

¿Promoviendo la igualdad de género? Los avances del G20 y el Women20 para erradicar la brecha económica*

Promoting gender equality? The G20 and W20' progress on closing the economic gender gap

GRETA RUBINICH**

Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Brasil

Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico, Brasil

greta.rubinich@gmail.com

BÁRBARA LOPES CAMPOS

Universidade Federal de Minas Gerais, Brasil

barbara.angove@gmail.com

LEONARDO CÉSAR SOUZA RAMOS

Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Brasil

lcsramos@yahoo.com.br

ALEXANDRE CÉSAR CUNHA LEITE

Universidade Estadual da Paraíba, Brasil

alexccleite@gmail.com

<https://doi.org/10.46468/rsaap.15.1.N1>

Resumen: El objetivo de este artículo es analizar los avances del G20 y del *Women20* para la promoción de la igualdad de género y la erradicación de la brecha económica entre hombres y mujeres, en sus respectivas agendas y recomendaciones políticas. Para ello, se analizan los documentos resultantes de las Cumbres de Líderes del G20 que tratan temas de género y los comunicados surgidos del W20 desde 2015 hasta 2019. Se utiliza una metodología cualitativa con fuentes primarias y secundarias, utilizando como técnica de recolección de datos el análisis documental de los documentos oficiales del G20 (Declaraciones de Líderes) y del W20 (Comunicados). Se considera al G20 como un espacio de cooperación informal y se caracteriza al W20 como un grupo de afinidad del mismo. Se observa que el W20 y el G20 han logrado incorporar correctamente la cuestión de género en sus agendas, recomendaciones y declaraciones. Los avances de estas incorporaciones respecto de la gobernanza global de género han sido escasos, pero prometedores ya que permiten identificar metas claras y recomendaciones explícitas para erradicar la brecha económica de género, ampliando la agenda propositiva de igualdad de género en el área de la cooperación multilateral informal.

Palabras clave: Género – Cooperación – G20 – W20

* Artículo recibido el 2 de diciembre de 2019 y aceptado para su publicación el 3 de abril de 2021.

** Las/os autoras/es agradecen el aporte de evaluaciones anónimas a una versión previa de este artículo.

Abstract: *The aim of this paper is to analyze the G20 and Women20' progress in promoting gender equality, especially regarding the economic gender gap between men and women in their respective agendas and in their policy recommendations, by analyzing the G20' Leaders Declarations and W20 Communiques, from 2015 until 2019. We've mobilized a qualitative methodology with primary and secondary sources and documentary analysis. The G20 is considered an informal cooperation forum and the W20 is one of its engagement groups. The W20 and G20 incorporate gender issues in their agendas, recommendations and declarations. The progress around the global governance on gender policy is still scarce, but promising by determining clear goals and recommendations regarding the eradication of the gender gap and in broadening the purposeful agenda of gender equality in informal multilateral cooperation.*

Keywords: *Gender – Cooperation – G20 – W20*

Introducción¹

A pesar de que la agenda multilateral de género tiene al menos 75 años de desarrollo, desde la inclusión de la igualdad «entre los sexos» en la Carta de las Naciones Unidas, entendemos que el tema se incorporó tarde en la agenda del G20, ya que sólo aparece a partir de la Cumbre de Líderes del 2012. Sin embargo, en 2014 en la Cumbre de Brisbane, Australia, el grupo decidió crear el grupo de afinidad “Women 20” (W20), el cual se establece formalmente a partir de 2015 para darle voz y participación en la gobernanza económica internacional a aquellas organizaciones de la sociedad civil que ya venían luchando por la igualdad entre hombres y mujeres.

A los fines teóricos de esta investigación se considera al G20 como un espacio u organización de cooperación informal (Vabulas y Snidal, 2013; Merke y Zacatto, 2018) y como un ejemplo de nuevo minilateralismo (Stewart, 2015), siendo un foro de concertación global entre países desarrollados y en desarrollo, donde se proponen soluciones para problemas domésticos.

De esta manera, la promoción de la igualdad de género, y, principalmente, la erradicación de la brecha económica de género, es un tema que adquiere relevancia en el ámbito del G20 a partir del año 2014 con la creación del W20 y el establecimiento de la meta Brisbane 25/25. A partir del año 2015, el W20 empieza a trabajar en la reducción de esta brecha con el objetivo de incluir plenamente a las mujeres en las economías formales de los países líderes del G20, fomentando el empoderamiento femenino y contribuyendo a la igualdad de género en su conjunto.

En este contexto, este artículo tiene como pregunta principal: ¿cómo la igualdad de género, especialmente la brecha económica entre hombres y mujeres, ha sido abordada por el G20 y por el W20 entre 2015 y 2019? Así,

¹ El presente trabajo se realizó con el apoyo de la *Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES)*.

a partir de un abordaje exploratorio, su objetivo es analizar los avances del G20 y W20 en la temática de igualdad de género en sus respectivas agendas y en sus recomendaciones políticas.

El artículo se organiza de la siguiente manera: (i) Una discusión teórica sobre el objeto de estudio, donde se reconoce al G20 como espacio de cooperación informal revelando sus orígenes, funcionamiento y organización interna; (ii) Se destaca la creación del grupo de afinidad Women 20 y la idea de brecha económica de género; y finalmente, (iii) se señalan los avances del G20 respecto a la igualdad de género: su agenda, sus declaraciones y las recomendaciones políticas del W20.

Este artículo utiliza una metodología cualitativa con fuentes primarias, utilizando como técnica de recolección de datos el análisis documental de los documentos oficiales del Grupo de los 20 (Declaraciones de Líderes) y del Women 20 (Comunicados). También fueron consideradas fuentes secundarias para indagar acerca de los diferentes puntos de vista y datos disponibles sobre la cuestión de género en el G20.

Entendemos que los avances en el período estudiado con respecto a la gobernanza global en materia de políticas de género han sido escasos, pero prometedores. A pesar de la inexistencia de mecanismos vinculantes en el ámbito del G20, y considerando las limitaciones que esto genera, se observa que el G20 y el W20 han logrado incorporar metas claras y medibles para eliminar la brecha económica de género en sus agendas, ampliando la agenda propositiva de igualdad de género en el área de la cooperación multilateral informal.

