

Departamento de Negocios Internacionales e Integración
Facultad de Ciencias Empresariales



Trabajo Final de Grado presentado para la obtención del título de Licenciada en Negocios Internacionales e Integración

Taller Estudios sobre Asia Pacífico

IMPLICANCIAS ECONÓMICAS DEL ROL DE LA MUJER EN ASIA PACÍFICO:

CASO FILIPINAS

Agustina Nacimiento Abreu

Coordinadora:

Mag. Natalia De María

Montevideo, julio 2020

Índice

1. Resumen ejecutivo	6
2. Aspectos Metodológicos	7
2.1 Problema de investigación	7
2.2 Objetivo General	8
2.3 Objetivos Específicos	8
2.4 Metodología	8
3. Introducción	10
4. Marco Teórico y Conceptual	12
4.1 Concepto de Género	12
4.2 Género en el ámbito internacional	13
4.2.1 Historia	13
4.2.2 Declaración y Plataforma de Acción de Beijing	15
4.2.3 ONU Mujeres	16
4.2.4 Objetivos para el Desarrollo Sostenible (ODS)	18
4.2.5 OMC y género	19
5. Actualidad de la igualdad de género	21
5.1 Brecha de género global	21
5.2 Política	22
5.3 Seguridad	23
5.4 Educación	24
5.5 Pobreza	24
6. Rol de la mujer en la economía mundial	25
6.1 Trabajo	25
6.2 Género y comercio	29
6.2.1 Género en los acuerdos comerciales	31
6.3 Acciones hacia la equidad de género	32
7. Rol de la mujer en la economía de Asia Pacífico	34
7.1 Introducción a la región de Asia Pacífico	34
7.2 Brecha de género en Asia Pacífico	35
7.3 Costo económico de la brecha de género en Asia Pacífico	43
7.4 Acciones para trabajar la paridad de género	46
8. Rol de la mujer en Filipinas	47
8.1 Introducción al país Filipinas	47

8.2 ASEAN	49
8.3 APEC	52
8.4 Brecha de género en Filipinas.....	52
8.5 ODS	54
8.6 Comisión Filipina de la Mujer	55
8.7 Carta Magna de la Mujer	57
8.8 Educación.....	58
8.9 Trabajo	59
8.10 Costo económico de la brecha de género en Filipinas	63
8.11 Acciones a llevar a cabo hacia la paridad de género en Filipinas	63
9. Conclusiones	65
10. Bibliografía	68

Índice de ilustraciones:

Ilustración 1: Empoderamiento político de la mujer a nivel global	23
Ilustración 2: Brecha laboral global.....	26
Ilustración 3: Las mujeres están sub representadas en todo tipo de trabajo, con mayores brechas en los países en desarrollo	27
Ilustración 4: Informe Global de brecha de Género 2020 en Asia Oriental y el Pacífico.....	36
Ilustración 5: Número de restricciones legales a las mujeres para conseguir un trabajo por país	40
Ilustración 6: Igualdad de género en salarios.....	41
Ilustración 7: Pérdida de ingresos como % del PIB asociado a la brecha de género en la participación de la fuerza laboral.....	43
Ilustración 8: Incremento del PIB para 2025 en la situación "mejor en la región" por país	44
Ilustración 9: Puntaje de Filipinas en los cuatro subíndices que componen la paridad de género.....	53
Ilustración 10: Nivel de finalización de la secundaria inferior por sexo (%).....	58
Ilustración 11: Nivel de participación en la fuerza laboral por sexo (% de la población mayor a 15 años).....	59

Índice de gráficos:

Gráfico 1: Evolución de la población de Asia Pacífico (en miles de millones).....	34
Gráfico 2: Evolución del PIB Asia Pacífico (en billones de dólares)	35
Gráfico 3: Proporción de escaños ocupados por mujeres en los parlamentos nacionales en Asia Pacífico y el mundo (%)	37
Gráfico 4: Evolución del PIB Filipinas (en miles de millones de dólares).....	47
Gráfico 5: Saldo de la balanza comercial de Filipinas (en miles de millones de dólares).....	48
Gráfico 6: Proporción de escaños ocupados por mujeres en los parlamentos nacionales en Filipinas, Asia Pacífico y el mundo (%)	54
Gráfico 7: Niveles de desempleo (% de la población activa)	59
Gráfico 8: Empleo femenino por sector (2019)	60
Gráfico 9: Empleo femenino por ocupación (2011)	61
Gráfico 10: Proporción de empleados part-time por sexo	61

Índice de tablas:

Tabla 1: Salario promedio diario y brecha salarial de género (2011)	62
---	----

Agradecimientos

En primer lugar, quisiera dar un gran agradecimiento a la coordinadora del Taller Estudios sobre Asia Pacífico, la Mag. Natalia De María, quien fue la que me guió en la realización de este trabajo, y me brindó las herramientas necesarias para poder hacerlo.

También agradecer a mi familia y amigos por su constante apoyo y motivación a lo largo de esta investigación y de mi carrera en la Universidad Católica del Uruguay.

Finalmente agradecer a la institución misma, quien me permitió crecer tanto personal como profesionalmente, brindándome gratas experiencias a lo largo de estos años.

1. Resumen ejecutivo

El presente trabajo consiste en la investigación de las implicancias económicas del rol de la mujer con foco en Asia Pacífico. Dentro de la región, se determinó como caso de estudio a Filipinas, un país que se posiciona dentro de los líderes en materia de igualdad y políticas de género. La investigación parte de la situación actual de la mujer, a nivel mundial, regional y particular, utilizando indicadores como la brecha de género y la brecha salarial, estableciendo las distintas dificultades que las mujeres se enfrentan especialmente en el ámbito laboral, las cuales derivan a un menor aporte al PIB (Producto Interno Bruto) por parte del sector femenino, llevando a su vez a un considerable costo económico para los países.

Se entiende que el trabajo hacia la paridad de género es un aliado innegociable para poder asegurar no sólo el cumplimiento de la igualdad como obligación moral, sino también para poder alcanzar el máximo potencial de las economías. De no realizar un cambio, las proyecciones indican que este objetivo está muy lejos de poder cumplirse.

2. Aspectos Metodológicos

2.1 Problema de investigación

El género es un tema cada vez más relevante, que surge día a día en todos los ámbitos del ser humano. Los movimientos sociales a nivel mundial cobran cada vez más importancia, y la presión por alcanzar la equidad de género es cada vez más grande. Pero la envergadura de este tema no sólo reside a nivel social, sino también económico. Según el estudio de Mckinsey Global Institute (2015), *“The power of parity: How advancing women’s equality can add \$12 trillion to global growth”*, a pesar de que las mujeres representan la mitad de la población mundial, solamente contribuyen el 37% del PIB global, y aún cobran un 20% menos que los hombres por el mismo trabajo. Dicho estudio afirma que si se trabajara en alcanzar la paridad de género un total de 12 billones de dólares, o un 11%, podrían ser agregados al PIB global para el año 2025.

La mejora en la igualdad de género impacta positivamente en el PIB, en los niveles de empleo y aumenta la productividad. Para lograr esto, el rol del comercio inclusivo es fundamental, ya que crea para las mujeres más oportunidades de trabajo, con salarios más altos y en mejores condiciones (World Bank, 2019). Es por esto que se ha incluido al género como uno de los nuevos temas a nivel multilateral y regional en los acuerdos comerciales.

En una de las regiones más dinámicas económicamente, pero muy atrasada a nivel de paridad de género como lo es Asia Pacífico, Filipinas ha logrado destacarse en esta área, teniendo la menor brecha de género del continente asiático y llegando a colocarse en el top 10 del Índice Global de Brecha de Género. Tomando este caso particular como ejemplo, es que surge el estudio de las **implicancias económicas del rol de la mujer en Asia Pacífico: caso Filipinas.**

2.2 Objetivo General

El objetivo general será el estudio de las implicancias económicas del rol de la mujer en la región Asia Pacífico, específicamente en Filipinas.

2.3 Objetivos Específicos

1. Estudiar la brecha de género a nivel de la economía mundial.
2. Estudiar cómo afecta el rol de la mujer en la economía de Asia Pacífico.
3. Investigar como estudio de caso a Filipinas, analizando su situación y políticas respecto al tema género.
4. Conocer el abordaje del tema género en el ámbito multilateral y regional en Asia Pacífico.
5. Indagar en posibles acciones a llevar a cabo para trabajar sobre la paridad de género.

2.4 Metodología

En el presente trabajo se investigará el rol socio-económico de la mujer en Asia Pacífico, y luego en el caso puntual de Filipinas. Tanto para la región como para el mencionado país, se estudiará la situación de la mujer a nivel laboral, su participación en la economía junto con sus desafíos e implicancias, la situación en cuanto a brecha de género, y posibles lineamientos a seguir para mejorar en dicha área. También se estudiará la relación entre género y comercio tanto a nivel multilateral como regional.

Para esto, se tomará como período de tiempo desde el año 2009 hasta el 2019. Esto es debido a que el año 2009 tuvo gran importancia para Filipinas en el tema género, ya que se creó lo que hoy se conoce como la Comisión Filipina de la Mujer (PCW por sus siglas en inglés), el cual es el principal órgano de formulación de políticas y coordinación sobre las cuestiones de igualdad de género (PCW, s.f.). Además, ese mismo año se ratificó la Carta Magna de la Mujer, una Constitución que busca exclusivamente disminuir la brecha entre

hombres y mujeres (BCN, 2018). Se toma 2019 como año cerrado para finalizar el estudio en la actualidad.

Con el fin de poder alcanzar tanto el objetivo general como los específicos, la metodología según el alcance de los objetivos será exploratoria-descriptiva, con un enfoque de la información cualitativo, ya que se buscará comprender las razones detrás de la temática principal, utilizando fuentes secundarias. Las fuentes de información principalmente se basarán en páginas oficiales y bases de datos de organismos internacionales, así como informes, artículos arbitrados, entre otros.

3. Introducción

El rol de la mujer tanto a nivel social como económico y político, como resultado atribuible mayormente a las costumbres, ha generado históricamente la existencia de una amplia brecha de género mundialmente. Si bien en los últimos años se ha trabajado para que la misma disminuyera, la realidad dista de ser la esperada. Como consecuencia de la posición en desventaja de la mujer, esta no puede aprovechar al máximo del crecimiento económico de los países, así como la economía no puede alcanzar su máximo potencial sin aprovechar las capacidades de la mujer en su totalidad.

El presente estudio tiene como objetivo investigar la situación de la mujer a nivel económico y las implicancias que esta conlleva, comenzando desde lo más macro hasta llegar al caso específico de Filipinas.

Con este fin, se comenzará estudiando el concepto de género, para luego introducirse en el género en el ámbito internacional y su historia. Desde el comienzo de la etapa institucional, luego de la Segunda Guerra Mundial, la problemática de la inequidad de género ha estado presente en el ámbito multilateral, llegando a posicionarse en el día de hoy como uno de los nuevos temas de los acuerdos comerciales. Asimismo, se ha establecido al género como el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) número cinco de la Agenda de Desarrollo de las Naciones Unidas para el año 2030.

En una segunda etapa, se estudiará la actualidad de la igualdad de género a nivel mundial, incluyendo la brecha de género global, así como la situación de la mujer en las áreas de la política, la seguridad, la educación y la pobreza mundial. Se investigará el rol de la mujer en la economía a nivel global, abarcando el trabajo y la relación del género y el comercio.

Luego se ahondará en el rol de la mujer en Asia Pacífico, analizando la brecha de género y el costo económico que esta implica para la región.

Finalmente, se investigará el rol de la mujer en el estudio de caso que es Filipinas, entendiendo a este país como un referente para la región en materia de igualdad de género. Se estudiarán las políticas que lleva a cabo, así como el abordaje de la temática en bloques de los que forma parte como lo son la ASEAN (Asociación de Naciones del Sudeste Asiático) y APEC (Foro de Cooperación Económica de Asia Pacífico). De igual manera que a nivel regional y mundial, se investigará el costo económico de la brecha de género para el país específicamente.

A su vez, tanto a nivel mundial, como en Asia Pacífico y en Filipinas, se establecerán posibles acciones para llevar a cabo hacia la paridad de género.

4. Marco Teórico y Conceptual

4.1 Concepto de Género

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define lo siguiente:

El género se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres. Las diferentes funciones y comportamientos pueden generar desigualdades de género, es decir, diferencias entre los hombres y las mujeres que favorecen sistemáticamente a uno de los dos grupos (OMS, 2016).

Es importante resaltar el hecho que el género refiere tanto a mujeres como a hombres y la relación entre ellos, por lo que ambos son necesarios para trabajar y promover la equidad de género. Los roles son aprendidos a través de procesos de socialización, por lo que no son fijos, son dinámicos, dependen del contexto y tiempos específicos. Los distintos sistemas de género son institucionalizados a partir de los sistemas de educación, política, economía, legislaciones, cultura y tradiciones. En la mayoría de las sociedades hay diferencias entre mujeres y hombres en cuanto a responsabilidades asignadas, roles en el hogar, acceso y control sobre los recursos, así como oportunidades para la toma de decisiones (OSAGI, 2001; UN Women, s.f.).

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO por sus siglas en inglés) en su libro “Indicadores UNESCO de cultura para el desarrollo: manual metodológico” afirma que:

Por “igualdad de género” se entiende la existencia de una igualdad de oportunidades y de derechos entre las mujeres y los hombres en las esferas privada y pública que les brinde y garantice la posibilidad de realizar la vida que deseen. Actualmente, se reconoce a nivel internacional que la igualdad de género es una pieza clave del desarrollo sostenible (UNESCO, 2014, p.104).

La igualdad de género no implica que las mujeres y los hombres se conviertan en lo mismo, sino que sus derechos, así como sus responsabilidades y oportunidades no se relacionen directamente con el hecho de si nacieron con sexo femenino o masculino. Implica que los distintos intereses, necesidades y prioridades de ambos se tengan en consideración, y que se reconozcan la variedad de los diferentes grupos de hombres y mujeres (UNESCO, 2014).

4.2 Género en el ámbito internacional

4.2.1 Historia

La igualdad de género se encuentra en el centro de los derechos humanos y de los valores de las Naciones Unidas (ONU). Ya desde la adopción de su Carta Fundacional en 1945, en el primer artículo del primer capítulo, establece: “Realizar la cooperación internacional (...) en el desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión” (Carta de las Naciones Unidas, 1945).

En 1946, durante el primer año de funcionamiento de la ONU, el Consejo Económico y Social creó la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, la cual es el principal órgano internacional dedicado exclusivamente a la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer (Naciones Unidas, s.f.). En sus primeros años la Comisión se enfocó en establecer normas y crear convenciones internacionales para cambiar las leyes discriminatorias y acrecentar la sensibilización del mundo sobre la mujer. Como primeros logros, en sus aportes a la redacción de la Declaración Universal de los Derechos Humanos logró el uso de un lenguaje neutro e inclusivo en cuanto a género, suprimiendo las referencias a “los hombres” como sinónimo de la humanidad. En 1953 creó la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer, que fue el primer instrumento de derecho internacional en reconocer y proteger los derechos políticos de las mujeres. Como parte de sus primeros avances

también se encuentra el Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, en conjunto con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1951, que consagró el principio de igual salario por igual trabajo (ONU Mujeres, s.f).

Más adelante en 1967 la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer, la cual fue sucedida por la aprobación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) en 1979. Dicha Convención es descrita como una Carta Internacional de Derechos Humanos para las mujeres, define qué es la discriminación contra la mujer y establece una hoja de ruta nacional para poner fin a esta discriminación. Es el primer tratado de derechos humanos que ratifica los derechos reproductivos de las mujeres. La supervisión de esta Convención está a cargo del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, un grupo de 23 expertos provenientes de diferentes países que ratificaron la convención. Los países deben presentar informes cada cuatro años detallando el cumplimiento de las cláusulas (Naciones Unidas, s.f.).

En el artículo uno la Convención expresa lo siguiente:

La expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera (CEDAW, 1979).

Más adelante en el artículo tercero afirma que:

Los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para

asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre (CEDAW, 1979).

En 1975 se celebró la Primera Conferencia Mundial sobre la Mujer en Ciudad de México, la cual dio lugar en el período 1975-1985 al Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz. En 1980 se celebró una Segunda Conferencia Mundial sobre la Mujer en Copenhague, y en 1985 tuvo lugar en Nairobi la Tercera Conferencia Mundial, en este caso puntual para evaluar los logros del Decenio. Al valorar que los objetivos de la primera Conferencia no se habían alcanzado de forma correcta, los gobiernos participantes acordaron en aprobar las Estrategias de Nairobi orientadas al futuro para el año 2000. Esto sucedió en un momento donde la lucha por la igualdad de género había ganado finalmente reconocimiento mundialmente, y se afirma que es descrito como el “nacimiento del feminismo a nivel mundial” (Naciones Unidas, s.f).

4.2.2 Declaración y Plataforma de Acción de Beijing

La cuarta y más importante Conferencia Mundial sobre la Mujer, tuvo lugar en Beijing en 1995. Tuvo una asistencia de 17.000 participantes y 30.000 activistas, donde 189 países lograron alcanzar compromisos históricos en materia de género, constituyendo la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, considerada como el plan más progresista que jamás ha existido para promover los derechos de la mujer. La misma se basó en los acuerdos políticos previamente alcanzados en las otras tres conferencias mundiales, y estableció avances jurídicos para garantizar la igualdad de mujeres y hombres en las leyes como en la práctica (ONU mujeres, s.f.).

