. cit.
- 92 Oxfam (2013) "La trampa de la austeridad: el verdadero coste de la desigualdad en Europa", informe de Oxfam 174, Oxford: Oxfam International. <http://policy-practice.oxfam.org.uk/publications/a-cautionary-tale-the-true-cost-of-austerity-and-inequality-in-europe-301384>
- 93 D. Macdonald (2014) 'Income Splitting in Canada: Inequality by Design', Canadian Centre for Policy Alternatives. [https://www.policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/NationalOffice/2014/01/Income\\_Splitting\\_in\\_Canada.pdf](https://www.policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/NationalOffice/2014/01/Income_Splitting_in_Canada.pdf)
- 94 Dichas políticas están siendo cuestionadas por distintos grupos de mujeres, como el Lobby Europeo de mujeres, el Grupo de Trabajo internacional en materia de género, Macroeconomía y economía internacional, la Red europea de presupuesto y género, Alternativas de desarrollo con mujeres para una nueva era (DAWN) y AWID.
- 95 C. Grown and I. Valodia, (2010) 'Taxation and Gender Equity: A Comparative Analysis of Direct and Indirect Taxes in Developing and Developed Countries', IDRC, Ottawa, Canada: IDRC
- 96 Esta parte está extraída de L. Dubochet (2013) 'Thorny Transition: Women's Empowerment and Exposure to Violence in India', Oxfam India.
- 97 OIT (2013) 'India: Why is Women's Labour Force Participation Dropping?', [www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/comment-analysis/WCMS\\_204762/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/comment-analysis/WCMS_204762/lang--en/index.htm)
- 98 Ibid.
- 99 OIT (2013) "Tendencias mundiales del empleo 2013, resumen ejecutivo", Ginebra: OIT, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_202215.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_202215.pdf)
- 100 L. Dubochet (2013) 'Thorny Transition', op. cit.
- 101 D. Dube, I. Dube, B.R. Gowali y S. Halder (2012) 'Women in the BPO sector in India: a study of individual aspiration and environmental challenges', Asian Social Sciences, Vol. 8(7) 157-183.
- 102 I. Mazumdar and N. Neetha (2011) 'Gender Dimensions: Employment Trends in India, 1993-94 to 2009-10'.
- 103 Estos parámetros son la base de un marco de referencia anual para las empresas realizado por el Foro de mujeres en posiciones de liderazgo, que reúne a mujeres que ocupan puestos de responsabilidad en el sector empresarial de la India. Entre las empresas con mejores resultados en los últimos años se encuentra la empresa de servicios técnicos Sodexo y el fabricante de motores Cummins.
- 104 COAG Reform Council (2013) 'Tracking equity: comparing outcomes for women and girls across Australia'. Sydney: COAG Reform Council. <http://apo.org.au/research/tracking-equity-comparing-outcomes-women-and-girls-across-australia>
- 105 Commonwealth of Australia (2009) 'The retirement income system: report on strategic issues.' Australian Future Tax System Review.
- 106 D. Green, R. King, and M. Miller-Dawkins (2010) "La crisis económica mundial y los países en desarrollo", informe de investigación de Oxfam, Oxfam Internacional.
- 107 The Turkish Statistical Institute (2012) 'Household Labor Force Statistics', Ankara: Turkish Statistical Institute Printing Division, September 2012.
- 108 Dayioglu and Kırdar (2010). Determinants of and trends in labor force participation of women in Turkey. Ankara: Middle East Technical University.
- 109 R. Hausmann et al. (2012) "Informe mundial sobre disparidad de género 2012". Ginebra: Foro Económico Mundial

© Oxfam Internacional, julio de 2014

Este informe ha sido escrito por Shawna Wakefield. Oxfam agradece a Nancy Alexander por sus revisiones y colaboraciones en todas las versiones del informe; Lucy Dubochet, Meryem Aslan, Lauren Ravon, y Fyfe Strachan por sus estudios de caso; Liane Schalatek, James Heintz, Hakima Abbas y sus colegas de AWID por sus comentarios en los primeros borradores. Oxfam quiere mencionar asimismo la asistencia de Steve Price-Thomas y Anna Coryndon en su producción.

Para más información sobre los temas tratados en este documento, por favor envíe un mensaje a [advocacy@oxfaminternational.org](mailto:advocacy@oxfaminternational.org)

El texto puede ser utilizado libremente para la incidencia política y campañas, así como en el ámbito de la educación y de la investigación, siempre y cuando se indique la fuente de forma completa. El titular del copyright requiere que todo uso de su obra le sea comunicado con el objeto de evaluar su impacto. Para la reproducción del texto en otras circunstancias, o para uso en otras publicaciones, o en traducciones o adaptaciones, debe solicitarse permiso y puede requerir el pago de una tasa. Correo electrónico: [policyandpractice@oxfam.org.uk](mailto:policyandpractice@oxfam.org.uk).

La información en esta publicación es correcta en el momento de enviarse a la imprenta.

Publicado por Oxfam GB para Oxfam International con el ISBN 978-1-78077-620-0 en julio de 2014.

Oxfam GB, Oxfam House, John Smith Drive, Cowley, Oxford, OX4 2JY, Reino Unido.

## OXFAM

Oxfam es una confederación internacional de 17 organizaciones que trabajan juntas en más de 90 países, como parte de un movimiento global a favor del cambio, para construir un futuro libre de la injusticia que supone la pobreza:

## HEINRICH BÖLL FOUNDATION

La Heinrich Böll Foundation forma parte del movimiento político verde, surgido en todo el mundo como respuesta a los modelos políticos tradicionales socialista, liberal y conservador. Nuestros principios fundamentales son la ecología y la sostenibilidad, la democracia, los derechos humanos, la libre determinación y la justicia. Prestamos especial atención a la democracia de género, entendida como la emancipación social y la igualdad de derechos para mujeres y hombres.