1. El G20 como espacio de cooperación informal

El G20 nació en 1999, en el marco de la crisis asiática, con un objetivo meramente comercial y financiero. Por ello, participaban de las reuniones los ministros de economía y los presidentes de los Bancos Centrales de los países del G7/8 (Estados Unidos, Canadá, Rusia, Japón, Italia, Francia, Reino Unido y Alemania), a los que se les sumaban las economías emergentes de mayor importancia sistémica (Kirton, 2013): Arabia Saudita, Argentina, Australia, Brasil, China, Corea del Sur, India, Indonesia, México, Sudáfrica y Turquía, junto con la Unión Europea (UE)². Así, el nuevo grupo “G”

² España es considerada “invitada permanente” desde 2008, aunque no ha solicitado formalmente la membresía. Otros países europeos han acudido a través de la representación de la UE. Además, la Presidencia puede invitar a otros dos países a las Cumbres de las que es anfitrión (Sanahuja, 2012: 212).

representaba al 66% de la población mundial, el 88% de PBI mundial y el 60% de la pobreza (Martin, 2013), reuniendo a países centrales y a aquellos en vías de desarrollo con instituciones globales³.

En 2008, con la propagación mundial de la crisis financiera, los gobiernos de los Estados Unidos y de Francia deciden jerarquizar el G20 convocando a una reunión de alto nivel (Kirton, 2013). De esta forma, el grupo cambia su objetivo inicial, al incorporar a los jefes y jefas de Estado y de gobierno, incluyendo temas políticos y sociales en la agenda de sus cúpulas: desarrollo sustentable; seguridad internacional; medio ambiente; lucha contra el crimen organizado transnacional y terrorismo; igualdad de género; educación; futuro del trabajo, entre otros (Merke y Zacatto, 2018; Kirton, 2013; English, Thakur y Cooper, 2005; Stanley, 2020).

Los sherpas “guían” a los jefes y jefas de Estado y gobierno, asesorándolos con respecto a los tópicos abordados en los distintos encuentros y grupos de trabajo (Merke y Zacatto, 2018). Finalmente, la última reunión de cada año es la Cumbre de Líderes, donde “los jefes de Estado y gobierno se encargan de plasmar, en la declaración final, las distintas discusiones y recomendaciones generadas en las reuniones que la precedieron” (Merke y Zacatto, 2018: 18).

Respecto de la organización interna, la presidencia del G20 trabaja en forma de *troika*: el país que asume la presidencia debe trabajar en conjunto con la presidencia previa y con la siguiente. Con esto se busca resolver la cuestión burocrática y de traspaso de información ante la falta de una secretaría permanente y, también, darle continuidad a la agenda temática (Merke y Zacatto, 2018).

Resumiendo, las características del G20 son: el diálogo directo entre autoridades sobre los problemas globales con el objetivo de celebrar consensos y/o acuerdos vinculantes; la inclusión creciente de actores no estatales o no tradicionales; una agenda de carácter “interméstica” (combinación entre doméstico e internacional) en la cual casi no se diferencian los temas que se discuten en la escala global y en el nivel doméstico; y el rechazo a la institucionalización (Botto, 2010: 28). Las mismas demuestran que el G20 representa una nueva forma de multilateralismo, actuando como un espacio de cooperación informal.

Los espacios de cooperación informal se presentan como formas alternativas de cooperación complementarias – o sustitutas – de las tradiciona-

³ El FMI, el Banco Mundial y la OCDE acuden como organismos internacionales invitados. También el Banco de Basilea, el Organismo Internacional de Comisiones de Valores (OISCO, por sus siglas en inglés), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), todos los cuales tienen voz, pero no voto en las decisiones (Botto, 2010)

les formas de cooperación intergubernamentales (Stewart, 2015). Los gobiernos participan cada vez más de estas nuevas formas que son minilaterales antes que universales, voluntarias y no obligatorias, desagregadas antes que exhaustivas; transgubernamentales y no sólo intergubernamentales; regionales en vez de globales, multinivel y que cuentan con la colaboración de múltiples partes interesadas y “de abajo hacia arriba” en lugar de “de arriba hacia abajo” (Stewart, 2015: 116).

Ampliando esta definición, tanto Merke y Zacatto (2018) como Stewart (2015) explicitan que “transgubernamental” quiere decir que la cooperación internacional cada vez más sucede afuera de los despachos de los ministerios de relaciones exteriores, en redes de cooperación transnacionales de las que participan los diferentes funcionarios y las respectivas burocracias estatales. Por otro lado, “multinivel” se refiere a la participación en estas redes de cooperación de unidades que están por encima y por debajo del Estado-nación, tales como organizaciones subregionales o regionales, gobiernos locales o subnacionales; y que cuentan con la colaboración de múltiples partes interesadas: actores no gubernamentales como las ONGs o las empresas transnacionales.

En esta misma línea de análisis Vabulas y Snidal (2013: 197) definen organización informal internacional como aquella que: a) posee un explícito propósito en común, que no se encuentra plasmado en un acuerdo o tratado formal constitutivo; b) agrupa a un conjunto de Estados miembros explícitamente asociados; c) realiza reuniones regulares entre los países miembros, pero no cuenta con una secretaria propia permanente, ni una sede, ni una burocracia permanente.

Así, el G20 se establece como un foro de cooperación informal, ya que no posee un tratado formal constitutivo, agrupa a 20 países miembros con el propósito explícito de gobernar la gobernanza internacional (Kirton, 2013), realiza reuniones anuales, organizadas y hospedadas por la presidencia (rotatoria), sin tener una secretaria ni burocracia permanente. Dentro del G20, luego de las reuniones cumbres, los gobiernos adoptan una serie de compromisos a nivel doméstico, sobre la convicción de que el resto de los países también se van a guiar por estos acuerdos. Es decir, no existe ninguna obligación formal de aplicar estos acuerdos. Estas recomendaciones generalmente orientan sus políticas públicas y contribuyen a la coordinación de respuestas entre los miembros.

Además, una de las particularidades del G20 es la inclusión de actores no estatales o no tradicionales (Botto, 2010) enriqueciendo sus debates mediante la participación de distintos sectores de la sociedad civil en los denominados grupos de afinidad o “*engagement groups*”. Cada uno de estos

grupos se reúne de manera independiente año a año y, basándose en la agenda temática propuesta, elabora después de cada reunión anual un documento de recomendaciones que se entrega a la Cumbre de Líderes (Merke y Zacatto, 2018: 18).

Actualmente, el G20 cuenta con siete grupos de afinidad: Business 20 (B20), Civil 20 (C20), Labour 20 (L20), Science 20 (S20), Think 20 (T20), Women 20 (W20), y Youth 20 (Y20). En este trabajo, nos enfocaremos en el W20, uno de los más recientes grupos de afinidad, a partir de su surgimiento en 2015 y hasta su encuentro en Japón en 2019. De esta manera, dentro de la estructura de cooperación informal del G20, el W20 tiene la potencialidad de ampliar el debate en torno a la gobernanza global sobre la igualdad de género al promoverlo de forma “transgubernamental”. Así, analizaremos la creación del grupo de afinidad, su agenda, sus recomendaciones políticas y, sobre todo, su relación con la agenda global de promoción de igualdad de género.