La Plataforma de Acción de Beijing se planteó como un programa con el objetivo de establecer las condiciones necesarias para poder desarrollar el rol de la mujer en la sociedad,

acelerando la aplicación de las estrategias de Nairobi orientadas al futuro. Resalta la importancia de la participación plena de la mujer en los procesos de toma de decisiones en las áreas económica, social, cultural y política, además de que mujeres y hombres compartan el poder y responsabilidades en el hogar, en el trabajo, en la comunidad nacional e internacional. Enfatiza el hecho que la igualdad de género es una cuestión de derechos humanos, así como un requisito previo a alcanzar la igualdad, el desarrollo y la paz. La Plataforma de Acción abarca 12 esferas de especial preocupación: la pobreza, la educación y la capacitación, la salud, la violencia contra la mujer, los conflictos armados, la economía, el ejercicio del poder y la adopción de decisiones, los mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer, los derechos humanos, los medios de difusión, el medio ambiente y la niña. Para cada esfera se identificaron objetivos estratégicos, y una serie de medidas que los gobiernos y otras partes interesadas deben llevar a cabo tanto a nivel nacional, regional e internacional (ONU mujeres, 1995).

Desde entonces este gran suceso en Beijing ha servido como guía y fuente de inspiración en todo lo que refiere a la equidad entre mujeres y hombres; ha reforzado el activismo en los movimientos feministas a nivel mundial, y los países comprometidos con esta Plataforma de Acción han trabajado y llevado a cabo políticas para alcanzar el objetivo primordial que es el de la igualdad de género. Si bien se han logrado avances significativos permitiendo que la mujer se encuentre en una mejor situación con mayores y mejores oportunidades que hace 25 años, todavía ningún país ha logrado completar el programa y la meta de la igualdad aún es muy lejana (ONU Mujeres, s.f.).

4.2.3 ONU Mujeres

En el año 2010, la Asamblea General de las Naciones Unidas votó de forma unánime por la creación de ONU Mujeres, fusionando cuatro instituciones ya existentes: el Fondo de

Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), la División para el Adelanto de la Mujer (DAM), el Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer (INSTRAW) y la Oficina del Asesor Especial en Cuestiones de Género (OSAGI). Este nuevo organismo sería la nueva institución de las Naciones Unidas para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, siendo hoy la Secretaría de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer. Esta última se encarga de documentar la realidad vivida por las mujeres mundialmente y de elaborar normas internacionales en materia de igualdad de género (Naciones Unidas, s.f.).

ONU Mujeres ayuda a los países miembros de las Naciones Unidas a establecer normas internacionales, leyes, políticas, programas y servicios para cumplir con los estándares de igualdad de mujeres y hombres. Para lograr esto, las principales tareas son:

1. Brindar apoyo a los organismos intergubernamentales para la formulación de políticas, normas y estándares de alcance mundial.
2. Colaborar con los Estados Miembros en la implementación de estos estándares mediante asistencia técnica y económica adecuada, y promover alianzas eficaces con la sociedad civil.
3. Dirigir y coordinar el trabajo del sistema de las Naciones Unidas en cuanto a la igualdad de género (ONU Mujeres, s.f.).

Con la meta de empoderar y de realizar los derechos de las niñas y mujeres a nivel mundial, ONU mujeres se enfoca en cinco áreas prioritarias:

1. Aumentar el liderazgo y la participación de las mujeres.
2. Poner fin a la violencia contra las mujeres.
3. Implicar a las mujeres en todos los aspectos de los procesos de paz y seguridad.
4. Mejorar el empoderamiento económico de las mujeres.

5. Hacer de la igualdad de género un aspecto central en la planificación y elaboración de presupuestos nacionales para el desarrollo (ONU Mujeres, s.f.).

A su vez, ONU Mujeres se encarga de coordinar el trabajo de las Naciones Unidas para la igualdad de género en todos los debates y acuerdos referentes a la Agenda 2030. Trabaja para que los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) sean una realidad para niñas y mujeres a nivel mundial.

4.2.4 Objetivos para el Desarrollo Sostenible (ODS)

En el año 2015, los países globalmente se pusieron de acuerdo y se unieron detrás de una ambiciosa agenda para el Desarrollo Sostenible para el año 2030. La misma incluye 17 nuevos objetivos para el desarrollo sostenible y 169 metas con el objetivo de erradicar la pobreza, luchar contra las desigualdades y fomentar la prosperidad, al mismo tiempo que se protege al medio ambiente. Esta Agenda para el Desarrollo se basó en los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) creados en el año 2000, que para el año 2015 no se habían alcanzado. Debido a esto se plantean nuevos objetivos en una agenda de sostenibilidad más extensa, incluyendo aspectos que no contemplaron los ODM. La nueva agenda se compone de un plan de acción para las personas y el planeta, así como para la paz y el trabajo en conjunto (ONU Mujeres, s.f.).

El rol de la mujer es esencial en la implementación de todos los ODS, y forma parte de cada uno de ellos. De igual manera, el Objetivo de Desarrollo Sostenible número cinco trata específicamente sobre el género. El mismo busca lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas (ONU Mujeres, s.f.).

Dentro de algunas metas específicas del ODS 5 se encuentran:

1. Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.
2. Velar por la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de la adopción de decisiones en la vida política, económica y pública.
3. Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.
4. Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas a todos los niveles (ONU Mujeres, s.f.).

4.2.5 OMC y género

El Acuerdo de Marrakech, con el cual se creó la Organización Mundial del Comercio (OMC) en 1995, ya establecía el desarrollo sostenible como objetivo primordial para la organización. Desde entonces, la OMC ha trabajado para que el comercio sea el puente para las estrategias de desarrollo y ayuda a los países, incluyendo a las mujeres y las pequeñas empresas. El comercio ayuda a la obtención del ODS 5 a través de la creación de oportunidades de empleo para las mujeres, lo que conlleva a incrementar su participación en la economía (OMC, s.f.).

Desde el 2001, en todos los Foros Públicos de la OMC se han llevado a cabo sesiones sobre las cuestiones de género. En el año 2017, por primera vez en la historia de esta institución, tanto miembros como observadores de la organización decidieron apoyar una iniciativa colectiva para ampliar y mejorar la participación de las mujeres en el comercio, con la Declaración de Buenos Aires sobre las Mujeres y el Comercio. La misma establece acciones

que buscan eliminar obstáculos para el empoderamiento económico de la mujer, proporcionando más y mejores empleos remunerados. En el mismo año se nombró por primera vez a una Coordinadora de Cuestiones de Género, encargada de coordinar trabajos entre las divisiones y evaluar nuevas oportunidades e iniciativas. La OMC plantea cuatro objetivos específicos en esta área: aumentar la sensibilización acerca del vínculo entre el comercio y el género, facilitar las iniciativas que tengan los miembros sobre la temática en cuestión, crear nuevos datos sobre el impacto del comercio para la mujer, e impartir formación a funcionarios públicos así como también a mujeres empresarias (OMC, s.f.).

El 6 de marzo de 2020, en un acto celebrado por la OMC por el Día de la Mujer, el Director General Roberto Azevêdo destacó el papel de la Organización en el logro de la igualdad de género, y dijo lo siguiente:

Promover el empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género es un imperativo moral además de económico. Estoy convencido asimismo — y los hechos lo corroboran — de que la adopción de medidas concretas, tanto por parte de los Gobiernos, las empresas y las instituciones internacionales como a nivel individual, puede ayudarnos a conseguirlo. (...) Todos tenemos una función que desempeñar para hacer realidad la igualdad de género, y eso nos incluye a nosotros, quienes formamos parte de la OMC. (...) La Declaración de Buenos Aires fue un paso decisivo, ya que introdujo el comercio y el género en el programa de trabajo de la OMC como nunca antes. (...) 126 Miembros de la OMC y observadores han respaldado esta iniciativa, y se han realizado esfuerzos concretos para situar este debate en un primer plano, entre ellos varios talleres, así como investigaciones y estudios conjuntos dedicados al tema. (...) En cuanto al futuro, debemos proseguir esta labor con miras a crear sociedades igualitarias e inclusivas, en todas las esferas de nuestras vidas (OMC, 2020).

5. Actualidad de la igualdad de género

5.1 Brecha de género global

Según el Índice de Género de los ODS del 2019 realizado por *Equal Measures 2030*¹, el cual cubrió 129 países en su estudio, ningún país ha logrado alcanzar la igualdad de género prevista en la Agenda de Desarrollo para el año 2030. Dicho índice toma una escala de 0 a 100, donde un puntaje de 100 indica el logro de la igualdad de género. El puntaje promedio globalmente es de 65,7 puntos, el cual está en un nivel “deficiente”. Esto indica que casi un 40% de las mujeres y niñas en el mundo, lo que equivale a 1400 millones, actualmente viven en países que no cumplen con la igualdad de género, teniendo puntajes de 59 o menos, y otras 1400 millones viven en países que “apenas aprueban” con puntajes de 69 o menos (EM2030, 2019).

Por su parte, el Informe Global de brecha de Género 2020 del Foro Económico Mundial, en su estudio incluyó 153 países, y obtuvo como resultado que a nivel mundial la brecha de género se encuentra en un 68,6%. Esto significa que todavía hay una brecha existente de un 31,4% por cerrar. El índice se basa en la medición de la brecha de género en cuatro áreas específicas: en la participación económica, en la educación, en la salud, y el poder político de las mujeres. Dentro de estos cuatro subíndices que toma el estudio, la mayor disparidad de género se encuentra en el empoderamiento político de la mujer: sólo un 24,7% de la brecha a nivel político ha sido cerrada hasta el momento. El segundo subíndice con peor desempeño es el de la participación económica, con un 57,8% cerrado globalmente. Por otra parte las otras dos áreas se encuentran mucho más cerca de la paridad de género: la brecha a nivel de la salud y supervivencia se encuentra en un 95,7%, mientras que la de la educación se encuentra en un

¹ Este estudio incluye 14 de los 17 ODS

96,1%. Dicho informe global muestra que, si el progreso continúa a la misma velocidad, tomaría otros 99,5 años poder cerrar la brecha de género a nivel mundial (WEF, 2019).

5.2 Política

Como ya se mencionó, la política es el área que más lejana se encuentra de alcanzar la paridad de género: queda aún un 75% de brecha por cerrar. Sólo el 25% de los asientos parlamentarios a nivel mundial son ocupados por mujeres, y en 45 de los 153 países incluidos en el índice de género las mujeres ocupan menos del 20% de dichos asientos. La presencia política de las mujeres se vuelve aún menor en roles institucionales de nivel superior: sólo el 21% de los ministros a nivel mundial son mujeres, habiendo 32 países donde esta cifra cae a menos del 10%. Dentro de estos países, en Azerbaiyán, Belice, Brunéi Darussalam, Iraq, Lituania, Arabia Saudita, Vanuatu, Papúa Nueva Guinea y en Tailandia no hay mujeres en cargos ministeriales. Aún es más, considerando a los jefes de estado durante los últimos 50 años, en 85 de los 153 países no ha habido ninguna mujer a cargo. Este número supone el 56% del total de los países cubiertos por el estudio, incluyendo a economías emergentes y desarrolladas como lo son Italia, Japón, México, Holanda, Rusia, Sudáfrica, España, Suiza y los Estados Unidos (Ilustración I). Esto muestra como aún la presencia y participación de las mujeres en la política es extremadamente limitada (WEF, 2019). De hecho, actualmente de 193 países solamente 10 tienen jefas de estado mujeres (Noticias ONU, 2019).

Ilustración 1: Empoderamiento político de la mujer a nivel global



Fuente: World Economic Forum, 2019

5.3 Seguridad

La eliminación de todo tipo de forma de violencia contra mujeres y niñas es uno de los pilares centrales para poder alcanzar la paridad de género. En los últimos 25 años se ha avanzado en la reforma de las leyes camino a dicho objetivo. Aún así, en muchos países todavía existen leyes discriminatorias y lagunas en la protección legal. Según el estudio de la Secretaría General en el 2018, en base a datos recolectados de 53 países en cuatro áreas del derecho, casi un tercio de estos países tienen lagunas legales en el área de los marcos jurídicos generales y en la vida pública, por ejemplo, en las constituciones, leyes antidiscriminatorias, asistencia jurídica, entre otros. Más de una cuarta parte tienen lagunas legales en el área de la violencia contra la mujer, y 29% y 24% de los países tienen brechas de género en el área de empleo y beneficios económicos, y en el área del matrimonio y familia, respectivamente (UN, 2019).

Reportes de ONU Mujeres muestran que 1 de cada 5 mujeres menores de 50 años de edad han experimentado violencia física o sexual por parte de su pareja en los últimos 12 meses (ONU Mujeres, 2018). A su vez, sólo un 40% de las mujeres que padecen violencia logran denunciar el delito o pedir ayuda. Por otra parte, 12 millones de niñas cada año contraen

matrimonio antes de cumplir la mayoría de edad, siendo aproximadamente uno en cada cinco casos en la actualidad (ONU Mujeres, 2020).

5.4 Educación

Conforme a datos de ONU Mujeres, casi 500 millones de mujeres de 15 años o más no poseen alfabetización (ONU Mujeres, 2020). Además, 15 millones de niñas en la edad de primaria no concurren a la escuela y probablemente no aprendan a leer y escribir, en comparación con 10 millones de niños. El analfabetismo está fuertemente relacionado con los niveles económicos: estudios entre mujeres y hombres en las edades de 15 a 49 años en 53 países en desarrollo muestran que las mujeres que viven en los hogares más pobres son más desfavorecidas en cuanto a acceso a la educación (UN, 2019).

Por su parte, el Informe Global de brecha de Género 2020 indica que la brecha también varía según los niveles de educación: las diferencias entre mujeres y hombres a nivel de alfabetización y habilidades básicas son más amplias que en niveles superiores de educación (WEF, 2019).

5.5 Pobreza

De acuerdo al reporte de las Naciones Unidas “*Progress on the Sustainable Development Goals: The Gender Snapshot*” (2019), tanto mujeres como niñas alrededor del mundo tienen un 4% más de probabilidades que los niños y hombres de vivir en la pobreza extrema, aumentando el riesgo a 25% para mujeres de entre 25 a 34 años. La disparidad de género es aún mayor especialmente durante la edad reproductiva: las mujeres con hijos dependientes (menores a cinco años) son 4,8% más probables que aquellas que no los tienen de vivir en extrema pobreza (UN, 2019).

Según el reporte de ONU Mujeres “Hacer las promesas realidad: la igualdad de género en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible” (2018), en 89 países con datos disponibles, 330 millones de mujeres y niñas actualmente viven en condiciones de pobreza, lo que significa que hay 104 mujeres viviendo con menos de 1,90 dólares americanos al día por cada 100 hombres en la misma situación. Además, más del 50% de las mujeres y niñas que viven en medios urbanos en países en vías de desarrollo carecen de al menos uno de los siguientes recursos: agua limpia, buenas instalaciones sanitarias, vivienda duradera y espacio suficiente para vivir (ONU Mujeres, 2018).

La disparidad de género a nivel de pobreza extrema se relaciona fuertemente con la desproporcionada cantidad de mujeres y niñas que participan en trabajos de cuidado y trabajo doméstico no remunerado. Normalmente estas responsabilidades conllevan a que tengan menos tiempo y oportunidades para desarrollar capacidades para poder acceder a un trabajo decente con buena remuneración (UN, 2019).

6. Rol de la mujer en la economía mundial

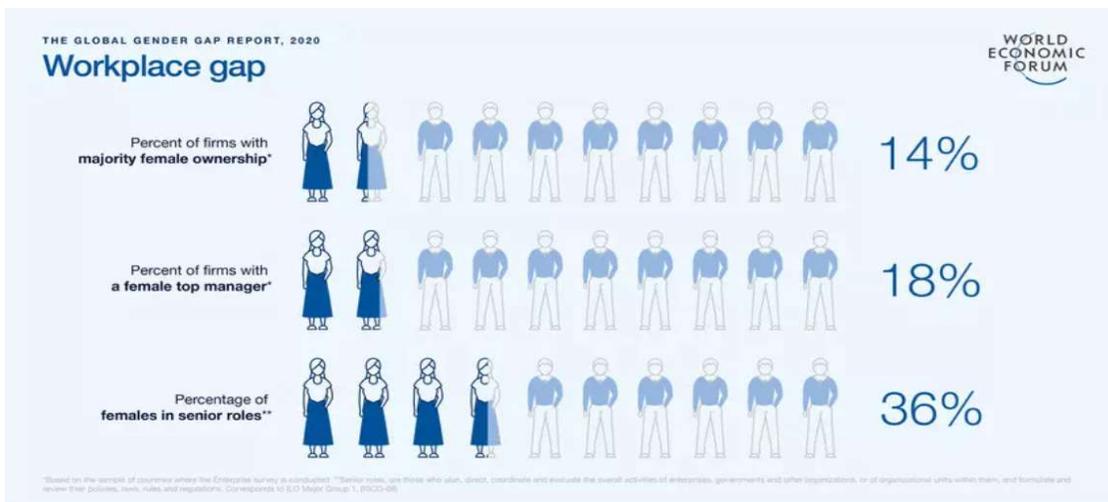
6.1 Trabajo

Acorde al reporte de la Secretaría General de las Naciones Unidas sobre el progreso de los ODS, las mujeres dedican en promedio tres veces más horas al día que los hombres a trabajos de cuidado y doméstico no remunerados, limitando su tiempo disponible para trabajos remunerados, para la educación y el ocio. En el año 2018, las mujeres representaban el 39% del empleo mundial, y sin embargo ocupaban sólo el 27% de los puestos directivos. Además, tenían el doble de probabilidades que los hombres de estar desempleadas o fuera de la fuerza de trabajo, y no en la escuela o en un programa de entrenamiento (UN, 2019).