2. La agenda mundial de género y la creación del W20

En 1995 tuvo lugar el encuentro más importante en el ámbito de las Naciones Unidas en relación a los derechos de las mujeres. La 4^a Conferencia Mundial sobre la Mujer, realizada en Pekín, afirmó en su Plan de Acción el compromiso de los países de eliminar todos los obstáculos que impidan la participación activa de las mujeres en las esferas públicas y privadas, garantizando la plena igualdad económica, social, cultural y política. Así, la Conferencia de Pekín estableció que la promoción del empoderamiento de las mujeres y la mejora en sus condiciones sociales son condiciones sumamente necesarias para el desarrollo económico, político y social de cualquier sociedad en su conjunto y del mundo como un todo. Es por ello que comenzó a surgir una amplia variedad de políticas nacionales e internacionales orientadas a promover la igualdad de género en las últimas décadas. Este cambio en la formulación de políticas constituyó el reposicionamiento de la temática de género en la agenda política mundial (Sisson Runyan y Peterson, 2014).

Fruto de este reposicionamiento de la agenda de género en el ámbito internacional y nacional surgió una serie de programas e iniciativas promovida por distintas organizaciones, agencias y colectivos durante el siglo XXI. Sin embargo, los grupos donde se encuentran representados las grandes potencias y los países más desarrollados del mundo – tanto el G7 como el G20 – se involucraron recientemente a esta tendencia, habiéndose incorpo-

rado tardíamente al debate frente a otros mecanismos de cooperación multilateral.

En cuanto a la agenda del G20, dado que el grupo se ha comportado como el principal foro económico global del mundo y se ha comprometido a enfrentar los urgentes desafíos de la economía mundial, logrando un crecimiento compartido e inclusivo, “[...] es impresionante la poca atención que le ha prestado a los temas de igualdad de género en sus estructuras políticas internas, cumbres y declaraciones” (Heintz, 2013: 2). Así, aunque las principales políticas macroeconómicas del G20 se han mantenido prácticamente iguales a lo largo de estos años, podemos argumentar que sus compromisos con el crecimiento compartido e inclusivo y con la reducción de las desigualdades económicas implican la necesidad de incorporar la perspectiva de género en la formulación de sus recomendaciones.

En la Cumbre de Seúl en 2010 el bloque afirmó, en el marco de la discusión del “Consenso de Desarrollo del G20”, que el desarrollo económico impulsado por los países del grupo debe mejorar los derechos humanos y promover la igualdad de género, y destacó las brechas de género existentes en la educación y la salud, demostrando la propensión del grupo a incorporar la agenda de género en sus discusiones. Seguidamente, las Cumbres del G20 en Cannes (2011) y Los Cabos (2012) ampliaron las discusiones de género sobre temas de capital, tierra y producción agrícola, y sobre la participación de las mujeres en la economía, particularmente en relación a habilidades, sueldos y salarios, el trato en el lugar de trabajo y responsabilidades en la prestación de servicios de cuidados (Heintz, 2013).

Sin embargo, fue durante la Cumbre de San Petersburgo en 2013 que el enfoque en las cuestiones económicas adquirió mayor relevancia. Durante esta reunión, el grupo estableció pautas para mejorar las oportunidades laborales para las mujeres y respaldar la educación financiera para mujeres y niñas. El G20 destacó la necesidad de crear planes de acción específicos para cada país con reformas estructurales que aumenten la participación de las mujeres en el mercado laboral de los Estados miembros. En la Cumbre de Brisbane de 2014 se siguió dando prioridad a la participación femenina en el mercado laboral y se asumió el compromiso de reducir la brecha de participación entre hombres y mujeres en un 25% para 2025 (Heintz, 2013).

Finalmente, en la Cumbre de Estambul de 2015 nació el W20, marcando un hito en la agenda de este foro, porque las mujeres también pasaron a integrar el ecosistema de grupos de afinidad. La creación del W20 supuso reconocer que “los intereses del 53% de la población de los miembros del G20 no estaban siendo fielmente reflejados en los compromisos asumidos, profundizando, en la mayoría de los casos, la brecha existente” (Marensi,

2018: 143); y que el empoderamiento económico femenino es un tema de alta relevancia para la economía actual y futura.

El objetivo de este grupo de afinidad es promover el pleno desarrollo de las mujeres en la economía y garantizar su empoderamiento económico (Dutkiewicz y Ellis, 2018). Los diversos actores que participan del W20, incluyendo organizaciones de la sociedad civil, asociaciones de mujeres emprendedoras y representantes de los gobiernos, trabajan activamente para formular recomendaciones políticas que sean tenidas en cuenta por los líderes del G20 en sus negociaciones (Dutkiewicz y Ellis, 2018). Es decir, uno de los focos del accionar del W20 es elevar recomendaciones de políticas públicas que promuevan la igualdad de género y erradiquen la brecha económica de género en los países miembros del G20.

El Foro Económico Mundial (WEF, por sus siglas en inglés) utiliza la expresión “brecha de género” para reflejar empírica y analíticamente las desigualdades existentes entre hombres y mujeres, en los distintos aspectos de la sociedad: poder económico, inclusión laboral, participación política, acceso a la salud y la educación, entre otros. Todos estos aspectos (o variables) generan diferentes brechas de género (brecha salarial, brecha laboral, brecha educacional, brecha tecnológica) que se utilizan como indicadores numéricos, marcando la diferencia entre las categorías de una variable en relación con las tasas masculinas y femeninas (Foro Económico Mundial, 2018).

Estudios recientes demuestran que más de US\$ 28 billones podrían agregarse a la economía global alrededor del año 2025 si todos los países saldaran la brecha de género existente (Mckinsey Global Institute, 2015). Este monto equivale al tamaño combinado de las economías de Estados Unidos y China (Dutkiewicz y Ellis, 2018). Erradicar la brecha de género significaría la participación plena de las mujeres en la economía formal, en los procesos de toma de decisiones y la implementación de una sociedad realmente paritaria.