El reporte de las Naciones Unidas muestra que entre las mujeres de 25 a 54 años, sólo participan un 55% en la fuerza laboral, frente a una participación del 94% de los hombres en el mismo rango etario. Incluso, cuando se hace distinción entre estado civil, el matrimonio y la maternidad disminuyen la participación de las mujeres en el mercado laboral, mientras que tiene el efecto opuesto para los hombres (UN, 2019).

En el informe de ONU Mujeres de los 25 años de Beijing, se muestra que hay 740 millones de mujeres globalmente trabajando en la economía informal, y que la brecha salarial de género a nivel mundial es de un 16%, llegando en algunos países a ser hasta de un 35% (ONU Mujeres, 2020).

Ilustración 2: Brecha laboral global



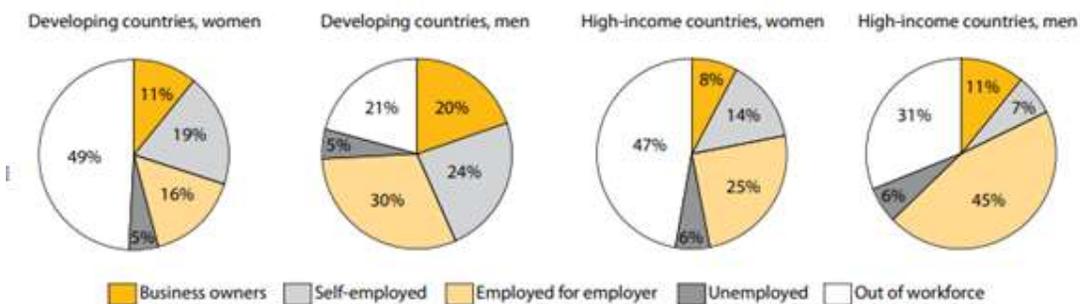
Fuente: World Economic Forum, 2019.

En el mercado de trabajo, la brecha de género suele ser más amplia en los altos cargos. Mundialmente, sólo el 36% de los gerentes de alto nivel del sector privado y los funcionarios del sector público son mujeres. La presencia femenina en los consejos de administración o en el liderazgo empresarial es aún más restringida: sólo el 18,2% de las firmas a nivel global son dirigidas por una mujer. En general las mujeres se enfrentan con mayores desafíos para poder

acceder a puestos superiores y para ser contratadas en segmentos de la economía con altos ingresos (WEF, 2019).

Las diferencias financieras también siguen siendo significativas. Las mujeres tienen menos probabilidades que los hombres de poder obtener ingresos provenientes de actividades donde no están empleadas, (por ejemplo resultantes de inversiones financieras, o de emprendimientos), donde las ganancias financieras son más altas. En muchos países, las mujeres tienen más dificultades que los hombres para poder acceder a créditos, tierras, o productos financieros, lo cual les imposibilita poder empezar una empresa o trabajar administrando activos financieros. De hecho, aún hay 72 países donde algunas mujeres de grupos sociales específicos no tienen derecho a abrir una cuenta bancaria, de obtener crédito, y 25 países donde no todas las mujeres tienen derechos totales de herencia (WEF, 2019).

Ilustración 3: Las mujeres están sub representadas en todo tipo de trabajo, con mayores brechas en los países en desarrollo



Source: Analysis by Leora Klapper of Gallup World Poll data for 2011, population-weighted country averages.

Fuente: World bank (2013), citado en *Analysis by Leora Kappler of Gallup World Poll data for 2011*

Como muestra la imagen del Banco Mundial (Ilustración 3), las mujeres se encuentran en minoría en todo tipo de trabajo, tanto en países desarrollados como en desarrollo, con mayor diferencia aún en estos últimos.

Las mujeres están especialmente sub representadas en las áreas STEM (Ciencias, Tecnologías, Ingeniería y Matemáticas). De datos extraídos de 102 economías por el Banco Mundial, solamente dos de ellas tenían tantas mujeres graduadas en ingeniería, manufactura y construcción como hombres, y sólo 30 (equivalente al 29%) había logrado alcanzar la paridad de género en ciencias a nivel terciario. Como ejemplo, la participación de las mujeres en las TICs (tecnologías de la información y comunicación) es menor a un tercio en Jordania y alrededor de un quinto en Sudáfrica, Sri Lanka y el Reino Unido (World Bank, 2013).

Por su parte el reporte global sobre salarios de la OIT del 2018/2019 muestra que mundialmente las mujeres continúan ganando aproximadamente 20% menos que los hombres. Este informe encuentra que los países de alto ingreso tienen la mayor brecha salarial de género en la escala salarial más alta, mientras que los países de ingreso medio y bajo tienen la mayor brecha en los salarios más bajos. También halla que las diferencias en educación entre mujeres y hombres no siempre son la razón de la diferencia de salarios: en muchos países mujeres que tienen mayor educación que lo hombres siguen sin embargo teniendo menores salarios, incluso en la misma posición laboral. A su vez, los salarios tanto de mujeres como de hombres tienden a ser más bajos en empresas y trabajos con una fuerza laboral predominantemente femenina (ILO, 2018).

Estas diferencias de género se traducen en un impacto económico directo. Acorde con un estudio del OECD *Development Centre (2016)* la eliminación de la discriminación de género en instituciones sociales aumentaría el nivel de vida monetario de los países, medido en ingreso per cápita. Dicha paridad de género tendría beneficios económicos sustanciales, llevando a un aumento anual en la tasa de crecimiento del PIB mundial de 0,6 puntos porcentuales para el año 2030. Es decir, que el PIB per cápita mundial estimado para el 2030 pasaría de USD 8.378 a USD 9.142 si la discriminación en instituciones sociales fuera totalmente eliminada, significando una ganancia de USD764 per cápita (OECD, 2016a).

A su vez, según el estudio de Mckinsey Global Institute (2015), *“The power of parity: How advancing women’s equality can add \$12 trillion to global growth”*, a pesar de que las mujeres representan la mitad de la población mundial, solamente contribuyen el 37% del PIB global. Dicho estudio considera dos posibles escenarios: el primero es un escenario de “potencial completo”, en donde las mujeres participan en la economía de forma igual a los hombres cerrando la brecha de género por completo, lo que llevaría a que se agregaran 28 billones de dólares, equivalente al 26%, al PIB global anual para el año 2025. Esto equivale al tamaño combinado de las economías de Estados Unidos y China en el día de hoy. El segundo escenario, el del “mejor en la región”, es en el cual todos los países igualan la tasa de mejora del país con mejor desempeño en su región en el cierre de la brecha, lo cual llevaría a que para el año 2025 un total de 12 billones de dólares se agregaran al PIB mundial anual, lo que equivaldría al PIB actual de Japón, Alemania, y el Reino Unido combinados (MGI, 2015).

6.2 Género y comercio

Parte fundamental de la estrategia de desarrollo de los países es el crecimiento económico proveniente de la apertura de sus mercados al comercio internacional, con la herramienta principal de la firma de acuerdos de libre comercio bilaterales y regionales. Si bien los beneficios económicos de estos tratados suelen ser mayores, a corto plazo también hay costos, sectores que se ven desfavorecidos por los mismos, y que hay que tener en cuenta. Tradicionalmente los estudios de impacto de los acuerdos comerciales se enfocaban en los aspectos meramente cuantitativos, midiendo el impacto fiscal de la desgravación arancelaria. Más recientemente, los países han intentado ampliar la medición de las posibles consecuencias de los acuerdos de forma más cualitativa, incluyendo temas como el medio ambiente, el trabajo, y el género (Higgins, 2012; Frohmann, 2019).

Si bien la liberalización del comercio ha significado más empleos y conexiones para muchas mujeres, también puede significar el aumento de las diferencias de género, debido en parte a la reestructuración de los mercados de trabajo, lo que tiende a afectar mayormente a grupos de mujeres pobres y marginadas. En la actualidad se reconoce que las políticas comerciales afectan de forma distinta a hombres y mujeres, debido a las diferencias en cuanto al acceso y control de recursos económicos y sociales. Las mujeres enfrentan mayores desafíos para poder aprovechar las oportunidades que el comercio ofrece, consecuencia de la inequidad de género en cuanto a la educación y capacitación, a la distribución del ingreso y control de los recursos, así como el desigual acceso a insumos productivos como el crédito, la tierra y la tecnología. Esta diferencia también se relaciona con la división sexual del trabajo, es decir, en qué trabajos se concentran más hombres y en cuales se concentran más mujeres. A causa de los estereotipos de género, se asume que las mujeres son mejores para ciertos tipos de trabajo, como por ejemplo recoger y empaquetar productos, en el sector hortícola, en el sector de la confección y costura, y para trabajos repetitivos y manuales en general. Esta segregación ocupacional deja a las mujeres en posiciones de bajos ingresos, con limitada capacidad para negociar salario y condiciones de trabajo (Randriamaro, 2006; Women Watch, 2011).

Fontana, (citado en Higgins, 2012) indica que los posibles efectos de la liberalización del comercio en cuanto al género, se pueden medir a nivel macro, meso y micro. A nivel macro, es decir a nivel de sectores, el comercio puede aumentar o disminuir la brecha de género dependiendo de si los sectores que se expanden a partir de la liberalización emplean a más mujeres que los que se contraen. La realidad tiende a ser lo opuesto. A nivel meso, es decir a nivel de gobierno, el comercio puede afectar negativamente a las mujeres si la provisión pública de servicios sociales que utilizan (como salud, educación, saneamiento, etc.) sufre recortes debido a la pérdida de ingresos por parte de la recaudación arancelaria, la cual disminuye a partir de la liberalización. Finalmente, a nivel micro, o a nivel de hogar, la liberalización

impacta en los gastos que pueden aumentar o disminuir dependiendo del efecto del comercio en los bienes de consumo, y en los productos de los cuales las mujeres subsisten. Igualmente, los impactos de la liberalización comercial sobre la mujer son difíciles de medir, debido a la falta de datos desagregados por género (Women Watch, 2011; Higgins, 2012).

6.2.1 Género en los acuerdos comerciales

Aunque los acuerdos de la OMC no incluyen específicamente ninguna disposición que refiera explícitamente al género, desde la década de los 90 los acuerdos comerciales han ido incorporando de forma gradual la temática. De un estudio de los 556 acuerdos comerciales notificados a la OMC (hasta noviembre del 2018), se identificó que 75 acuerdos contienen al menos una disposición mencionando explícitamente al género o a las mujeres. Esta cifra aumenta a 243 si se incluyen además aquellos acuerdos que hacen una referencia implícita al tema género, como por ejemplo dentro del tema de los derechos humanos, del desarrollo sostenible o de poblaciones vulnerables (Monteiro, 2018; Frohmann, 2019).

Al igual que en otras temáticas como el medio ambiente y las pequeñas y medianas empresas (PYMES), las disposiciones sobre el género en los acuerdos comerciales suelen ser muy heterogéneas. Varían de forma considerable no sólo en términos de estructura y ubicación dentro del acuerdo, sino también en términos de lenguaje, alcance y compromisos. Generalmente, no tratan asuntos meramente comerciales, sino que hacen referencia a convenciones internacionales sobre los derechos humanos o sobre la mujer (como la CEDAW), convenios laborales de la OIT, o refieren a acuerdos internacionales sobre el desarrollo sostenible. Dichas referencias se pueden encontrar en preámbulos, artículos, anexos, acuerdos paralelos, declaraciones conjuntas, directivas, entre otros. Son limitados los acuerdos que incluyen de manera específica el tema género en los capítulos: recién en el año 2016 se incluye por primera vez un capítulo de género en un tratado de libre comercio. Actualmente, la agenda

sobre comercio y género se enfrenta a un contexto diferente al de los inicios, como parte de la agenda de desarrollo a nivel internacional (Monteiro, 2018; Frohmann, 2019).

6.3 Acciones hacia la equidad de género

En su estudio a nivel mundial, McKinsey plantea una agenda de acción para trabajar en el cierre de la brecha de género global. Tanto para gobiernos, como para organizaciones no gubernamentales (ONG) y compañías privadas, se identificaron seis tipos de intervenciones:

1. Incentivos financieros y apoyo.

Varios mecanismos financieros, como el cuidado infantil universal (con fondos públicos o subsidiados) o el pago de las cuotas escolares y becas, pueden ayudar a eliminar las barreras monetarias e incentivar a las niñas a mantenerse en la escuela y aumentar la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo.

2. Tecnología e infraestructura.

La utilización de la infraestructura física y digital permite mejorar el acceso de niñas y mujeres a servicios esenciales como el cuidado de la salud y la educación, así como mejora su seguridad física y reduce las barreras para que puedan tener un empleo productivo.

3. Creación de oportunidades económicas.

La inequidad de género en el trabajo se puede enfrentar mediante la apertura de opciones para el trabajo productivo y el emprendedurismo entre las mujeres, así como la reducción de las barreras para retener a las mujeres en su trabajo y permitir tener éxito. En este tipo de intervenciones es donde el sector privado tiene un fuerte rol para generar impacto, con acciones como reclutar mujeres en todos los niveles, tener opciones de trabajo flexibles, licencia paternal y capacitación femenina, entre otros.

4. Desarrollo de capacidades.

Es esencial para la equidad de género el desarrollo de capacidades para niñas y mujeres a través de la educación y formación de calidad, equiparlas con habilidades STEM, proveer de capacitación vocacional, brindar educación en salud materna y reproductiva, y promover información financiera y digital.

5. Defensa y cambio de actitudes.

Las actitudes y normas sociales tienen una gran influencia en lo que concierne a los roles y la igualdad de género, y son difíciles de cambiar. Intervenciones de este tipo son el diálogo con las comunidades y todos sus miembros, la introducción de modelos a seguir para las mujeres, y esfuerzos de sensibilización a través de redes sociales.

6. Leyes, políticas y regulaciones.

Estándares claros, leyes y regulaciones en la sociedad son necesarios. Los gobiernos pueden crear el ambiente correcto a través de legislaciones, mientras que las compañías junto con las ONGs pueden colaborar en la promoción de ambientes y normas más inclusivas con el género (MGI, 2015).

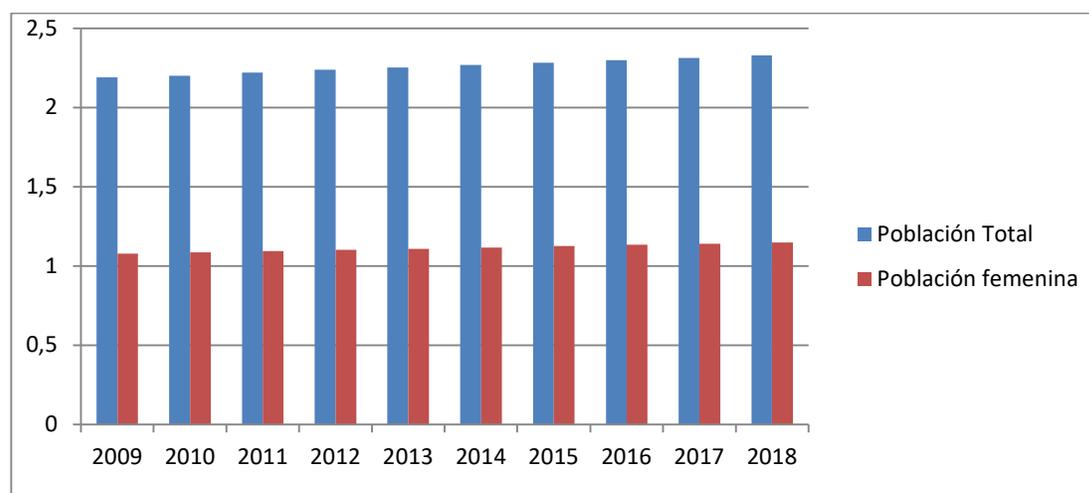
7. Rol de la mujer en la economía de Asia Pacífico

7.1 Introducción a la región de Asia Pacífico

En la región de Asia Pacífico se hallan algunas de las economías más relevantes del planeta, y aún así también dos tercios de los habitantes más pobres del mundo. Es de las zonas con mayor diversidad política, cultural y socioeconómica, lo que genera grandes problemas para poder mantener compromisos tanto a nivel del género como en otras materias, sumado a la escasez de recursos, incoherencias en las leyes y los desastres naturales (ONU Mujeres, s.f.).

Según datos del Banco Mundial (2018)² la región de Asia Pacífico alberga una población de 2,3 mil millones de personas (equivalente al 30,3% de la población mundial), con una población femenina de 1,14 mil millones. Del total de la población, hay 1,26 mil millones de personas activas, y del total de las mujeres, sólo un 43% son activas.