En relación a la brecha económica, el Banco Mundial (BM), siguiendo las recomendaciones de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU (ODS), afirma que la lucha por la igualdad de género está directamente vinculada con la lucha por la reducción de la pobreza. Así, el BM argumenta que la economía de cualquier país es incapaz de alcanzar su potencial máximo sin la participación igualitaria y plena de hombres y mujeres. De esta forma, la situación de desigualdad de las mujeres en el mundo reduce el potencial productivo de los países. Por ello, la igualdad de género es sumamente necesaria para generar un crecimiento económico mundial fuerte, equilibrado y sustentable (Banco Mundial, 2018a y 2018b).

El WEF publica desde el año 2006 sus informes *Global Gender Gap Report*, índice global donde miden las brechas de género existentes entre hombres y

mujeres en cuatro áreas: salud, educación, economía y política. Este artículo trabajará con los datos de la última edición del Índice del WEF, donde compara a 149 países en su progreso hacia la paridad de género en una escala de 0 (disparidad) a 1 (paridad) en cuatro dimensiones: Participación y Oportunidad Económica; Nivel de Educación; Salud y Supervivencia y Empoderamiento Político (Foro Económico Mundial, 2018).

Según este reporte faltan 108 años para que la brecha global de género en general se cierre y se alcance la paridad mundial, teniendo en cuenta los progresos actuales. Sin embargo, las brechas de empoderamiento económico y político son las más difíciles de erradicar, y van a tardar 202 y 107 años para cerrarse, respectivamente (Foro Económico Mundial, 2018). Una de las razones son los pocos progresos obtenidos en el sector privado, el cual provee alrededor del 90% del trabajo mundial, pero sólo logró cerrar la brecha de género en los empleos formales en un 0,6% desde 1995 (Dutkiewicz y Ellis, 2018).

Por otro lado, tal como se observa en la Tabla 1⁴, hay que resaltar que ningún país miembro del G20 se encuentra próximo a erradicar la brecha de género:

El país más paritario del mundo es Islandia, que ya cerró el 85% de su brecha de género. Le siguen Noruega (83,5%), Suecia y Finlandia (82,2%). Aunque dominado por los países nórdicos, el top-ten también incluye a un país latinoamericano (Nicaragua, 5º lugar), dos países de África Subsahariana (Ruanda, 6º y Namibia, 10º) y un país del Sudeste Asiático (Filipinas, 8º). El podio se completa con Nueva Zelanda (7º) e Irlanda (9º) (Foro Económico Mundial, 2018: 7, traducción propia).

De esta manera, los países miembros del G20 aparecen a partir del 12º lugar, siendo Francia el país que más progresos ha hecho respecto a la paridad de género, seguido por Alemania (14º), Reino Unido (15), Canadá (16), África del Sur (19) y Argentina (36) (Foro Económico Mundial, 2018: 28). Estos seis países son los primeros clasificados del G20 en el último informe. Por otro lado, los peores en la lista son Arabia Saudita (141), Turquía (130) y Corea del Sur (115). “El porcentaje de paridad de género de todos los países del G20 en su conjunto es del 69,4%: 11 miembros han cerrado entre el 80% y el 70% de su brecha de género, 7 entre el 70% y el 60%, y uno, Arabia Saudita, tiene que cerrar aún más del 60%” (Foro Económico Mundial, 2018: 28).

⁴ El informe del Foro Económico Mundial no incluye a la Unión Europea como actor unificado dentro del índice. Por lo tanto, a fines metodológicos, se ha decidido mantener esta exclusión y trabajar con los 19 países del grupo.

TABLA 1
Países del G20: paridad de género y brecha económica

País G20	Índice Global		Subíndice: participación economía	
	Ranking n°	Resultado (0-1)	Ranking n°	Resultado (0-1)
Francia	12	0,779	63	0,685
Alemania	14	0,776	36	0,734
Reino Unido	15	0,774	52	0,705
Canadá	16	0,771	27	0,748
Sudáfrica	19	0,755	91	0,645
Argentina	36	0,733	114	0,599
Australia	39	0,730	46	0,718
México	50	0,721	122	0,574
Estados Unidos	51	0,720	19	0,782
Italia	70	0,706	118	0,592
Rusia	75	0,701	31	0,741
Indonesia	85	0,691	96	0,629
Brasil	95	0,681	92	0,645
China	103	0,673	86	0,653
India	108	0,665	142	0,385
Japón	110	0,662	117	0,595
Corea del Sur	115	0,657	124	0,549
Turquía	130	0,628	131	0,466
Arabia Saudita	141	0,590	145	0,337

Fuente: elaboración propia con datos del Foro Económico Mundial (2018).

Con respecto al subíndice de participación y oportunidades en la economía, las posiciones varían un poco, tal como observamos en la Tabla 1. Estados Unidos pasa al frente ubicándose en el 19º lugar, seguido de Canadá en el puesto 27. Justamente, el informe indica que la región que más rápido va a cerrar la brecha económica es América del Norte (Foro Económico Mundial, 2018). Le siguen Rusia (31), Alemania (36), Australia (46), Reino Unido (52) y Francia (63). Aquí sí se ve con más claridad la diferencia entre los países desarrollados, mejores clasificados en este índice, y los países en desarrollo, los cuales empiezan a aparecer con China en el puesto 86, Sudáfrica en el puesto 91 y Brasil en el 92. Le siguen Argentina (114), Japón (117), Italia (118), México (122) y Corea del Sur (124). Entre los últimos puestos se encuentran Turquía (131), India (142) y Arabia Saudita en el puesto 145, siendo este uno de los últimos países a nivel global y demostrando que tendrá que realizar aún más esfuerzos para cerrar esta brecha. El W20 hace recomendaciones a los líderes del G20 para promover la igualdad económica, tal como veremos a continuación.

3. Los avances del G20 con respecto a la brecha económica de género: agenda, declaraciones y recomendaciones políticas del W20

Sabiendo que la equidad de género es un punto central para considerar en el proceso de planificación de políticas (Marenssi, 2018), nos preguntamos cómo la igualdad de género, especialmente la brecha económica entre hombres y mujeres, fue abordada por el G20 y por el W20 en sus agendas, declaraciones y recomendaciones políticas. Por ello, en este apartado repasaremos las recomendaciones políticas que emanan del W20 luego de cada reunión anual, para analizar cómo las mismas se fueron incorporado a las declaraciones finales de los líderes del G20, ampliando la agenda propositiva del grupo para la promoción de la igualdad económica de género.

Como vimos anteriormente, el G20 se incorporó tardíamente a la discusión de la agenda global de género. Sin embargo, con la creación del W20 en 2015, permitió que esta problemática sea abordada desde una perspectiva transgubernamental como consecuencia del propio proceso de expansión del grupo (Slaughter, 2015). Así, el W20 le dio voz y participación en la gobernanza económica internacional a aquellas organizaciones de la sociedad civil que luchan por la igualdad entre hombres y mujeres.