Gráfico 1: Evolución de la población de Asia Pacífico (en miles de millones)

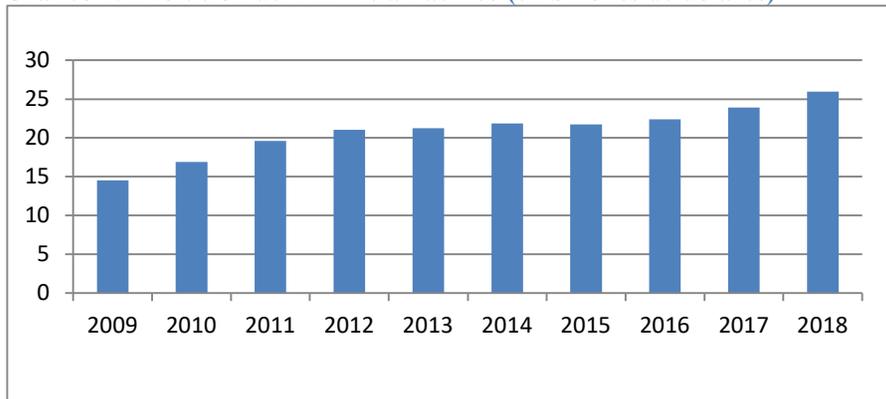


Fuente: elaboración propia en base a datos del Banco Mundial

² El Banco Mundial toma en cuenta como Asia Pacífico los siguientes países: Australia, Brunéi Darussalam, Camboya, China, Corea del Norte, Corea del Sur, Fiji, Filipinas, Guam, Hong Kong, Indonesia, Islas Marshall, Islas Salomón, Japón, Kiribati, Malasia, Mariana, Micronesia, Mongolia, Myanmar, Nauru, Nueva Caledonia, Nueva Zelanda, Palau, Papúa Nueva Guinea, Polinesia Francesa, China, Laos, Samoa, Samoa Americana, Singapur, Tailandia, Timor Leste, Tonga, Tuvalu, Vanuatu, Vietnam

El PIB para el año 2018 fue de 25,94 billones de dólares, lo que significó un 30% del PIB mundial, y el PIB per cápita promedio para el mismo año fue de 11.142 dólares. El nivel de desempleo general fue de un 3,83%, y el nivel de desempleo femenino fue de 3,4%.

Gráfico 2: Evolución del PIB Asia Pacífico (en billones de dólares)



Fuente: elaboración propia en base a datos del Banco Mundial

7.2 Brecha de género en Asia Pacífico

Según el Informe Global de brecha de Género 2020 del Foro Económico Mundial, la región de Asia Oriental y el Pacífico ha cerrado un 68,5% de la brecha general de género, lo cual significa que aún tiene 31,5% de desigualdad entre mujeres y hombres en las áreas económica, educacional, política y de salud. Desde el año 2006, el progreso de la región hacia la paridad ha sido el segundo más lento a nivel mundial, luego de Norteamérica. Si continúa con la misma velocidad de mejora que tuvo en el período 2006-2019, se estima que le llevaría 163 años más para poder cerrar la brecha de género, siendo la mayor cantidad de años en todo el mundo. Este desempeño es de especial preocupación teniendo en cuenta que en esta región viven la mayor cantidad de mujeres llegando a un total de 1,14 mil millones.

Al ser una región muy diversa cultural y económicamente, las diferencias entre los países respecto a la igualdad de género también son muy variadas. Desde Nueva Zelanda que

ha logrado cerrar el 79,9% de la brecha de género, siendo la primera en la región y ubicándose en el top 10 mundial, hasta Papúa Nueva Guinea que solamente ha logrado cerrar el 63,5% de la brecha, siendo el peor de la región, y con el puesto número 127 a nivel global (Ilustración 4).

Ilustración 4: Informe Global de brecha de Género 2020 en Asia Oriental y el Pacífico

East Asia and the Pacific

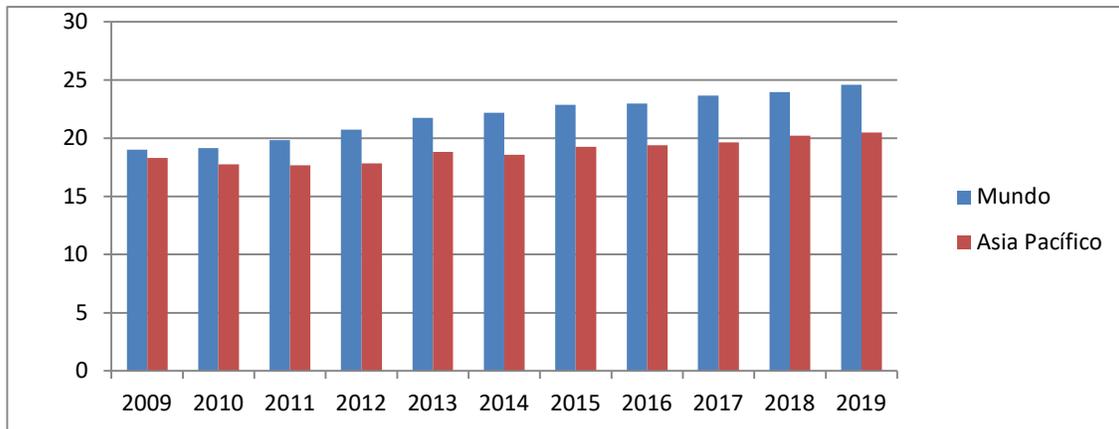
Country	Rank		Score
	Regional	Global	
New Zealand	1	6	0.799
Philippines	2	16	0.781
Lao PDR	3	43	0.731
Australia	4	44	0.731
Singapore	5	54	0.724
Thailand	6	75	0.708
Mongolia	7	79	0.706
Indonesia	8	85	0.700
Viet Nam	9	87	0.700
Cambodia	10	89	0.694
Brunei Darussalam	11	95	0.686
Fiji	12	103	0.678
Malaysia	13	104	0.677
China	14	106	0.676
Korea, Rep.	15	108	0.672
Myanmar	16	114	0.665
Timor-leste	17	117	0.662
Japan	18	121	0.652
Vanuatu*	19	126	0.638
Papua New Guinea*	20	127	0.635

Fuente: World Economic Forum, 2019.

En cuanto a los cuatro subíndices que maneja el índice de género, al igual que en el resto del mundo, Asia Pacífico tiene el peor desempeño en el área de la política, con sólo un 15,9% de la brecha cerrada. De hecho, cuatro países de la región se encuentran en los peores

10 ranqueados a nivel mundial, incluyendo a Japón (4,9%, puesto 144), Brunéi Darussalam (3,1%, puesto 148), y Papúa Nueva Guinea y Vanuatu con puntaje de cero, lo que significa que en ninguno de los dos países ha habido una jefa de gobierno en los últimos 50 años, y que no cuentan con ninguna mujer en el parlamento o en cargos ministeriales.

Gráfico 3: Proporción de escaños ocupados por mujeres en los parlamentos nacionales en Asia Pacífico y el mundo (%)



Fuente: elaboración propia en base a datos del Banco Mundial

En lo que refiere a la economía, la región ha logrado cerrar dos tercios de la brecha de género. El que mejor desempeño tiene en esta área es Laos, ocupando el segundo lugar mundialmente con 83,9%.

En términos de salud y supervivencia, Asia Pacífico ha logrado cerrar el 94% de la brecha, teniendo el peor desempeño de todas las regiones. Los malos desempeños especialmente de China y Vietnam contribuyen a que esto sea así.

Finalmente, en cuanto a la educación, es el subíndice donde la región está más cerca de alcanzar la paridad, con un 98% de la brecha cerrada (WEF, 2019).

Por parte del Índice de Género de los ODS del 2019 de *Equal Measures 2030*, Asia Pacífico tiene un puntaje de 64,6, entrando en la categoría de “deficiente” al igual que a nivel

global, posicionándola en el medio de las cinco regiones incluidas en dicho índice, por debajo de Europa y América Latina. De acuerdo a los resultados, ningún país está a menos de 14 puntos de alcanzar la igualdad de género.

En esta región se encuentran tres de los 25 países con mayor desempeño en el índice general, siendo Australia, Nueva Zelanda y Japón. En lo referente al género en los ODS los países de esta zona siguen manteniendo la tendencia de las grandes diferencias intrarregionales; en este caso la mayor distancia la componen Australia (mejor puntaje: 85,2) y Pakistán (peor puntaje: 48,9), con una diferencia de 36 puntos, la cual es la segunda brecha más amplia en todas las regiones del mundo.

La brecha entre los países se vuelve especialmente superior en la educación, con una diferencia de 62 puntos entre los países con menor y mayor puntaje. Una de las subregiones donde las niñas tienen mayores dificultades para poder acceder a la educación es en el sur de Asia, específicamente en Pakistán, Bangladesh e India.

El informe muestra que Asia Pacífico es la segunda región con peor desempeño en lo que refiere a la capacidad de las mujeres para poder ascender a los niveles más altos en los gobiernos. Solamente tres países (Nueva Zelanda, Filipinas e Indonesia) superaron el 50% del camino hacia el logro de la paridad de género en los ministerios o cargos gubernamentales directivos.

En cuanto al índice de género por ODS específico, la región oriental supera el promedio global en el ODS 2 (hambre y nutrición), en el ODS 3 (salud), y el ODS 6 (agua y saneamiento), y se posiciona por debajo del promedio en el ODS 5 específico de género, en el ODS 8 (trabajo y crecimiento económico), en el ODS 10 (desigualdad), en los ODS 16 y 17, referentes a la paz y las alianzas (EM2030, 2019).

De acuerdo al Índice de las Instituciones Sociales y de Género (SIGI)³ del Centro de Desarrollo de la OCDE de 2014, la región de Asia Oriental y el Pacífico es la tercera con mejor desempeño. Dicho índice mide la discriminación hacia las mujeres en las instituciones sociales, a lo largo de 180 países. Esto incluye la discriminación basada en el género en normas sociales, prácticas y leyes en los Estados. El SIGI cubre cinco subíndices, abarcando las principales áreas socioeconómicas que afectan la vida de la mujer: código familiar discriminatorio, integridad física restringida, sesgo de hijo, recursos y activos restringidos, y libertades civiles restringidas. Estas dimensiones buscan analizar las brechas que la legislación y las actitudes crean entre mujeres y hombres en cuanto a derechos y oportunidades.

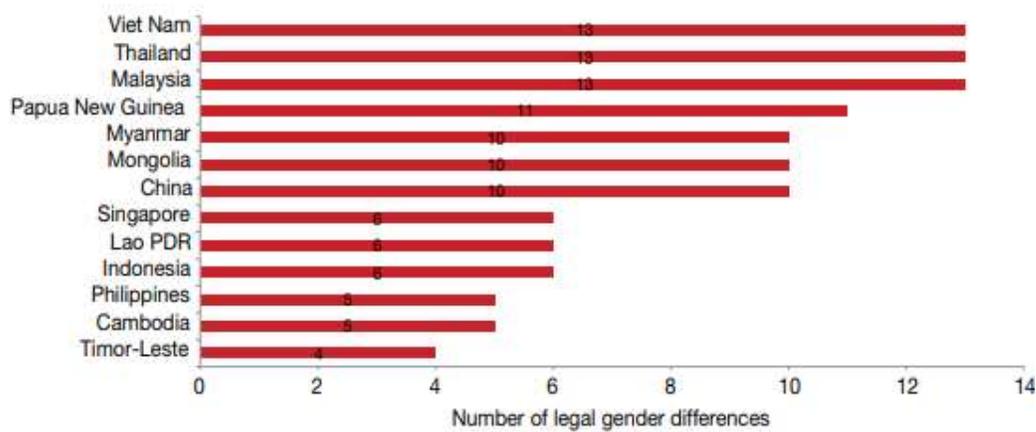
En cuanto al primer subíndice, los derechos de las mujeres con respecto a los hombres en la familia son sensibles a conflictos civiles, a códigos legales religiosos y consuetudinarios a lo largo de muchos países de la región. Aunque solamente dos países no han establecido la edad legal de 18 años para casarse (Indonesia y Japón), la realidad es que en varios países las prácticas discriminatorias y las costumbres llevan a que las niñas puedan casarse a menor edad. Si bien la tasa de matrimonio temprano en la región es de un 7% comparado con un 13% a nivel global, hay una gran diferencia intrarregional, que varía desde 1% hasta incluso un 20% en países como Laos.

En lo referido a la restricción de la integridad física, la violencia de género es un gran desafío para Asia Pacífico. En promedio una de cada cuatro mujeres ha sufrido violencia doméstica, y la aceptación social de la misma está normalizada, sumado al hecho que en 10 países hay una legislación inadecuada acerca de la violencia doméstica. En la tercera dimensión se encuentra el gran problema distintivo de la región, que son las altas tasas de aborto selectivo

³ Este estudio incluye los siguientes países: Australia, Camboya, Corea del Norte, Fiyi, China, Hong Kong, Indonesia, Japón, Corea del Sur, Laos, Malasia, Mongolia, Myanmar, Nueva Zelanda, Papúa Nueva Guinea, Filipinas, Singapur, Tailandia, Vietnam y Timor Oriental.

por sexo, lo que genera que nazcan más niños que niñas llevando a un desbalance en la población. El acceso de las mujeres a los recursos productivos también significa un gran problema: en más de dos tercios de los países en la región las mujeres sufren discriminación en sus derechos para poder poseer, usar y controlar los activos terrestres y no territoriales. Finalmente en cuanto a las libertades civiles, y como ya se ha mencionado antes, la mayor discriminación se encuentra en la representación política de las mujeres (OECD, 2016b).

Ilustración 5: Número de restricciones legales a las mujeres para conseguir un trabajo por país



Fuente: OECD (2016b)

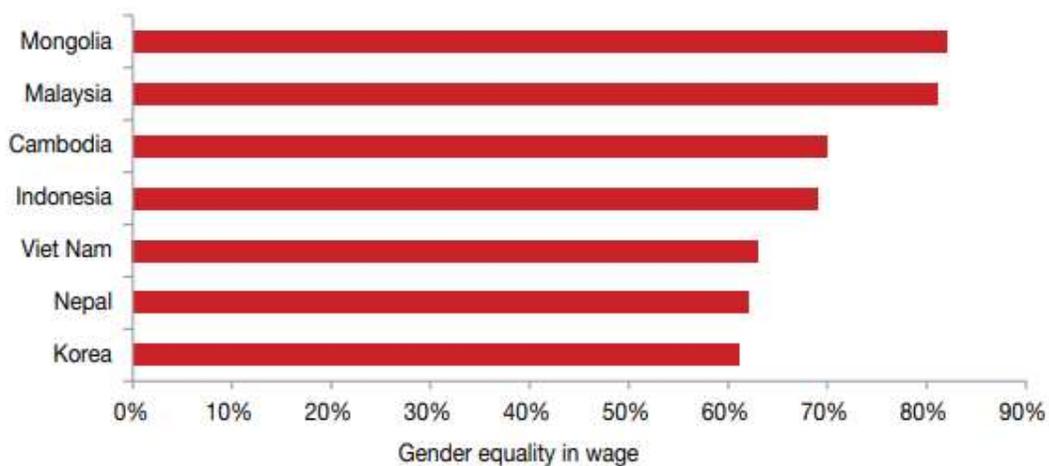
Para enfrentar la discriminación de género en los espacios de trabajo, los gobiernos han utilizado políticas para intentar reducir las brechas y apoyar a las mujeres. Sin embargo, las restricciones legales a los derechos de las mujeres para conseguir un empleo se mantienen en todos los países de la región, desde cuatro restricciones en Timor Oriental hasta 13 restricciones en Vietnam, Tailandia y Malasia (Ilustración 5).

En lo que refiere al trabajo de cuidado no remunerado, así como en el resto del mundo, las mujeres orientales son las que se encargan de la mayor parte del mismo debido a los continuos estereotipos e ideas preconcebidas que sitúan a la mujer como cuidadora primaria. En los ocho países para los cuales hay información disponible en la región, el tiempo desproporcionado que gastan las mujeres en trabajo de cuidado no remunerado varía desde dos

veces más que los hombres en Australia y Mongolia, hasta cinco veces más en Corea y Japón. Un estudio de la OCDE de 2014 muestra que las mujeres en la región gastan en promedio cinco horas por día en trabajo no remunerado incluyendo responsabilidades domésticas y de cuidado, mientras que los hombres gastan en promedio 1,6 horas diariamente.

A pesar de los grandes avances económicos de la región y el incremento de la participación femenina en la fuerza de trabajo, Asia Pacífico ha tenido pocos avances en la mejora de la brecha salarial entre mujeres y hombres. Las mujeres ganan menos que los hombres en casi todos los sectores en todos los países de la región. En Mongolia por ejemplo ganan un 20% menos mientras que en Corea lo llegan a hacer en un 40% (Ilustración 6). Hasta el 30% de la brecha salarial en la región se explica por las diferencias de género en la educación, en la experiencia y en la segregación industrial y ocupacional (OECD, 2016b).