En su primer comunicado oficial como grupo de afinidad, en la Cumbre de 2015, el W20 demuestra la importancia de alcanzar la meta Brisbane 25/25, y por ende llama a los líderes del G20 a estrechar los vínculos entre educación, trabajo y emprendimiento para lograr el empoderamiento femenino, enfocándose en aumentar la cantidad de mujeres que estudian carreras “STEAM” (Ciencia, Tecnología, Ingenierías, Artes y Matemáticas) y los incentivos gubernamentales o créditos a los emprendimientos conducidos por mujeres (W20, 2015). Además, resaltan la necesidad de que las mujeres no sólo accedan, sino que completen los estudios medios e instan a los miembros del G20 a construir una infraestructura legal de la economía del cuidado (W20, 2015). Otro punto mencionado es el de promover el ascenso de mujeres a posiciones de liderazgo tanto públicas (por medio de un sistema de cuotas) como privadas (por medio de objetivos) y el acceso de las mismas a financiamiento, oportunidades de mercados y entrenamiento en negocios y finanzas (W20, 2015).

Como últimas recomendaciones, el W20 pide que los miembros del G20 refuercen sus legislaciones para eliminar las discriminaciones en el ámbito laboral y promover la igualdad de oportunidades, brindando una adecuada protección social y mejorando las condiciones laborales de las mujeres (W20, 2015).

Por otro lado, en la Declaración de Líderes de Antalya (2015), el G20 retoma la meta Brisbane 25/25 pero no la cuantifica, diciendo: “vamos a

continuar monitoreando la implementación de nuestras metas para reducir la brecha de participación de mujeres en la economía y para construir ambientes de trabajo seguros y saludables” (G20, 2015, traducción propia⁵). Además, en el apartado 20, al hablar de seguridad alimentaria se comprometen a prestar especial atención a las necesidades de los pequeños agricultores, las mujeres rurales y los jóvenes (G20, 2015). La situación especial de doble desigualdad (por el género y por clase social) de las trabajadoras rurales será incorporada a la agenda del W20 en Argentina 2018.

Al año siguiente, el W20 (2016) establece las siguientes recomendaciones: incluir la perspectiva de género en las políticas macroeconómicas y presupuestarias, implementar leyes que prevengan y eliminen la violencia contra la mujer y fomentar la representación paritaria en las delegaciones del G20. También propone trabajar con los ministros de trabajo y empleo del G20 para alcanzar la meta Brisbane, que se tomen medidas para incentivar la división igualitaria de responsabilidades de cuidado en las familias, incentivar al B20 a fomentar la igualdad de género en el sector privado, que se asegure el acceso de mujeres a la propiedad de la tierra, y promover incentivos fiscales para aquellas empresas dirigidas o creadas por mujeres (W20, 2016).

Mientras tanto, en la cumbre de G20 en Hangzhou, China, los días 4 y 5 de septiembre de 2016, la cuestión de la mujer se abordó desde el punto de vista de la inclusión de grupos menos favorecidos (Roldán Vázquez, 2019). En el Inciso 6, los líderes se comprometen a trabajar para que el crecimiento económico sea inclusivo y beneficioso para las mujeres, generando empleos de calidad, erradicando la pobreza y atendiendo las desigualdades (G20, 2016). La Declaración incluye, también, el apoyo al acceso a las cadenas de valor de las mujeres emprendedoras y de los jóvenes en el campo de la ciencia, tecnología e innovación (G20, 2016); tal como se planteaba en uno de los ejes de agenda del W20 de Xiamen.

El W20 2017, en Alemania, ofreció a los líderes un plan de acción para implementar la igualdad de género dentro del G20 con sugerencias de políticas públicas y sus correspondientes indicadores para favorecer el monitoreo y la aplicación de las mismas. Algunas de esas recomendaciones tienen que ver con la misma gobernanza del G20, proponiendo que se realicen reuniones de mujeres ministras o delegadas como parte de la agenda anual del grupo, que todos los grupos de trabajo del G20 trabajen con una perspectiva de género y que se establezca una cuota (1/3) de participación femenina

⁵ En el idioma original: “We will continue monitoring the implementation of our goals to reduce gender participation gap and to foster safer and healthier workplaces also within sustainable global supply chains”.

en los grupos de afinidad y grupos de trabajo del G20 para el año 2020 (W20, 2017).

Con respecto a la meta 25/25, el W20 (2017) sugiere que todos los países miembros del G20 publiquen un plan de acción con objetivos, plazos e indicadores. En cuanto a la brecha digital, propone el programa “*eSkills 4 Girls*” que es adoptado por los líderes en la Cumbre de Hamburgo, y cuyo objetivo es promover, en los países de ingresos bajos y en desarrollo, la igualdad de oportunidades y la participación de mujeres y niñas en la economía digital.

Por otro lado, respecto de la brecha salarial, el W20 pide que se incorpore su erradicación a la meta 25/25; es decir, que también para el año 2025 los países del G20 alcancen la “misma remuneración por igual tarea”. Teniendo en cuenta la participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones, impulsa la adopción del objetivo de paridad (50%) de representación en el ámbito público y privado para el año 2030 (W20, 2017).

En julio de 2017, la Cumbre de Hamburgo marca el primer hito con respecto al tratamiento de la cuestión de género en el G20. Dado el esfuerzo que había realizado meses atrás el W20 con su plan de acción y la propia acción positiva de Angela Merkel (Dutkiewicz y Ellis, 2018), la temática de género es incluida desde el Preámbulo y destacada en varios incisos del documento.

De esta forma, se incluye por primera vez un párrafo específico sobre el empoderamiento de la mujer –inciso 29–, en el que se propugna el acceso igualitario para hombres y mujeres al mercado laboral, a la propiedad, al empleo de calidad y a los servicios financieros; y se adopta el compromiso de superar la brecha de género, tal como la desigual participación y la discriminación de la mujer en el mercado laboral, la brecha salarial y la protección de la mujer contra todas las formas de violencia (G20, 2017). Los líderes se comprometen, asimismo, a impulsar el acceso de la mujer a los mercados laborales a través de mejor educación y entrenamiento de capacidades, la inversión en infraestructura y servicios públicos, y la adopción de políticas de protección social y reformas legales cuando fuese necesario (G20, 2017).