Ilustración 6: Igualdad de género en salarios



Fuente: OECD (2016b)

En los campos STEM particularmente la región se enfrenta a una gran escasez de mano de obra debido a la poca representación de mujeres en estas áreas. Los estereotipos de trabajo generan que pocas niñas se dediquen a estudiar en ciencias, matemáticas, ingeniería o tecnología, lo que genera que se mantenga la segregación ocupacional, concentrando el talento

femenino en otras áreas de menor ingreso. Como evidencia clara de esto se encuentra Malasia, donde las mujeres están fuertemente representadas en la profesión de la salud como en farmacia (73%) y enfermería (60%), y sólo componen un 11% del total de ingenieros. En la región las mujeres se concentran en el sector servicios en un 58%, mientras que una minoría lo hace en el sector industrial (12%). Además, del total de investigadores sólo un 23% son mujeres (OECD, 2016b).

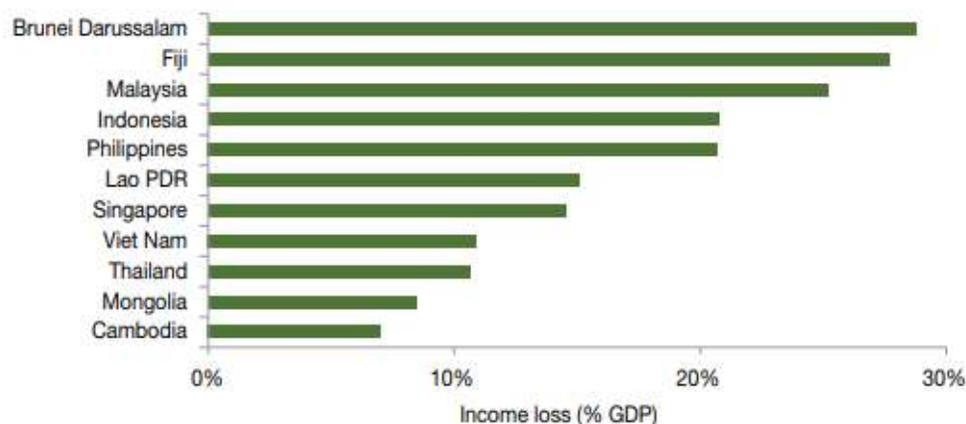
En lo que refiere a equidad de género en el trabajo, Filipinas resalta por su gran progreso, seguido de Nueva Zelanda y Singapur. Por el contrario los países que están más lejos de este objetivo son Bangladesh, India, Japón, Nepal, Pakistán y Corea del Sur. La mayoría de los países asiáticos deben mejorar la participación de mujeres en puestos de liderazgo: en Asia Pacífico hay solamente una mujer cada cuatro hombres en dichas posiciones.

En cuanto a equidad de género en la sociedad, Australia, Nueva Zelanda, Filipinas y Singapur son los países que lideran en servicios como la educación, la maternidad y salud reproductiva, inclusión financiera y digital y protección legal. En el lado opuesto se encuentran Bangladesh, India, Nepal y Pakistán (MGI, 2018).

7.3 Costo económico de la brecha de género en Asia Pacífico

El estudio del Centro de Desarrollo de la OCDE afirma que las restricciones a los roles económicos de las mujeres tienen graves consecuencias macroeconómicas. Las pérdidas de ingreso consecuencia de las brechas de género en el mercado laboral son sustanciales: en la región de Asia Pacífico la pérdida total de ingresos es de un 16%, con una gran disparidad entre países, desde Camboya con un 7% hasta Brunéi con un 29% (Ilustración 7) (OECD, 2016b).

Ilustración 7: Pérdida de ingresos como % del PIB asociado a la brecha de género en la participación de la fuerza laboral



Fuente: OECD (2016b)

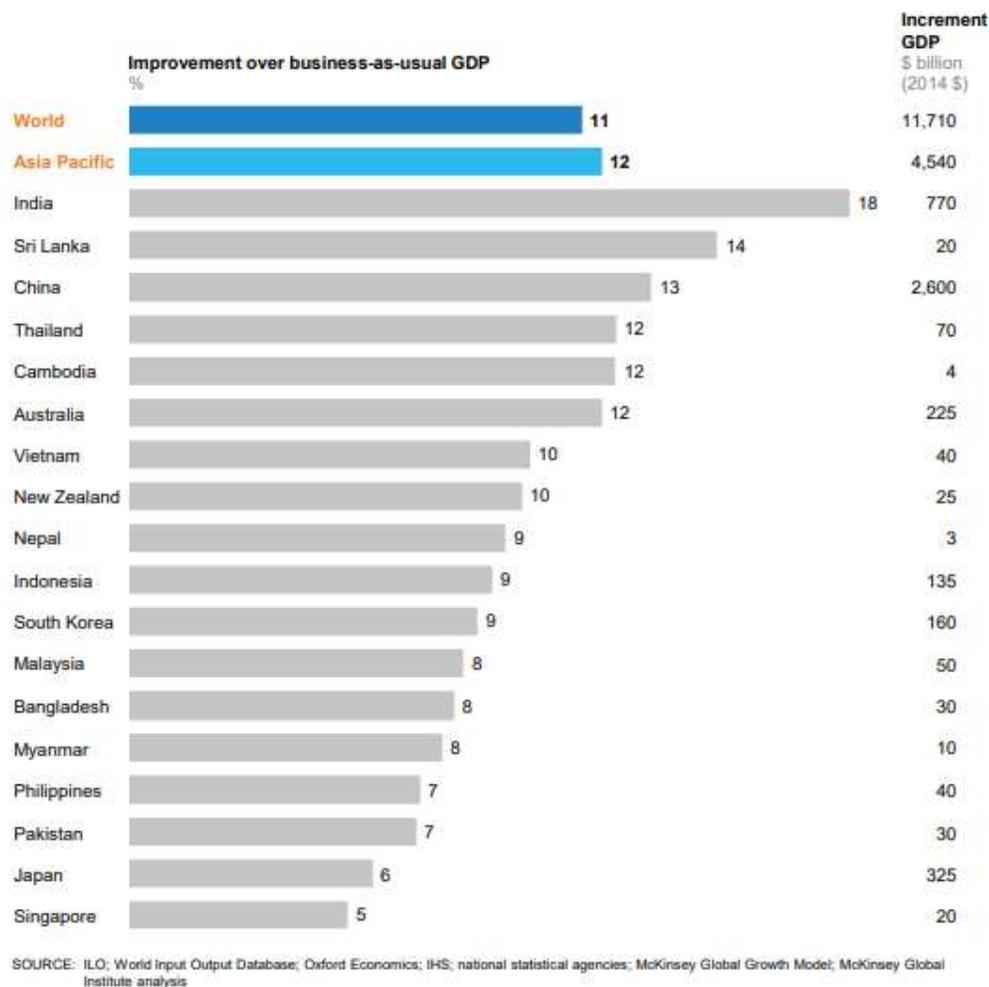
Por su parte según el estudio de McKinsey Global Institute “*The Power of Parity: Advancing Women’s Equality in Asia Pacific*” (2018)⁴, actualmente las mujeres en Asia Pacífico sólo contribuyen un 36% del total de los 26 billones de dólares que componen el PIB de la región, al igual que a nivel mundial. Uno de los problemas es que las mediciones

⁴ Este estudio incluye a los siguientes países: Pakistán, India, Bangladesh, Indonesia, Sri Lanka, Malasia, Japón, Filipinas, Corea del Sur, Australia, Myanmar, Nepal, Nueva Zelanda, Singapur, Tailandia, Vietnam, Camboya y China.

tradicionales del PIB no reflejan el importante valor económico que generan las mujeres a través del trabajo de cuidado no remunerado en el hogar como el cuidado de los niños y los ancianos, las compras, la cocina y la limpieza. El estudio de McKinsey estima que si este trabajo no remunerado por parte de las mujeres en Asia Pacífico fuera medido, agregaría 3,8 billones de dólares al total regional, equivalente al 15% del PIB total.

En una situación de “mejor en la región” en Asia Pacífico, donde cada país iguala la mayor tasa de mejora en la región, un total de 4,5 billones de dólares se podrían agregar al PIB para el año 2025, significando un incremento de un 12% más que si se siguiera la trayectoria habitual. Este monto adicional es equivalente a añadir una economía del tamaño combinado de Alemania y Austria cada año. Todos los países se verían beneficiados de avanzar en la equidad de género, estando China por ejemplo con un incremento de 2,6 billones de dólares, representando un incremento de un 13% más sobre el PIB habitual. Para India por su parte representaría un incremento de un 18%, al añadirse 770 miles de millones de dólares a su PIB (Ilustración 8). Se calcula que 58% de la oportunidad de mejora económica en Asia Pacífico se deriva de aumentar el índice de participación femenina en la fuerza laboral, el 17% del aumento del número de horas de trabajo de las mujeres, y el 25% restante proveniente del aumento del número de mujeres trabajando en sectores de alta productividad (MGI, 2018).

Ilustración 8: Incremento del PIB para 2025 en la situación "mejor en la región" por país



Fuente: McKinsey Global Institute, 2018.

De acuerdo al Banco de Desarrollo Asiático, la región de Asia Pacífico va a seguir sufriendo grandes costos sociales y económicos hasta que no se le otorguen a las mujeres mayores oportunidades para aprender, trabajar y ganar ingresos. En la región un 60% de las mujeres trabajan a menudo en trabajos peligrosos e indignos, y en el Sur Asiático esta cifra aumenta a 84%. El impacto de esta desigualdad es de gran importancia: Asia Pacífico pierde 47 mil millones de dólares anualmente debido a las restricciones de las mujeres para acceder a oportunidades de trabajo, y pierde entre 16 y 30 mil millones de dólares debido a la brecha de género en la educación (ADB, 2017).

7.4 Acciones para trabajar la paridad de género

A partir del estudio de McKinsey surgen cinco áreas prioritarias donde tomar acción por parte de los gobiernos, los privados y las organizaciones no gubernamentales para avanzar en la paridad de género en un futuro cercano en la región, y son las siguientes:

1. Poner foco en una mayor participación femenina en la fuerza de trabajo, incluyendo pasos para abordar el trabajo de cuidado no remunerado como una prioridad para impulsar el crecimiento económico.
2. Enfrentar el problema tanto regional como mundial de la poca representación de las mujeres en posiciones de liderazgo empresarial.
3. Captar los beneficios socioeconómicos de la mejora del acceso a la tecnología digital.
4. Cambiar las actitudes sociales sobre el rol de la mujer en la sociedad y en el trabajo.
5. Colaborar en soluciones regionales, como financiamiento e intercambio de información, como fuertes impulsores para la igualdad de género (MGI, 2018).

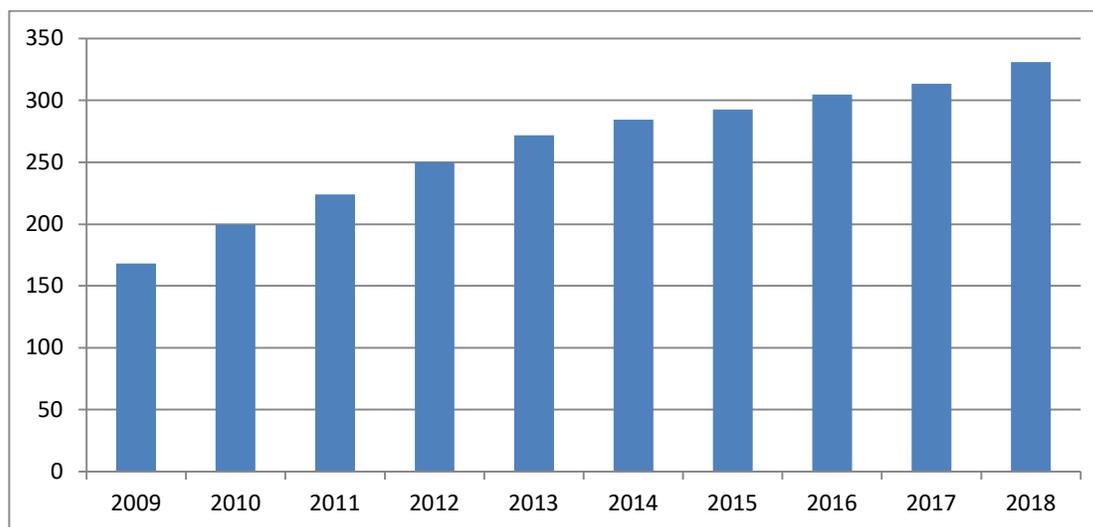
8. Rol de la mujer en Filipinas

8.1 Introducción al país Filipinas

Filipinas es un archipiélago que se ubica en el sudeste asiático, en el Cinturón de Fuego del Pacífico, una de las zonas con mayor actividad sísmica y volcánica del planeta. Su capital es Manila, donde se encuentra la Sede del Banco Asiático de Desarrollo (Oficina de Información Diplomática, 2019).

Según datos del Banco Mundial del 2018, tiene una población total de 106,6 millones de personas, de la cuales 53 millones son mujeres, siendo el noveno país más poblado de Asia y el duodécimo en el mundo. El PIB en el año 2018 fue de 330,9 mil millones de dólares, y el PIB per cápita fue de 3.102 dólares.

Gráfico 4: Evolución del PIB Filipinas (en miles de millones de dólares)



Fuente: elaboración propia en base a datos del Banco Mundial

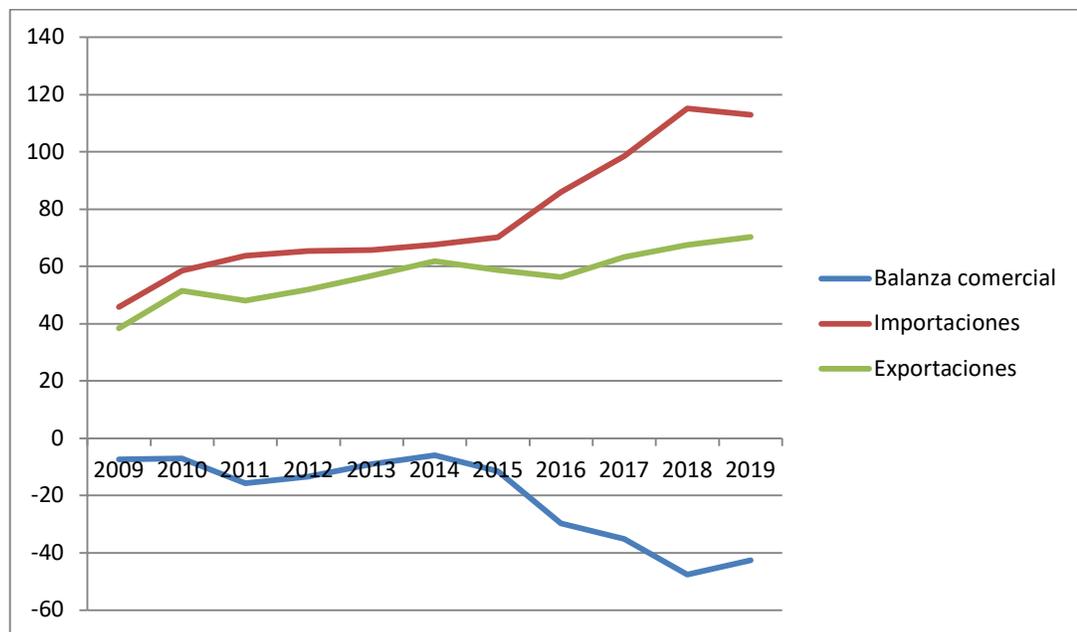
En Filipinas las mujeres aportan el 34% del PIB total aproximadamente (MGI, 2018). Los servicios son el sector más importante, componiendo el 60,9% del PIB filipino, seguido por la industria con un 30,1%, y la Agricultura con un 9% (Oficina de Información

Diplomática, 2019). Dentro de los servicios, resaltan el comercio con un 18,5%, y los servicios inmobiliarios con 12,8% (Oficina Comercial y Económica, 2019).

El país cuenta con 40 millones de personas como población activa, de las cuales en 2018 5,2% estaban desempleadas. De este porcentaje, el 63% de desempleados eran hombres. El sector servicios es el que emplea a la mayor parte del país, llegando a un 56,8%, seguido por la agricultura que provee el 24,1% del empleo, y la industria con un 19,1% de los trabajadores (Oficina Comercial y Económica, 2019).

Filipinas tiene una balanza comercial deficitaria de un 11,6%. Sus principales clientes son Estados Unidos, Hong Kong, Japón y China, los cuales también son sus principales proveedores, siendo China, Corea del Sur y Japón los tres primeros (Oficina Comercial y Económica, 2019).

Gráfico 5: Saldo de la balanza comercial de Filipinas (en miles de millones de dólares)



Fuente: elaboración propia en base a datos de Trade Map.

El país exporta principalmente componentes eléctricos significando un 40% del total de las exportaciones, e importa principalmente equipos de telecomunicaciones y maquinaria electrónica (Oficina Comercial y Económica, 2019).

En lo referente a política comercial, Filipinas cuenta con 10 acuerdos comerciales, de los cuales solamente dos son bilaterales: el acuerdo con Japón entrado en vigor en 2008 y el acuerdo con la EFTA (Asociación Europea de Libre Comercio) entrado en vigor en 2018. Filipinas forma parte del Protocolo sobre negociaciones comerciales (PTN por sus siglas en inglés) entrado en vigor en 1973 y también del Sistema Global de Preferencias Comerciales entre Países en Desarrollo (GSTP por sus siglas en inglés) entrado en vigor en 1989. Los demás acuerdos comerciales se dan en el marco de la ASEAN, de la cual forma parte desde 1967. Cabe destacar que ninguno de estos acuerdos tiene capítulos sobre género, ni menciona el tema dentro de sus textos (WTO, s.f.).

8.2 ASEAN

Filipinas es miembro fundador de la Asociación de Naciones del Sudeste Asiático, la cual se creó en 1967, y que actualmente está formada por 10 países: Indonesia, Malasia, Singapur, Tailandia, Brunéi, Vietnam, Laos, Myanmar, Camboya y Filipinas. Tiene una población total de 600 millones de personas, siendo en conjunto la séptima economía global. Los principales propósitos de su creación fueron el aceleramiento económico, el progreso social y el desarrollo cultural de la región, la promoción de la estabilidad y la paz, y la cooperación entre sus miembros. En el aniversario número 30 de su creación, se adoptó la “Visión ASEAN 2020”, con el objetivo de crear tres pilares de cooperación para el año 2020: económico, político y social. De esta forma es que la Comunidad ASEAN se compone de tres pilares: la Comunidad de Seguridad Política de la ASEAN (APSC por sus siglas en inglés), la

Comunidad Económica de la ASEAN (AEC), y la Comunidad Sociocultural de la ASEAN (ASCC), cada una con su respectivo plan de acción para el año 2025, llamados “*Blueprint*” (Oficina Comercial y Económica, 2019; ASEAN, s.f.).

En cuanto a la equidad de género, los países de la ASEAN afirman que reconocen la importancia del rol de la mujer en el desarrollo, apoyando los esfuerzos regionales e internacionales en la promoción de la condición de la mujer. Con este fin, el primer involucramiento de la Organización en el tema género fue en la Conferencia de las Mujeres Líderes de la ASEAN en 1975. En el año siguiente se creó el Subcomité de mujeres de la ASEAN, que al reestructurarse en el año 2002 se convirtió en lo que es actualmente la Reunión Ministerial sobre Mujeres de la ASEAN (AMMW por sus siglas en inglés). La misma se encuentra dentro de la Comunidad Sociocultural de la ASEAN, y se encarga de la coordinación y el monitoreo de la implementación de las prioridades regionales clave y cooperación de la ASEAN en cuanto a la mujer.

La Asociación, en el año 2017, estableció una declaración sobre la implementación de la perspectiva de género en la *ASEAN Community Vision 2025* con los tres *Blueprints* de las tres comunidades y en los ODS, para asegurar una ASEAN orientada a las personas y centrada en las personas, donde todas las mujeres y niñas puedan alcanzar su máximo potencial. Dicha declaración fue adoptada en Manila, capital de Filipinas, encargándole la tarea de coordinar, monitorear y reportar su proceso a la AMMW, con el apoyo de todos los organismos sectoriales en los tres pilares (ASEAN, 2017b).

En el año 1988 se firmó la Declaración sobre el Avance de la Mujer en ASEAN, y en el año 2004, se firmó la Declaración sobre la Eliminación de Violencia en contra de las Mujeres en la región de ASEAN, la cual fue la primera vez que todos los miembros de la Organización se comprometieron con la causa a nivel regional. La cooperación sobre el tema de género se

basa en dos documentos: el Plan de Trabajo para el Avance de la Mujer y la Equidad de Género, y el Plan de Trabajo para poner en práctica la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.

Los países de la ASEAN han logrado avanzar en el abordaje de la inequidad de género. La AMMW ha realizado distintos talleres, seminarios, sesiones de capacitación y reuniones consultativas como plataforma para los gobiernos, organizaciones, profesionales y civiles para compartir experiencias y comprometerse con el problema (ASEAN, s.f.).

Además, la ASEAN estableció una Agenda de Acción para la Integración del Empoderamiento Económico de la Mujer, a través de la innovación, comercio y negocios inclusivos, y el desarrollo de capital humano (ASEAN, 2017a).

Sin embargo, un estudio de la ASEAN junto con ONU mujeres y la Fundación Friedrich Ebert (FES por sus siglas en alemán) sobre el posible efecto en las mujeres resultado de la Comunidad Económica de la ASEAN, revela que si bien esta última genera un impacto potencial en términos de volumen de trabajos creados, no tendría una mayor contribución en términos de cambiar los patrones de género en el trabajo y los salarios. El predominio de los hombres en el comercio, las inversiones y en los sectores laborales calificados genera que las mujeres no puedan beneficiarse completamente de las oportunidades generadas por la Comunidad. El estudio afirma que a menos que se realicen intervenciones específicas, la AEC o cualquier otro impulso del mercado económico no beneficiarán a las mujeres, y lo mismo sucede al inverso: si no se aborda directamente el problema de participación de las mujeres, las economías no tomarán ventaja de la productividad y talento de las mujeres (ASEAN, FES y UN Women, 2016).

8.3 APEC

Filipinas también forma parte de APEC: el Foro de Cooperación Económica Asia Pacífico, fundado en 1989, con el objetivo de generar mayor prosperidad para las personas de la región a través de una integración y un crecimiento inclusivo, sostenible, seguro e innovador. Tiene 21 miembros: Australia, Brunéi, Canadá, Chile, China, Hong Kong, Indonesia, Japón, Corea del Sur, Malasia, México, Nueva Zelanda, Papúa Nueva Guinea, Perú, Rusia, Singapur, China Taipéi, Tailandia, Estados Unidos, Vietnam y Filipinas.

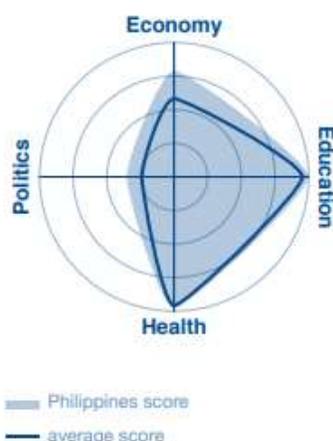
El empoderamiento económico y la mayor inclusión de la mujer en la economía regional son muy importantes en la agenda de la APEC. Hay aproximadamente 600 millones de mujeres en la fuerza de trabajo de la región, estando poco más del 60% en el sector formal. Es así que en el 2011 se creó la Asociación de Políticas sobre la Mujer y la Economía (PPWE por sus siglas en inglés), como una entidad público-privada con el objetivo de avanzar en la integración económica de las mujeres en los países miembros y coordinar actividades de género a lo largo de todo APEC.

La PPWE trabaja para abordar cinco pilares claves que impactan en el empoderamiento económico de la mujer: acceso a capital, acceso al mercado, habilidades y desarrollo de capacidades, liderazgo de las mujeres, y tecnología e innovación. Para esto, surge el Panel de Mujeres y Economía de APEC, que incluye 75 indicadores sobre el estatus de la mujer en las economías de los países miembros, y funciona como herramienta para poder rastrear, medir y comunicar el progreso en la reducción de las barreras en la participación económica de las mujeres en los cinco pilares previamente mencionados (APEC, 2019).

8.4 Brecha de género en Filipinas

De acuerdo al Informe Global de brecha de Género 2020 del Foro Económico Mundial, Filipinas ha logrado cerrar el 78% de la brecha de género a nivel general. Actualmente es el segundo país con mejor desempeño en Asia Pacífico detrás de Nueva Zelanda, y ocupa la posición número 16 a nivel mundial. Anteriormente era el primero en la región y se encontraba en el top 10 en el mundo, pero cayó en el ranking a causa de una pequeña disminución en su puntaje de 1,8 puntos porcentuales. Aún así, Filipinas cuenta con la brecha de género más pequeña en el continente asiático por gran diferencia: le sigue Laos recién con el puesto 43 a nivel mundial.

Ilustración 9: Puntaje de Filipinas en los cuatro subíndices que componen la paridad de género

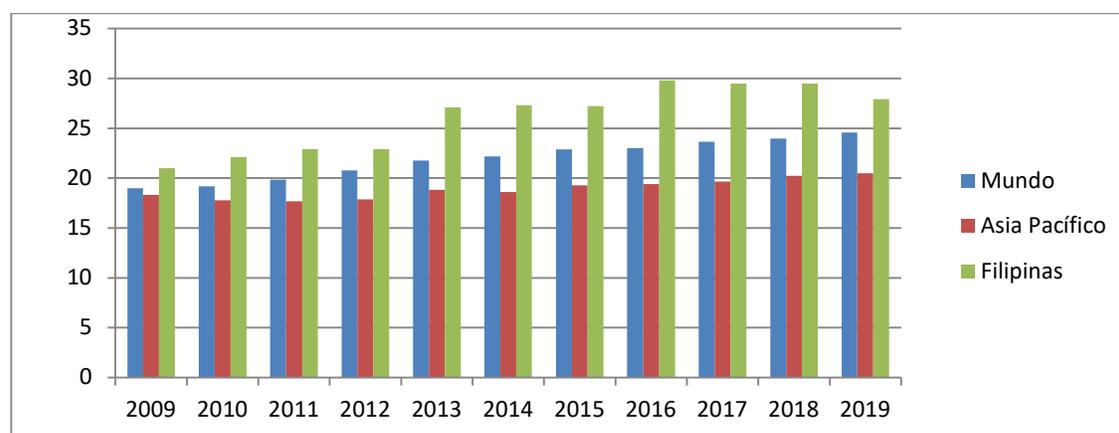


Fuente: World Economic Forum, 2019

El país cuenta con un gran desempeño en tres de las cuatro dimensiones del índice. Ha logrado cerrar la brecha de género tanto a nivel educacional como a nivel de salud y supervivencia: las mujeres pueden vivir con buena salud cinco años más que los hombres, el alfabetismo es universal para ambos sexos, y hay más mujeres que hombres matriculadas en educación secundaria y terciaria. En cuanto a la participación económica y oportunidades, ha

logrado cerrar el 80% de la brecha de género, con mujeres superando a los hombres en puestos de liderazgo y altos cargos así como en profesiones. Es uno en cuatro países que han logrado alcanzar esto. Además, Filipinas ocupa el quinto lugar en el indicador que evalúa la igualdad salarial del género, con un puntaje de 81,2. Es en el área del empoderamiento político donde la brecha se ha ampliado considerablemente en los últimos dos años, cayendo de la posición número 13 a la 29, habiendo cerrado un 35% de la brecha. Esto se debe a una menor representación femenina en posiciones ministeriales, pasando de un 25% a un 10% entre el 2017 y el 2019. La representación femenina también disminuyó ligeramente en el parlamento manteniéndose en un 28% en el año 2019 (WEF, 2019). Filipinas ha tenido dos jefas de Estado en su historia: Corazón Aquino en el período 1986-1992 y Gloria Macapagal Arroyo en el período 2001-2010 (Encyclopaedia Britannica, s. f.).

Gráfico 6: Proporción de escaños ocupados por mujeres en los parlamentos nacionales en Filipinas, Asia Pacífico y el mundo (%)



Fuente: elaboración propia en base a datos del Banco Mundial.

8.5 ODS

De acuerdo al Índice de Género de los ODS del 2019 de *Equal Measures 2030*, Filipinas tiene un puntaje general de 64,8 puntos, entrando al igual que la región de Asia Pacífico y que

el promedio a nivel global en la categoría de “deficiente”. Filipinas se encuentra en la posición número 73 a nivel mundial, y en el puesto número 12 en la región.

En cuanto al avance en la equidad de género por ODS específico, el país tiene mejores puntajes de entre 80 y 90 puntos en los ODS 2 (hambre y nutrición), ODS 4 (educación) y el ODS 6 (agua y saneamiento). Por el contrario, sus peores puntajes de entre 40 y 50 puntos se encuentran en los ODS 13 (clima), ODS 16 (paz e instituciones) y el ODS 17 (alianzas).

En el ODS 5 específico de género, que incluye matrimonio precoz y forzado, percepciones de violencia de pareja, causas legales para el aborto, y número de mujeres parlamentarias y en cargos ministeriales, Filipinas tiene un puntaje de 61,2 situándose por debajo del puntaje a nivel global de 66 puntos (EM2030, 2019).

8.6 Comisión Filipina de la Mujer

En lo que refiere a medidas gubernamentales en materia de género, Filipinas se ha establecido como un ejemplo tanto para la región Asia Pacífico como para el resto del mundo, gracias a que ha desarrollado varias políticas públicas para avanzar hacia la paridad de género.

La primera gran iniciativa tuvo lugar en 1975, año internacional de la mujer, con la creación de la Comisión Nacional sobre el Rol de la Mujer Filipina (NCRFW por sus siglas en inglés), con el objetivo de asesorar al presidente y al gabinete acerca de políticas y programas para trabajar sobre la igualdad de género. En la primera década de su funcionamiento, sus principales operaciones fueron establecer un centro de información sobre mujeres, realizar estudios sobre política para la emisión de medidas ejecutivas y legislativas sobre mujeres y monitorear la implementación de la CEDAW en el país. Al cumplirse los diez años la Comisión publicó el libro “La década de la mujer en Filipinas: enfoque en la Comisión Nacional sobre el

Papel de la Mujer Filipina”, estableciendo los principales criterios de la política de género en un futuro.

En el año 1987 fue cuando realmente la temática se ubicó en el centro de la agenda del gobierno: bajo el mandato de la primera presidenta mujer Corazón Aquino se integró el principio de igualdad de género a la Constitución filipina. En el período 1992-1998 se creó el Plan Filipino para el Desarrollo Sensible al Género (PPGD) 1995-2025, un plan con una perspectiva de 30 años que describe las políticas, estrategias, programas y proyectos que el gobierno debe adoptar como manera de permitir que las mujeres puedan participar y beneficiarse del desarrollo nacional. Bajo orden ejecutiva, el PPGD fue adoptado como principal herramienta para implementar en Filipinas la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing de las Naciones Unidas. Otro gran logro fue la aprobación del Presupuesto de Género y Desarrollo (GAD), donde se ordenó que todas las agencias e instrumentos del gobierno destinaran como mínimo un 5% de sus asignaciones para los programas y proyectos GAD.

Finalmente fue en el año 2009 que la NCRFW se transformó en la Comisión Filipina de la Mujer (PCW por sus siglas en inglés), pasando de ser un asesor presidencial a constituirse como el principal organismo de formulación de políticas y coordinación sobre las mujeres y las cuestiones sobre la igualdad de género. Algunas de sus funciones son: asegurarse de la implementación del Plan Nacional para las mujeres en las agencias gubernamentales en todos los niveles, promocionar el empoderamiento político, social y económico de la mujer y proveer asistencia técnica en la incorporación de la perspectiva de género, actuar como centro de información y base de datos sobre todo lo relacionado con mujeres, monitorear la implementación de leyes y convenios internacionales sobre la mujer, entre otros.

La NCRFW amplió su mandato y pasó a ser la PCW debido a la promulgación de la Ley de la República 9710, conocida también como la Carta Magna de la Mujer (BCN, 2018; PCW, s.f.).

8.7 Carta Magna de la Mujer

La Carta Magna de la Mujer (MCW) fue firmada el 14 de agosto de 2009, impulsada bajo el mandato de la segunda presidenta mujer del país Gloria Macapagal Arroyo. La MCW es una ley integral de derechos humanos de las mujeres que busca la eliminación de la discriminación a través del reconocimiento, de la protección, del cumplimiento y promoción de los derechos de las mujeres filipinas, especialmente de aquellas pertenecientes a sectores marginados de la sociedad. Conforman un marco de derechos para las mujeres basado en el derecho internacional. La MCW establece el compromiso del gobierno filipino con la CEDAW, es la implementación local a sus disposiciones, principalmente sobre la definición de discriminación de género, obligaciones del Estado, igualdad y medidas especiales temporales (BCN, 2018; PCW, s.f.).

Algunas de las disposiciones de la ley incluyen: el incremento del número de mujeres en puestos de tercer nivel del gobierno para lograr una composición pareja y alcanzar el equilibrio de género, la no discriminación de empleo en los campos de militares, policía, y otros servicios similares así como sus promociones y oportunidades, el igual acceso y la eliminación de la discriminación en la educación, becas, y capacitaciones, la igualdad de estatus para mujeres y hombres en la titulación de la tierra y la emisión de contratos de administración y patentes, la protección de la mujer de toda forma de violencia, entre otros.

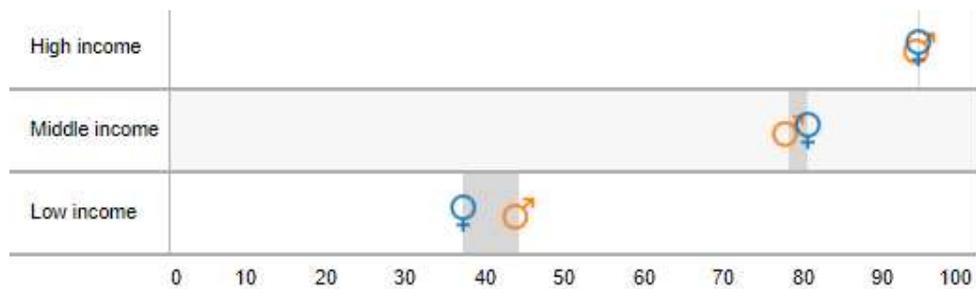
Además de garantizar los derechos, la MCW establece la responsabilidad del gobierno de realizar acciones para poner fin a la discriminación en contra de la mujer. Establece que el gobierno filipino debe garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, y que debe tomar

medidas para revisar, enmendar o derogar leyes que sean discriminatorias para las mujeres (PCW, s.f.).