Desde el punto de vista de la inclusión financiera, los representantes del G20 celebraron el lanzamiento, por parte del BM, de la Iniciativa para el Financiamiento de las Mujeres Emprendedoras (We-Fi, por sus siglas en inglés) y resolvieron establecer un grupo de tareas de Mujeres Líderes de Negocios (BWLIT, por sus siglas en inglés), el cual comenzó a funcionar durante la presidencia argentina del grupo. Además, es importante destacar cuatro anexos relacionados con la erradicación de la brecha de género agregados en la Declaración de Hamburgo:

1. Iniciativa sobre el Financiamiento a las Mujeres Emprendedoras; 2. Iniciativa de inclusión y educación digital #eSkills4Girls; 3. Recomendaciones de políticas para reducir las brechas de género en la participación en la fuerza laboral y salarial a través de la mejora en las condiciones del trabajo de las mujeres, aprobadas por los Ministros de Empleo del G20; 4. Un documento sobre experiencias –oportunidades y desafíos– de mujeres en el sector digital surgido del Grupo de Trabajo sobre Economía Digital (Roldán Vázquez, 2019).

En 2018, ante estos claros avances realizados por la presidencia alemana, Argentina se propone ir más allá al transversalizar la perspectiva de género en todos los grupos de trabajo, de afinidad y en los diferentes canales del G20 – aplicando así la iniciativa propuesta por el W20 2017. También, se intentó alcanzar la meta de representación en paridad en todos los grupos de trabajo y de afinidad del G20 durante ese año. Por ejemplo, en el caso expreso del Youth 20 se propuso, desde la organización argentina, que las delegaciones sean conformadas por una joven y un joven (G20, 2018). Así, el W20 Argentina trabajó una agenda basada en 4 ejes principales: inclusión financiera, inclusión laboral, inclusión digital y el desarrollo de la mujer rural, siendo la primera vez que se discutía esta realidad invisibilizada de las mujeres rurales (Roldán Vázquez, 2019).

El W20 hizo una priorización estratégica del contenido de sus recomendaciones para asegurar el impacto sobre la agenda de líderes (Marensi, 2018) y para que la Cumbre de Buenos Aires también fuera un hito en el tratamiento de la cuestión de género. La agenda del G20 2018 se estableció en base a tres ejes: futuro del trabajo, infraestructura para el desarrollo, y un futuro alimentario sostenible; teniendo a la perspectiva de género como pilar transversal a la misma.

La Declaración de Buenos Aires de 2018 incorpora ya desde su preámbulo la temática de género, mencionándola en varios incisos, dando importancia a la inclusión laboral de las mujeres y a la educación de las niñas. El inciso 12 aborda específicamente la cuestión de la equidad de género comprometiéndose a cumplir la meta Brisbane y a promover iniciativas que protejan a las mujeres y niñas de la discriminación y de todas las formas de violencia de género (G20, 2018). También, los líderes retoman del comunicado del W20 la necesidad de mejorar las condiciones laborales de las mujeres brindando una infraestructura legal a las tareas de cuidado, otorgando licencias parentales y reduciendo la brecha salarial. Además, se comprometen a promover el liderazgo de las mujeres, su participación en los procesos de toma de decisiones y su formación en STEM y en sectores de alta tecnología (G20, 2018).

De esta manera, el resultado de Buenos Aires es bastante similar al obtenido en Alemania, con la diferencia de que la estrategia de transversalidad

hizo que algunos grupos de trabajo hayan implementado la temática de género en sus respectivas declaraciones. A saber: Declaración Ministerial sobre Economía Digital, Declaración de la Reunión de Ministros de Educación, Declaración Conjunta de los Ministros de Educación y de Empleo y Trabajo; las cuales fueron incorporadas como Anexos a la Declaración de Líderes G20 2018 (Roldán Vázquez, 2019).

De esta forma, llegamos a la última reunión del W20 y la última Cumbre de G20 en Osaka, Japón. El W20 Japón retoma la Declaración de Buenos Aires para señalar que la igualdad de género es fundamental para un desarrollo económico justo y sustentable, y que tanto mujeres como hombres deben trabajar juntos para erradicar la brecha de género y alcanzar las metas de los Objetivos del Desarrollo Sustentable (SDGs, por sus siglas en inglés) (W20, 2019).

Como acciones que propone el W20 al G20 se destacan: el pedido a los ministros de Trabajo y Empleo de un reporte de medio término con respecto a la meta Brisbane que deberá ser presentado durante el G20 2020; remover las barreras legales y sociales en el mercado laboral; proveer a las mujeres en áreas rurales servicios de internet y telefonía móvil; promover una educación basada en igualdad de género en las escuelas y los espacios laborales para eliminar los estereotipos de género y los micro-machismos; terminar con todas las formas de violencia contra la mujer en espacios públicos y privados, incluyendo las redes sociales; y establecer mecanismos efectivos de transparencia y gobernanza para alcanzar la paridad de género. Es para destacar que el Comunicado del W20 Japón es mucho más conciso que los anteriores y que focaliza las recomendaciones políticas en medidas urgentes, medibles y más fáciles de implementar.

En la Declaración de Líderes de Japón se demuestra que existe ya una cierta tendencia o costumbre de la organización, establecida a partir de 2017, de incluir un párrafo o apartado (en este caso) específico sobre el empoderamiento femenino, donde se reafirma la importancia de trabajar la temática de género de manera transversal en todas las reuniones del grupo. En el mismo, los líderes reconocen que se han hecho esfuerzos para alcanzar la meta Brisbane pero que dado el reporte "*Women at Work in G20 Countries*" preparado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT)⁶, es necesario acelerar los mismos para poder cumplir con el objetivo propuesto (G20, 2019). Además, reconocen que la mayor brecha es la de trabajo doméstico no remunerado, y es la que impide también que la mujer pueda incorporarse plenamente y en igualdad de condiciones al mercado laboral (G20, 2019).

⁶ Este informe es incluido como Anexo a la Declaración de Líderes de Osaka.

Por otro lado, toman las recomendaciones del W20 al mencionar la necesaria lucha contra los estereotipos de género e incluyen la importancia de reconocer a las mujeres como agentes de paz en la prevención y resolución de conflictos, campo que no había sido abordado hasta esta Cumbre. También, en la Declaración se destaca el trabajo de la Iniciativa We-Fi, sobre todo en África, y lanzan la alianza “*Empowerment and Progression of Women’s Economic Representation*” (EMPOWER) con el objetivo de lograr que las mujeres rompan el techo de cristal en el sector privado (G20, 2019).