8.8 Educación

Según datos del Banco Mundial, la tasa de alfabetización en mujeres en Filipinas llegó en 2015 a ser de 98,24%, mientras que para los hombres fue de 98,12%.

Ilustración 10: Nivel de finalización de la secundaria inferior por sexo (%)



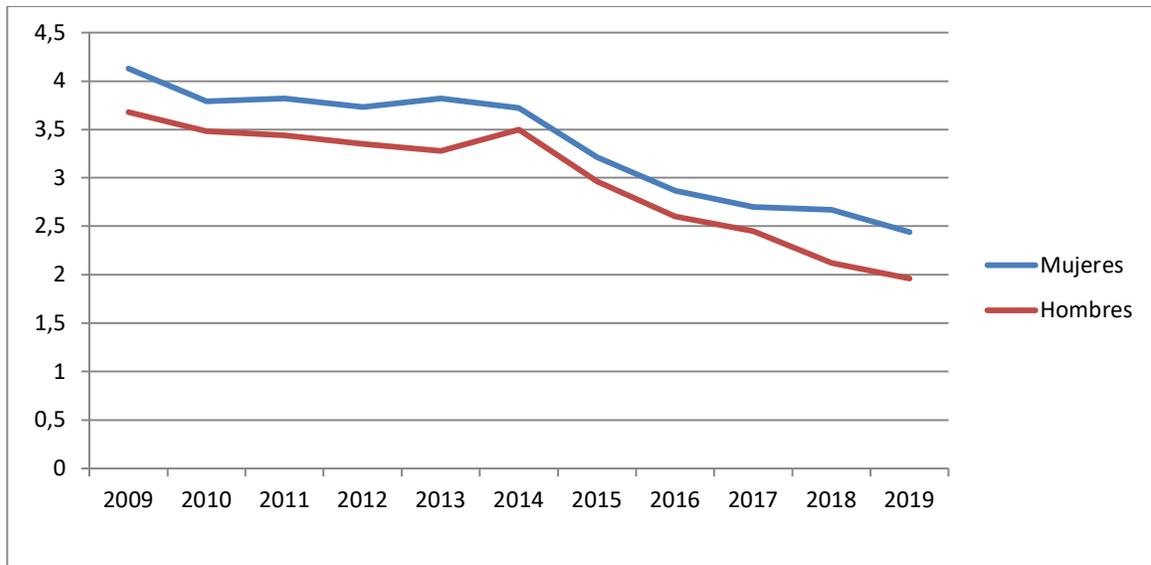
Fuente: Banco Mundial, 2018

Si bien los niveles de alfabetización son altos para ambos sexos, la culminación de los estudios depende en gran parte de la situación económica como se puede ver en la Ilustración 10. En los sectores con altos ingresos, el 94% tanto de mujeres como de hombres completaron el primer ciclo de secundaria, pero en los sectores de bajo ingreso los hombres lo hicieron en un 44% y las mujeres solamente en un 37%.

En cuanto a mayores niveles de educación, según datos de las Naciones Unidas, el número de mujeres filipinas que logran alcanzar el nivel terciario es mayor al de los hombres. En el año 2013 un 28,4% de la población femenina mayor a 25 años terminó la educación terciaria, mientras que en la población masculina el porcentaje fue de 24,7%.

8.9 Trabajo

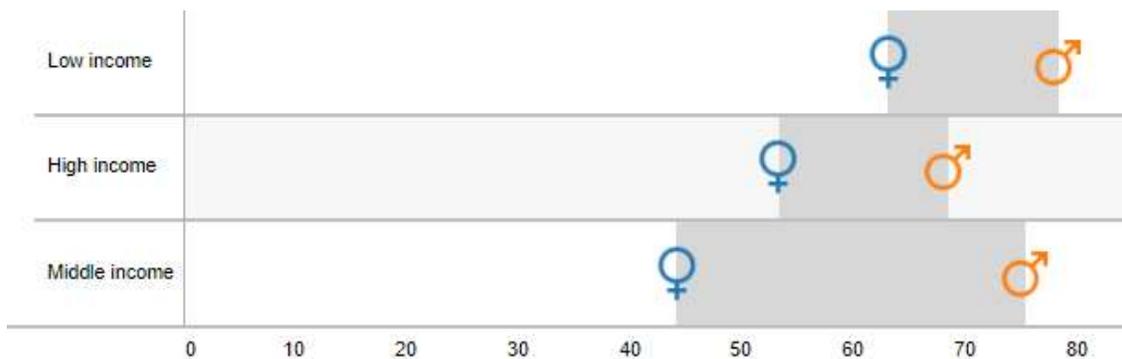
Gráfico 7: Niveles de desempleo (% de la población activa)



Fuente: elaboración propia en base a datos del Banco Mundial

De acuerdo a datos del Banco Mundial, el nivel de desempleo de mujeres en el año 2019 en Filipinas llegó a ser de 2,44%, siendo el menor porcentaje de todos los años hasta el momento. Desde el año 2009 se marca una tendencia de descenso en el número de mujeres sin empleo, estando aún por poca diferencia por encima de los niveles de desempleo de los hombres.

Ilustración 11: Nivel de participación en la fuerza laboral por sexo (% de la población mayor a 15 años)

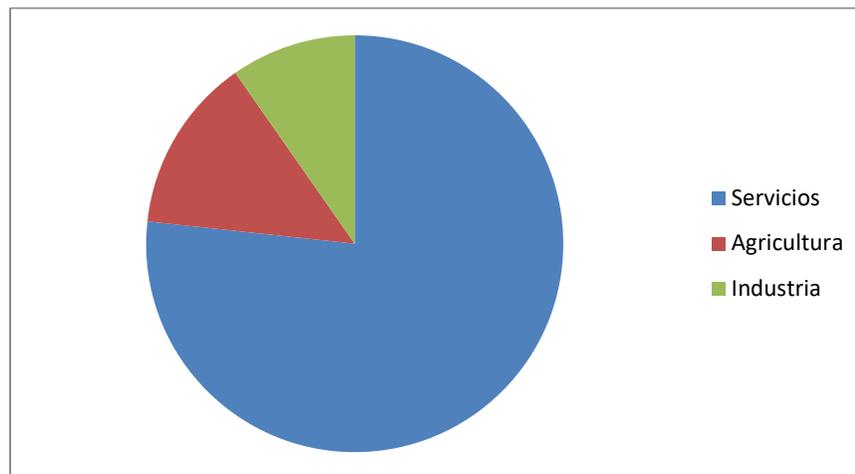


Fuente: Banco Mundial, 2019

En la Ilustración 11 para el año 2019 se puede observar que los niveles de participación en la fuerza laboral de las mujeres siempre son menores a los de los hombres, tanto en los sectores con bajo ingreso, como los de mediano y alto ingreso. La mayor diferencia se encuentra en el sector de mediano ingreso, donde las mujeres tienen una participación de 44%, mientras que los hombres lo hacen en un 75%.

En lo referente al empleo por sectores, los servicios son el sector que está mayormente compuesto por trabajadoras mujeres, con un 76,7%, el cual es el único donde hay mayor presencia femenina. En segundo lugar se encuentra la agricultura, el cual emplea a 13,6% de las mujeres, y en último lugar se encuentra la industria, donde tan sólo emplea al 9,7% de las trabajadoras mujeres (Gráfico 8).

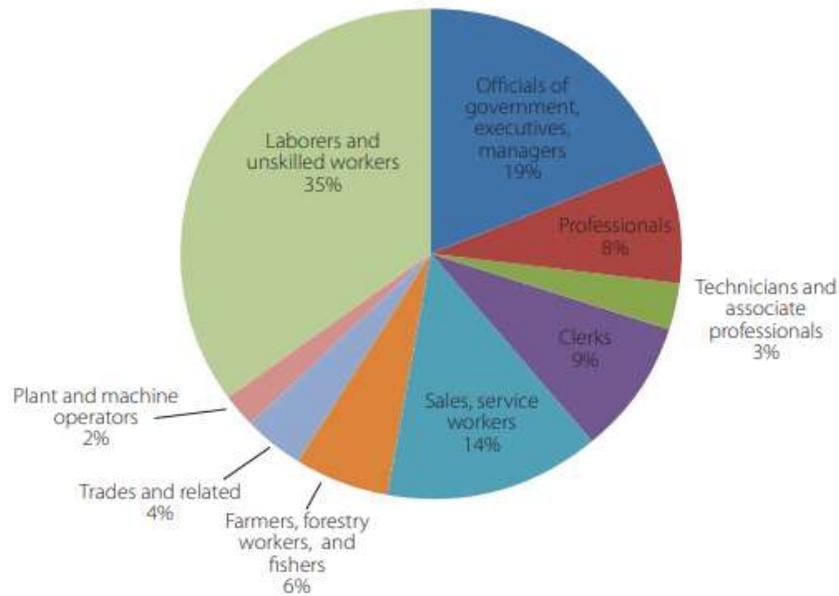
Gráfico 8: Empleo femenino por sector (2019)



Fuente: elaboración propia en base a datos de la OIT

En cuanto al empleo femenino por ocupación, un 35% entran en la categoría “trabajadores sin habilidades”, un 19% son funcionarias del gobierno, ejecutivas y/o gerentes, un 14% trabajan en ventas, un 9% son oficinistas, un 8% son profesionales, un 6% son agricultoras, trabajadoras forestales y/o pescadoras, mientras que el resto se dividen en técnicos, comercio y afines, y operadoras de maquinaria (Gráfico 9).

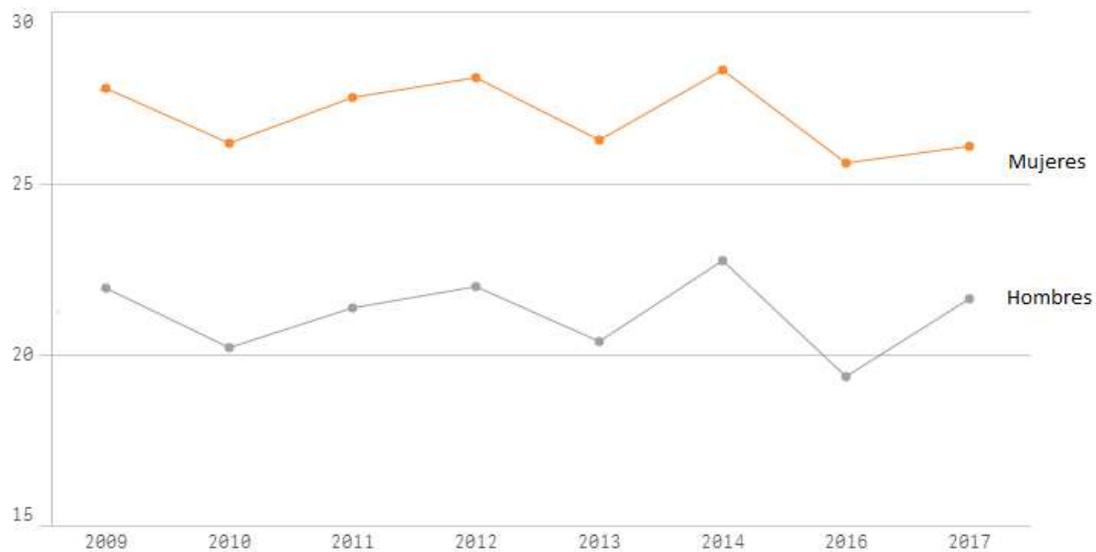
Gráfico 9: Empleo femenino por ocupación (2011)



Fuente: Asian Development Bank, 2013

Como muestra el Gráfico 10, entre el 25 y 30% de los empleos de las mujeres filipinas son de medio tiempo, siendo aproximadamente un 5% más que los empleos de medio tiempo de los hombres.

Gráfico 10: Proporción de empleados part-time por sexo



Fuente: Naciones Unidas, 2018

En términos de diferencias de salarios entre mujeres y hombres, Filipinas tiene una muy buena posición, ya que la brecha salarial de género diaria en general es de -3%, indicando la ventaja de la mujer. Esta brecha mide la diferencia entre el salario promedio de los hombres y de las mujeres, expresado como un porcentaje del salario promedio para los hombres. Igualmente, como se puede observar en la Tabla I, la brecha salarial de género tiene grandes diferencias entre ocupaciones e industrias. Por ejemplo, en el sector de servicios y ventas, los empleados hombres ganaban diariamente 314,45 pesos filipinos, (equivalente a 6,3 dólares americanos)⁵ mientras que las mujeres ganaban 206,44 pesos, (equivalente a 4,1 dólares americanos) significando una brecha salarial de 34%. Por el contrario como funcionarios del gobierno, ejecutivos y gerentes, las mujeres empleadas ganaban diariamente 762,5 pesos filipinos (equivalente a 15,25 dólares americanos) mientras que los hombres ganaban 738 pesos, (equivalente a 14,7 dólares americanos) significando una brecha salarial de -3% (ADB, 2013).

Tabla 1: Salario promedio diario y brecha salarial de género (2011)

Occupation	Average Nominal Daily Basic Pay, Employees Only (pesos)		Gender Wage Gap (%)
	Men	Women	
Officials of government and special interest organizations, corporate executives, managers, supervisors	738.78	762.55	-3
Professionals	732.41	655.12	11
Technicians and associate professionals	489.29	431.05	12
Clerks	426.62	402.51	6
Service workers and shop and market sales workers	314.45	206.44	34
Farmers, forestry workers, and fishers	197.39	171.06	13
Trades and related workers	302.37	223.66	26
Plant and machine operators and assemblers	320.88	324.49	-1
Laborers and unskilled workers	195.79	142.80	27
Special occupations	608.23	384.59	37
All occupations	313.42	323.53	-3

Fuente: Asian Development Bank, 2013

⁵ 1 peso filipino = 0,020 dólar americano (año 2020)

8.10 Costo económico de la brecha de género en Filipinas

De acuerdo al estudio de McKinsey Global Institute “*The Power of Parity: Advancing Women’s Equality in Asia Pacific*” (2018) a pesar de que Filipinas es el país en Asia Pacífico que tiene mejor desempeño en la equidad de género en el trabajo, que está entre los mejores puntajes en la brecha salarial por un trabajo similar, además de alcanzar la igualdad en educación y salud, las mujeres solamente contribuyen un 34% del PIB total, y hay lugar para mejora. Si bien el gobierno ha sido proactivo en la legislación para avanzar hacia la paridad de género, también es cierto que la vivencia de las mujeres filipinas depende en gran parte de su estatus socioeconómico: las mujeres de menor ingreso todavía se enfrentan a mayores brechas de género y menores oportunidades.

En el caso de Filipinas, en una situación del “mejor en la región”, donde tendría que igualar la tasa de progreso del país que más rápido avanzó en la igualdad de género en la región, para el año 2025 podría llegar a agregar 40 mil millones de dólares a su PIB anual, lo que significa una mejora de un 7% sobre el PIB habitual (MGI, 2018).

8.11 Acciones a llevar a cabo hacia la paridad de género en Filipinas

A partir del estudio de McKinsey Global Institute se desarrollaron posibles medidas a llevar a cabo para trabajar sobre la paridad de género, donde se distinguen cuatro prioridades en todas ellas: aumentar la participación femenina en trabajos de calidad, aumentar la representación femenina en puestos de liderazgo, mejorar la inclusión financiera y digital, y cambiar las actitudes sobre los roles de género.

En el caso de Filipinas, las medidas incluyen:

1. Aumentar el acceso y la provisión equitativa de políticas favorables a la familia en el lugar de trabajo.

Esto incluye licencia parental con igualdad de género, aumento de las opciones de trabajo flexibles y de medio tiempo para todos los trabajadores y el aumento de opciones de cuidado infantil.

2. Introducir políticas y programas para mejorar la balanza de género en industrias dominadas por hombres.

Esto implica la revisión de los currículos de la escuela primaria para eliminar los prejuicios de género, y el desarrollo de programas para alentar a las mujeres a estudiar carreras en industrias dominadas por hombres (por ejemplo las STEM).

3. Fortalecer incentivos económicos para que las mujeres se mantengan en el trabajo.

Para esto es necesario mejorar la cláusula de igualdad de remuneración entre mujeres y hombres, y auditar el pago de empleados para poder así identificar brechas salariales de género por un mismo trabajo.

4. Reducir las barreras a la participación laboral para las madres jóvenes y solteras.

Esto conlleva la mejora del apoyo de cuidado de niños y la proporción de programas de empleo y apoyo para madres solteras.

5. Utilizar productos y servicios financieros para aumentar el empoderamiento económico de las mujeres con menos educación.

Por ejemplo, al ampliar las medidas hacia las zonas no bancarizadas para mejorar la inclusión financiera de las mujeres, y brindar servicios de acceso financiero para las mujeres agricultoras y microempresarias.

6. Apresurar la implementación de programas para la mejora de la salud materna en zonas rurales e aisladas (MGI, 2018).

9. Conclusiones

Los roles de género, tanto para hombres como para mujeres, son impuestos por la sociedad y sus costumbres, por lo que son modificables. Estos han llevado particularmente a que las mujeres hayan estado históricamente en desventaja frente a los hombres en términos de igualdad de oportunidades, especialmente en el ámbito laboral. Las mujeres se enfrentan a grandes dificultades para poder participar del mercado de trabajo, teniendo incluso restricciones legales en algunos países. Se enfrentan a estereotipos que generan que la fuerza de trabajo femenina se concentre principalmente en los sectores de menor ingreso, con menor capacitación y menor poder de decisión. Las mujeres cobran menos salario por el mismo trabajo que los hombres, aún teniendo mayor educación, así como también tienen menor acceso a recursos y a trabajos de las áreas STEM. Uno de los principales obstáculos que enfrenta la mujer diariamente es el trabajo doméstico no remunerado, al cual le dedica hasta cinco veces más de tiempo que los hombres, y que le impide dedicar ese mismo tiempo a su crecimiento personal y profesional.

Esta desigualdad de oportunidades no sólo afecta a la mujer en sí misma, sino también a toda la sociedad en su conjunto. Económicamente supone un menor ingreso per cápita, un menor consumo, menor inversión, menor mano de obra y productividad, y menor bienestar en general.

Esto se puede ver reflejado en Asia Pacífico, que si bien es de las regiones con mayor crecimiento económico en los últimos tiempos, solamente ha logrado cerrar el 68,5% de la brecha de género, y donde las mujeres aportan en promedio un 36% del total de los 26 billones de dólares que componen el PIB. El costo económico para la región es claro: un total de 4,5 billones de dólares se podrían agregar al PIB para el año 2025 si se avanzara hacia la paridad de género. De hecho si el trabajo de cuidado no remunerado por parte de las mujeres en Asia

Pacífico fuera medido, se agregarían 3,8 billones de dólares al total regional, equivalente al 15% del PIB total.

En el caso específico de Filipinas, a pesar de ser un país líder en la región en materia de igualdad de género que ha logrado cerrar el 78% de la brecha de género, las mujeres contribuyen solamente un 34% del PIB total. El costo económico para el país también es claro: para el año 2025 se podrían llegar a agregar 40 mil millones de dólares al PIB anual, equivalente a una mejora del 7% sobre su PIB habitual si se avanzara aún más hacia la equidad entre mujeres y hombres. Aún estando en una situación mejor que el promedio mundial y regional en materia de género, este caso demuestra que no es suficiente: replica las mismas tendencias que a nivel macro y se encuentra lejos de alcanzar la paridad.

En los últimos años tanto a nivel de país en el caso de Filipinas, como a nivel regional y mundial, se han creado organismos encargados de trabajar hacia dicha equidad de género. La creación de la CEDAW (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer), de la Plataforma de Acción de Beijing y ONU Mujeres a nivel mundial, así como la Comisión Filipina de la Mujer y la Carta Magna de la Mujer en Filipinas, por mencionar algunos, han marcado un importante avance hacia la igualdad, al reconocer la problemática y al establecer la voluntad de querer trabajar y cooperar hacia una solución. Con este fin se han marcado diversos planes de acción, pero que parecen no tener un mayor impacto en la realidad. Las proyecciones a futuro indican que si el progreso continúa de la misma manera, llevaría casi 100 años más a nivel mundial poder cerrar la brecha de género, y la situación en la región de Asia Pacífico es aún peor: llevaría 163 años más poder hacerlo.

La equidad de género es una obligación que nos compete a todas y todos, tanto social como económicamente. Es necesario un mayor compromiso por parte de los gobiernos, empresas y de los individuos que componen la sociedad para cambiar estas tendencias y llevar

a cabo acciones más concretas. Un buen ejemplo de esto es el Presupuesto de Género y Desarrollo de Filipinas, el cual es financiado con un 5% de las asignaciones de todas las agencias gubernamentales. En este lineamiento, es clara la necesidad de trabajar sobre el área más débil en la igualdad de género: la política. Las mujeres deben ocupar mayores cargos en los gobiernos, ya que es ahí donde se toman las decisiones que cambian las reglas del juego. Además, son necesarios mayores datos desagregados por sexo, que permitan una mejor medición de la relación del género con la economía y el comercio, y un mejor seguimiento de la eficacia de los planes para equiparar la situación de la mujer.

Si bien tener una mayor brecha de género no implica necesariamente tener un mal desempeño económico, como lo demuestra la región de Asia Pacífico, lo cierto es que no se puede alcanzar el mayor bienestar dejando atrás a la mitad de la población. Es una calle de doble sentido: hasta que no se logre la igualdad, la mujer no podrá aprovechar de las oportunidades brindadas por el crecimiento económico, y las economías, ya sea Filipinas, Asia Pacífico, o el resto del mundo, no podrán aprovechar las capacidades brindadas por las mujeres. En consecuencia, ninguna de las partes podrá alcanzar su máximo potencial.

10. Bibliografía

- APEC. (2019). Policy Partnership on Women and the Economy. Recuperado 7 de junio de 2020, de <https://www.apec.org/Groups/SOM-Steering-Committee-on-Economic-and-Technical-Cooperation/Working-Groups/Policy-Partnership-on-Women-and-the-Economy>
- ASEAN. (s. f.). Overview. Recuperado 7 de junio de 2020, de <https://asean.org/asean/about-asean/overview/>
- ASEAN. (s. f.). ASEAN Ministerial Meeting on Women (AMMW). Recuperado 7 de junio de 2020, de <https://asean.org/asean-socio-cultural/asean-ministerial-meeting-on-women-ammw/>
- ASEAN. (2017a). Action Agenda on Mainstreaming Women's Economic Empowerment (WEE) in ASEAN. Recuperado 7 de junio de 2020, de <https://asean.org/action-agenda-on-mainstreaming-womens-economic-empowerment-wee-in-asean/>
- ASEAN. (2017b). *ASEAN Declaration on the Gender-Responsive Implementation of the ASEAN Community Vision 2025 and Sustainable Development Goals*. Recuperado el 2 de julio de 2020 de https://asean.org/wp-content/uploads/2017/11/7.-ADOPTION_ASEAN-Declaration-on-the-GR-Implementation_CLEAN_Sept.8-2017_for-31st-Summit_CLEAN.pdf
- ASEAN Secretariat, UN Women Regional Office for Asia, & Pacific and the FriedrichEbert-Stiftung (FES). (2016, marzo). *Projected Gender Impact of the ASEAN Economic Community*. Recuperado El 2 de julio de 2020 de <https://asean.org/storage/2012/05/Projected-Gender-Impact-of-ASEAN-Economic-Community.pdf>

Asian Development Bank. (2013). *GENDER EQUALITY IN THE LABOR MARKET in the Philippines*. Recuperado el 15 de junio de 2020 de

<https://www.adb.org/sites/default/files/publication/31194/gender-equality-labor-market-philippines.pdf>

Asian Development Bank. (2017). Empowering Asia's Women to Drive Development.

Recuperado 2 de junio de 2020, de

<https://www.adb.org/news/infographics/empowering-asias-women-drive-development>

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (2018, abril 16). Carta magna de la mujer: La piedra angular de la política de género en Filipinas. Recuperado 29 de abril de 2020, de <https://www.bcn.cl/observatorio/asiapacifico/noticias/carta-magna-de-la-mujer-filipinas>

Encyclopaedia Britannica. (s. f.). Corazon Aquino | Biography & Facts. Recuperado 10 de junio de 2020, de <https://www.britannica.com/biography/Corazon-Aquino>

EQUAL MEASURES 2030. (2019). *LA FUERZA DE LOS DATOS PARA LOGRAR LA IGUALDAD DE GÉNERO Presentación del Índice de Género de los ODS de 2019 de EM2030*. Recuperado el 11 de mayo de 2020 de https://data.em2030.org/wp-content/uploads/2019/08/EM2030_2019_Global_Report_Spanish.pdf

Frohmann, A. (2019). *Herramientas de política comercial para contribuir a la igualdad de género*, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Recuperado el 20 de mayo de 2020 de

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45063/1/S1901159_es.pdf

Higgins, K. (2012). *Género y Tratados de Libre Comercio: Buenas Prácticas y Guía de políticas*. Recuperado el 20 de mayo de 2020 de

https://webasignatura.ucu.edu.uy/pluginfile.php?file=%2F303746%2Fmod_resource%2Fcontent%2F1%2FGenero-y-TLCs-Buenas-Practicas.pdf

ILO. (2018). *Global Wage Report 2018/19 What lies behind gender pay gaps*. Recuperado el 22 de mayo de 2020 de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650553.pdf

McKinsey Global Institute. (2015). *THE POWER OF PARITY: HOW ADVANCING WOMEN'S EQUALITY CAN ADD \$12 TRILLION TO GLOBAL GROWTH*. Recuperado el 26 de abril de 2020 de:
https://www.mckinsey.com/~/media/McKinsey/Featured%20Insights/Employment%20and%20Growth/How%20advancing%20womens%20equality%20can%20add%2012%20trillion%20to%20global%20growth/MGI%20Power%20of%20parity_Full%20report_September%202015.ashx

McKinsey Global Institute. (2018). *THE POWER OF PARITY: ADVANCING WOMEN'S EQUALITY IN ASIA PACIFIC*. Recuperado el 29 de abril de 2020, de
<https://www.mckinsey.com/~/media/McKinsey/Featured%20Insights/Gender%20Equality/The%20power%20of%20parity%20Advancing%20womens%20equality%20in%20Asia%20Pacific/MGI-The-power-of-parity-Advancing-womens-equality-in-Asia-pacific-Executive-summary.ashx>

Monteiro, J. A., & World Trade Organization. (2018). *Gender-related provisions in regional trade agreements*. Recuperado el 21 de mayo de 2020 de
<https://www.econstor.eu/bitstream/10419/191640/1/1047566001.pdf>

Naciones Unidas. (s. f.). Igualdad de género. Recuperado 6 de mayo de 2020, de
<https://www.un.org/es/sections/issues-depth/gender-equality/index.html>

Naciones Unidas. (s. f.). Carta de las Naciones Unidas. Recuperado 6 de mayo de 2020, de <https://www.un.org/es/sections/un-charter/chapter-i/index.html>

Noticias ONU (2019, marzo). De 193 países, sólo 10 están gobernados por mujeres.

Recuperado 10 de junio de 2020, de <https://news.un.org/es/story/2019/03/1452691>

OECD Development Centre. (2016a). *The economic cost of gender-based discrimination in social institutions*. Recuperado el 25 de mayo de 2020 de

https://www.oecd.org/dev/development-gender/SIGI_cost_final.pdf

OECD Development Centre (2016b). *EAST ASIA AND THE PACIFIC SIGI REGIONAL REPORT*. Recuperado el 31 de mayo de 2020 de

https://www.oecd.org/development/gender-development/Brochure_SIGI_EAP_web.pdf

Office of the Special Adviser on Gender Issues and the Advancement of Women, United Nations. (2001, agosto). IMPORTANT CONCEPTS UNDERLYING GENDER MAINSTREAMING. Recuperado 3 de mayo de 2020, de

<https://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/factsheet2.pdf>

Oficina de Información Diplomática del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación . (2019, diciembre). *Ficha país Filipinas*. Recuperado el 6 de junio de 2020 de

http://www.exteriores.gob.es/Documents/FichasPais/FILIPINAS_FICHA%20PAIS.pdf

Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos. (s. f.). ACNUDH | Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

- Recuperado 6 de mayo de 2020, de
<https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx#navigation>
- Oficina Económica y Comercial de España en Manila. (2019, septiembre). *Informe Económico y Comercial Filipinas*. Recuperado el 6 de junio de 2020 de
<file:///C:/Users/Acer%20E15/Downloads/DOC2019830963.pdf>
- OMC. (s. f.). OMC Las mujeres y el comercio. Recuperado 8 de mayo de 2020, de
https://www.wto.org/spanish/tratop_s/womenandtrade_s/gendersdg_s.htm
- OMC. (2020, marzo 6). Director General Azevêdo en el Día de la Mujer: La OMC tiene una función importante en la promoción de la igualdad de género. Recuperado 8 de mayo de 2020, de https://www.wto.org/spanish/news_s/spra_s/spra302_s.htm
- ONU Mujeres. (s. f.). Un poco de historia. Recuperado 6 de mayo de 2020, de
<https://www.unwomen.org/es/csw/brief-history>
- ONU Mujeres. (s. f.). La Plataforma de Acción de Beijing: inspiración entonces y ahora. Recuperado 6 de mayo de 2020, de <https://beijing20.unwomen.org/es/about>
- ONU Mujeres. (s. f.). Acerca de ONU Mujeres. Recuperado 7 de mayo de 2020, de
<https://www.unwomen.org/es/about-us/about-un-women>
- ONU Mujeres. (s. f.). La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Recuperado 7 de mayo de 2020, de <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/post-2015>
- ONU Mujeres. (s. f.). Objetivo de Desarrollo Sostenible 5: Igualdad de género. Recuperado 8 de mayo de 2020, de <https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/women-and-the-sdgs/sdg-5-gender-equality>
- ONU Mujeres. (s. f.). Asia y el Pacífico. Recuperado 3 de junio de 2020, de

<https://www.unwomen.org/es/where-we-are/asia-and-the-pacific>

ONU Mujeres. (1995). Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Declaración política

y documentos resultados de Beijing +5. Recuperado el 6 de mayo de 2020 de

<https://www.unwomen.org/->

[/media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa_s_final_web.pdf?la=es&vs=755](https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa_s_final_web.pdf?la=es&vs=755)

ONU Mujeres. (2018). *HACER LAS PROMESAS REALIDAD: LA IGUALDAD DE GÉNERO*

EN LA AGENDA 2030 PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE. Recuperado El 17 de

mayo de 2020 de <https://www.unwomen.org/->

[/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2018/sdg-report-](https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2018/sdg-report-)

[gender-equality-in-the-2030-agenda-for-sustainable-development-2018-](https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2018/sdg-report-gender-equality-in-the-2030-agenda-for-sustainable-development-2018-)

[es.pdf?la=en&vs=834](https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2018/sdg-report-gender-equality-in-the-2030-agenda-for-sustainable-development-2018-es.pdf?la=en&vs=834)

ONU Mujeres. (2020). *A 25 AÑOS DE BEIJING: LOS DERECHOS DE LAS MUJERES*

BAJO LA LUPA. Recuperado el 7 de mayo de 2020 de: <https://www.unwomen.org/->

[/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/gender-equality-](https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/gender-equality-)

[womens-rights-in-review-es.pdf?la=es&vs=4849](https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/gender-equality-womens-rights-in-review-es.pdf?la=es&vs=4849)

Philippine Commission on Women. (s. f.). Herstory | Philippine Commission on Women.

Recuperado 29 de abril de 2020, de <https://www.pcw.gov.ph/pcw>

Philippine Commission on Women. (s. f.). Republic Act 9710 | Philippine Commission on

Women. Recuperado 10 de junio de 2020, de <https://pcw.gov.ph/law/republic-act->

[9710](https://pcw.gov.ph/law/republic-act-9710)

Randriamaro, Z., & BRIDGE Development-Gender. (2006). *GÉNERO y COMERCIO*.

Recuperado el 20 de mayo de 2020 de

https://www.bridge.ids.ac.uk/reports/Trade%20OR_Sp%20final.pdf

- Secretary General of the United Nations. (2019). *Special edition: progress towards the Sustainable Development Goals*. Recuperado el 17 de mayo de 2020 de <https://undocs.org/E/2019/68>
- UNESCO. (2014). *Indicadores UNESCO de cultura para el desarrollo: manual metodológico*. Recuperado el 2 de mayo de 2020 de: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000229609>
- United Nations. (2019). *PROGRESS ON THE SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS: THE GENDER SNAPSHOT 2019*. Recuperado el 17 de mayo de 2020 de <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2019/progress-on-the-sdgs-the-gender-snapshot-2019-two-page-spreads-en.pdf?la=en&vs=5814>
- UN Women. (s. f.). OSAGI Gender Mainstreaming - Concepts and definitions. Recuperado 3 de mayo de 2020, de <https://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>
- Women Watch. (2011). *Gender Equality & Trade Policy*. Recuperado El 20 de mayo de 2020 de https://www.un.org/womenwatch/feature/trade/gender_equality_and_trade_policy.pdf
- World Bank. (2013). *Gender at Work*. Recuperado el 23 de mayo de 2020 de <http://documents.worldbank.org/curated/en/884131468332686103/pdf/892730WP0Box3800report0Feb-02002014.pdf>
- World Bank. (2019, marzo 8). Trade & Gender. Recuperado 26 de abril de 2020, de <https://www.worldbank.org/en/topic/trade/brief/trade-and-gender>

World Economic Forum. (2019). *Global Gender Gap Report 2020*. Recuperado el 17 de mayo de 2020 de http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf

World Economic Forum. (2020). The Global Gender Gap Index 2020. Recuperado 26 de abril de 2020, de <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2020/the-global-gender-gap-index-2020/>

World Health Organization. (2016, abril 29). Género. Recuperado 30 de abril de 2020, de <https://www.who.int/topics/gender/es/>

World Trade Organization. (s. f.). *Regional Trade Agreements Database*. Recuperado 4 de julio de 2020, de <http://rtais.wto.org/UI/PublicSearchByMemberResult.aspx?membercode=608>

Bases de datos consultadas:

Banco Mundial:

<https://datos.bancomundial.org/>

<http://datatopics.worldbank.org/gender/country/philippines>

Naciones Unidas:

<https://genderstats.un.org/#/countries>

Organización Internacional del Trabajo:

<https://ilostat.ilo.org/data/country-profiles/>

Trade Map:

<https://www.trademap.org/Index.aspx?lang=es>