Finalizando el recorrido y análisis por los documentos de trabajo del W20 y del G20 podemos determinar que existen metas claras y medibles con respecto a erradicar la brecha de género, en el área económica de los países del G20, tales como: la reducción de la brecha laboral en un 25% para el año 2025; la reducción de la brecha salarial entre hombres y mujeres; fomentar la previsión presupuestaria con paridad de género en todos los sectores de la administración pública; la incorporación de políticas bancarias, crediticias y de seguros para la mayor inclusión financiera de las mujeres; la adopción de sistemas de licencias parentales y familiares; la reducción de la brecha digital y la difusión de las disciplinas STEM (Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) entre niñas y jóvenes (Roldán Vázquez, 2019), entre otras. Una recopilación de los elementos de género presentes en los documentos trabajados puede verse en el Cuadro 1.

Además, se han ido produciendo avances en las Declaraciones de los Líderes para tomar las recomendaciones emanadas del W20, ganando la cuestión de género cada vez más espacio, peso y relevancia dentro de las discusiones.

En relación con las metas y recomendaciones establecidas por el W20 en los últimos cinco años, podemos identificar siete grandes temas: 1) el acceso de las mujeres al mercado laboral; 2) la inclusión tecnológica y digital de mujeres y niñas; 3) la inclusión financiera y el “emprendedorismo” de las mujeres; 4) la plena participación de las mujeres en la toma de decisiones y en los procesos de toma de decisiones; 5) la división desigual del trabajo doméstico y de los servicios relacionados con la economía del cuidado; 6) la superación de la discriminación y la violencia de género; y 7) el acceso de las mujeres a la tierra y a la propiedad.

De esta manera, a partir del establecimiento de metas objetivas y recomendaciones que incorporan la agenda de promoción de la igualdad económica entre hombres y mujeres dentro del grupo, el W20 ha contribuido, dentro del G20, al avance de la temática en el ámbito de la cooperación multilateral informal.

CUADRO 1

Recomendaciones establecidas en los comunicados del W20 (2015-2019)

Antalya (2015)	Hangzhou (2016)	Hamburgo (2017)	Buenos Aires (2018)	Osaka (2019)
Reafirma la meta Brisbane del 25/25, sin cuantificación;	Trabajar con los ministros de trabajo y empleo del G20 para alcanzar la meta Brisbane;	Propugna el acceso igualitario para hombres y mujeres al mercado laboral;	Acelerar el ritmo de implementación del compromiso de Brisbane mediante el desarrollo y financiamiento de Planes Nacionales e informes anuales sobre el progreso realizado;	Acelerar meta de Brisbane; Remover las barreras legales y sociales en el mercado laboral; Establecer mecanismos efectivos de transparencia y gobernanza para alcanzar la paridad de género;
Aumentar la cantidad de mujeres que estudian carreras "STEAM";	Acceso de las mujeres jóvenes en el campo de la ciencia, tecnología e innovación;	Inclusión y educación digital #eSkills4Girls;	Eliminar las barreras que enfrentan las mujeres para el acceso y uso de las tecnologías digitales e internet;	Proveer a las mujeres en áreas rurales servicios de internet y telefonía móvil;
Incentivos gubernamentales o créditos a los emprendimientos conducidos por mujeres;	Promover incentivos fiscales para aquellas empresas dirigidas o creadas por mujeres; Incluir la perspectiva de género en las políticas macroeconómicas;	Iniciativa para el Financiamiento de las Mujeres Emprendedoras (We-Fi); Propugna el acceso igualitario para hombres y mujeres al empleo de calidad y a los servicios financieros;	Aumentar la transparencia y las medidas que faciliten la adjudicación de contratos públicos a empresas propiedad de mujeres y/o dirigidas por mujeres;	Iniciativa We-Fi; EMPOWER;
Promover el ascenso de mujeres a posiciones de liderazgo tanto públicas como privadas;	Fomentar la representación paritaria en las delegaciones del G20;	Compromiso de superar la desigual participación;	Meta de representación en paridad en todos los grupos de trabajo y de afinidad del G20;	Trabajar la temática de género de manera transversal en todas las reuniones del grupo;
Infraestructura legal de la economía del cuidado;	Medidas para incentivar la división igualitaria de responsabilidades de cuidado en las familias;		Implementar políticas de licencia parental obligatoria remunerada para 2025;	Reconocer que la mayor brecha es la de trabajo doméstico no remunerado;
Legislaciones para eliminar las discriminaciones en el ámbito laboral y promover la igualdad de oportunidades.	Implementar leyes para prevenir y eliminar la violencia contra la mujer;	Compromiso de superar la discriminación de la mujer en el mercado laboral; Compromiso de superar la brecha salarial; Protección de la mujer contra todas las formas de violencia;	Eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres; Garantizar la misma remuneración por el mismo trabajo; Proteger a las mujeres de toda forma de violencia;	Promover una educación basada en igualdad de género en las escuelas y los espacios laborales para eliminar los estereotipos de género; Terminar con todas las formas de violencia contra la mujer en espacios públicos y privados.
	Asegurar el acceso de mujeres a la propiedad de la tierra.	Propugna el acceso igualitario para hombres y mujeres a la propiedad.	Leyes y regulaciones sobre el acceso y control de tierras, bienes y recursos; Aumentar fondos para las mujeres que viven en áreas rurales.	

Fuente: elaboración propia.

4. Conclusiones

A modo de conclusión podemos destacar que se han logrado avances, o pequeñas conquistas, en la temática de género dentro del Grupo de los 20, pero aún queda un largo camino que recorrer. Tal como demuestra el Informe del Foro Económico Mundial (2018), la meta Brisbane está muy lejos de ser alcanzada, ya que la mayoría de los países del G20 aún está lejos de presentar una economía totalmente paritaria.

Por otro lado, es para destacar el valor retórico que se ha logrado en las Declaraciones de Líderes donde el empoderamiento femenino tiene cada vez una relevancia mayor, y son para celebrar los esfuerzos realizados a partir de una estrategia transversal de tratamiento de la temática de género a lo largo de todas y cada una de las reuniones del grupo en sus diferentes canales y espacios. También, es sumamente importante que los países del G20 hayan asumido, en reiteradas ocasiones, que sólo con la inclusión y participación plena de la mujer en la economía es posible alcanzar un desarrollo económico justo y sostenible.

Teniendo en cuenta el objetivo de este trabajo podemos decir que el W20 y el G20 han avanzado internamente para incluir la cuestión de género en sus agendas, recomendaciones y declaraciones. Sobre todo, se nota que el tema ya era relevante para las delegaciones a nivel doméstico (y a nivel global), y que, entre 2014 y 2015, se decidió establecer un grupo de afinidad específico, que trabajara con la igualdad económica de género, contribuyendo al avance de la temática en el ámbito de la cooperación multilateral informal.

A pesar de la inexistencia de mecanismos vinculantes en el ámbito del G20, y considerando las limitaciones que esto genera, se observa que el G20 y el W20 han logrado incorporar metas claras y medibles para eliminar la brecha económica de género en sus agendas, recomendaciones y declaraciones, ampliando la agenda propositiva de igualdad de género en el área de la cooperación multilateral informal.

Además, considerando cómo funciona el G20 y cómo fue evolucionando la temática de género, ganando espacios y representaciones, es preciso decir que es una cuestión ya arraigada en el grupo, y que justamente su informalidad y la posibilidad de ampliar o modificar la agenda hace que cada vez se consideren nuevas aristas con respecto a la igualdad entre mujeres y hombres.

Finalmente, este espacio de cooperación informal demuestra la significancia que tiene, para la economía actual y para el pleno desarrollo económico y sustentable, la promoción de la igualdad de género, reduciendo

do la brecha salarial, estableciendo mecanismos formales que reconozcan el trabajo doméstico o de cuidado, luchando contra la violencia en espacios laborales y contra los estereotipos de género, y aplicando medidas para la participación de mujeres en puestos directivos y de liderazgo, tanto a nivel público como privado.

Es largo aún el camino a recorrer, y, si bien, el G20 podría ser más paritario en sus composiciones y adoptar de manera más contundente las recomendaciones de gobernanza interna que ha hecho el W20 al respecto, se puede afirmar que la presencia de la cuestión de género en la agenda del grupo, en sus discusiones y sus declaraciones, algunas de las cuales después devienen en políticas estatales nacionales, es una lucha que llegó para quedarse y que, como tema de investigación, supone un desafío cada vez mayor.

Referencias bibliográficas

- Banco Mundial (2018a). *Promoting Gender Equality to Reduce Poverty and Boost Shared Prosperity*. Disponible en https://consultations.worldbank.org/Data/hub/files/world_bank_gender_strategy_concept_note_women_deliver_feedback_final_7-15-15.pdf. Acceso: 22/9/2020.
- Banco Mundial (2018b). *Taking Aim at Poverty by Advancing Gender Equality*. Disponible en <http://www.worldbank.org/en/topic/gender/overview#1>. Acceso: 22/9/2020.
- Botto, M. I. (2010). El G-20 y la gobernanza global: ¿un cambio en la arquitectura o en los procedimientos? Una mirada desde América Latina. *Nueva Sociedad*, 229, 26-40.
- Dutkiewicz, M., y Ellis, A. (2018). Putting Women's Economic Empowerment in the Asia Pacific at the Core of the G20. *East-West Center Working Papers*, Honolulu: 13. Disponible en <https://www.eastwestcenter.org/publications/putting-womens-economic-empowerment-in-the-asia-pacific-the-core-the-g20>. Acceso: 5/10/2020.
- English, J., Thakur, R., y Cooper, A. F. (2005). *Reforming from the Top. A Leaders' 20 Summit*. Hong Kong: United Nations University.
- Foro Económico Mundial. (2018). *The Global Gender Gap Report*. Ginebra: Foro Económico Mundial. Disponible en <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2018>. Acceso: 5/10/2020.
- G20. (2015). *Declaración Líderes G20*: Antalya.
- G20. (2016). *Declaración de Líderes G20*: Hangzhou.
- G20. (2017). *Declaración de Líderes G20*: Hamburgo.
- G20. (2018). *Declaración de Líderes G20*: Buenos Aires.
- G20. (2019). *Declaración de Líderes G20*: Osaka.

- Heintz, J. (2013). “Missing Women: The G20, Gender Equality and Global Economic Governance”. Heinrich Böll Stiftung. University of Massachusetts.. Disponible en http://www.peri.umass.edu/fileadmin/pdf/published_study/Heintz_Missing_Women.pdf. Acceso: 22/9/2020.
- Kirton, J. J. (2013). *G20 Governance for a Globalized World*. Farnham: Ashgate.
- Marensi, V. (2018). W20: ¿Cómo construir consenso sobre desafíos comunes en realidades diferentes? *Pensamiento Propio*, 23, 143-160. Disponible en <http://www.cries.org/?p=4843>. Acceso 5/10/2020.
- McKinsey Global Institute (2015). *The Power of Parity: how advancing women’s equality can add \$12 trillion to global growth*. McKinsey Global Institute (MGI). Disponible en https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Industries/Public%20and%20Social%20Sector/Our%20Insights/How%20advancing%20womens%20equality%20can%20add%2012%20trillion%20to%20global%20growth/MGI%20Power%20of%20parity_Full%20report_September%202015.pdf Acceso: 5/10/2020.
- Merke, F., y Zacatto, C. (2018). Introducción: el G20 en un mundo incierto. *Pensamiento propio*, 23, 15-32. Disponible en <http://www.cries.org/?p=4843> . Acceso: 5/10/2020.
- Roldán Vázquez, L. (2019). La cuestión de género en el G20 y la estrategia de la transversalidad. *Debates Latinoamericanos*, 17(34), 16-35.
- Sanahuja, J. A. (2012). El G-20 y la gobernanza económica global: cuestiones de representatividad, legitimidad y eficacia. *Anuario Sociolaboral*, 02, 197-213.
- Sisson Runyan, A., y Peterson, V. S. (2014). *Global Gender Issues in the New Millennium*. 4. ed.. Colorado: Westview Press.
- Slaughter, S. (2015). Building G20 Outreach: The Role of Transnational Policy Networks in Sustaining Effective and Legitimate Summitry. *Global Summitry*, 1(2), 171-186.
- Stanley, L. E. (2020). Foreign investor’s Rights, Investment Promotion and Facilitation Agencies: A Developmental and Sustainable Vision. *Estudios Internacionales*, 8(2), 70-85.
- Stewart, P. (2015). The New “New Multilateralism”: Minilateral Cooperation, but at What Cost? *Global Summitry*, 1(2), 115-134.
- Vabulas, F., y Snidal, D. (2013). Organization without delegation: Informal intergovernmental organizations (IIGOs) and the spectrum of intergovernmental arrangements. *Review of International Organizations*, 8(2), 193-220.
- W20. (2015). *Comunicado Women 20 Estambul*: Estambul.
- W20. (2016). *Comunicado Women 20 Xi`am*. W20: Xi`am.
- W20. (2017). *Women 20 Germany 2017 Implementation Plan*: Berlin.
- W20. (2018). *Comunicado Women 20 Buenos Aires*. W20: Buenos Aires.
- W20. (2019). *Comunicado Women 20 Japón 2019*: Osaka.