

UNESMUN, V MODELO DE NACIONES UNIDAS PARA LAS ESCUELAS ASOCIADAS A LA UNESCO

Órgano: ONU-MUJERES

EL ACCESO DE LAS MUJERES A PUESTOS DE RESPONSABILIDAD EN INSTITUCIONES Y EMPRESAS

Las estructuras de poder y la realización de los derechos

Amanda Martin Rivas, Especialista en Protección.

Creo que, para discutir sobre el acceso de las mujeres a las instituciones políticas y a las empresas, es decir al poder político y económico, tenemos que empezar por el principio. Haciendo referencia a lo que ya hace muchos años fue un consenso consagrado en la Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas.

Artículo 1 Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros. Declaración Universal de Derechos Humanos. 1948.

Para las mujeres, incluidas las niñas, esta afirmación sigue siendo una realidad en proceso de concretarse. Para la comunidad internacional, es todavía un objetivo a lograr, una deuda pendiente con la mitad de la población mundial.

Crear las condiciones para el acceso de las mujeres *sin discriminación*, a oportunidades para desarrollar todo su potencial y disfrutar de todos sus derechos es la razón de ser de un amplio grupo de normas, plataformas, conferencias e instituciones internacionales del Sistema de Naciones Unidas.

En el ámbito de las Naciones Unidas podemos señalar algunos hitos cruciales que marcan el camino para avanzar en la agenda de los derechos humanos de todas las niñas y mujeres del mundo.

La aprobación de la **Convención para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer** por la Asamblea General (CEDAW por sus siglas en inglés) en 1979. La Convención se considera una Carta Internacional de Derechos Humanos para las mujeres.

La Declaración y **La Plataforma de Acción de Beijing aprobada en 1995** en el marco de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. Se considera una hoja de ruta y el marco de políticas internacional más exhaustivo para lograr la igualdad de género y los derechos humanos de las mujeres y las niñas en todo el mundo. La Plataforma identificó ya hace más de 20 años el acceso de las mujeres a las esferas de toma de decisiones políticas y económicas como una de las condiciones necesarias para garantizar sus derechos y como una de las esferas de especial preocupación.

La aprobación por parte de la Asamblea General de Naciones Unidas en 2015 de la **Agenda de Desarrollo Sostenible 2030**¹. La Agenda incluye los derechos humanos, el crecimiento económico, la inclusión social y el medio ambiente. Tiene 17 Objetivos (ODS) y sus correspondientes metas para medir los avances.

Los derechos humanos de las niñas y las mujeres y la igualdad de género han quedado incluidos como parte fundamental de la Agenda 2030 a través **del ODS 5**².

«Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas».

Pero además la Agenda 2030 establece la eliminación de la desigualdad de género como una condición necesaria para alcanzar todos los demás ODS.

El ODS 5 incluye específicamente como una de sus metas lograr **el empoderamiento económico y político de las mujeres**. La meta **5.5** dice:

“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

El resto de las metas de este ODS 5, se refieren a otras áreas en las que las mujeres y las niñas, por el hecho de serlo, siguen sufriendo violaciones sistemáticas de sus derechos humanos. Porque la realidad es que, pese a que ha habido avances significativos, todavía los datos sobre la situación de las mujeres y las niñas a nivel global son muy injustos.

Según datos de Naciones Unidas³

- 750 millones de mujeres y niñas se casaron antes de los 18 años y al menos 200 millones de mujeres y niñas en 30 países son sometidas a la mutilación genital femenina (MGF).
- En 18 países, los esposos pueden impedir legalmente que sus esposas trabajen; en 39 países, las hijas y los hijos no tienen los mismos derechos de herencia; y en 49 países no existen leyes que protejan a las mujeres de la violencia doméstica.
- 1 de cada 5 mujeres y niñas en el mundo ha sufrido violencia física o sexual por parte de su pareja en los últimos 12 meses. En 49 países no existen leyes que protejan específicamente a las mujeres contra tal violencia.
- A nivel mundial, por cada 100 niños, son 118 las niñas que no asisten a la escuela
- **Si bien en cierto que las mujeres han logrado importantes avances en el acceso a cargos políticos en todo el mundo, su representación en los parlamentos nacionales es solo del 23,7%. Muy lejos de la paridad.**
- Las mujeres dedican aproximadamente el triple de tiempo que los hombres cada día al cuidado y trabajo doméstico no remunerado.

¹ <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/>

² <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

³ <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

El panorama descrito arriba, coloca claramente a **las mujeres por detrás en términos de acceso a derechos, oportunidades de desarrollo, bienestar y autonomía**, y esto tiene mucho que ver con su presencia en puestos de responsabilidad en el ámbito político y en el sector empresarial.

Mujeres, liderazgo y participación política y económica

La desigualdad de género en el acceso a puestos de responsabilidad en la política y en las empresas es una expresión más del cúmulo de privaciones en el ejercicio de derechos que viven las mujeres a lo largo del curso de vida. En particular las mujeres más pobres, pertenecientes a minorías étnicas, que lideran familias solas, que viven con discapacidad, las mujeres migrantes, desplazadas y refugiadas.

Se trata de una violación *sistemática* y *sistémica* de derechos humanos *Sistemática*, porque pese a los muchos avances, se mantiene en términos globales y es transversal a todas las sociedades, culturas y clases sociales y *sistémica* porque todavía hay muchas condiciones legales, sociales, económicas y políticas que juegan en contra de las mujeres cuando quieren acceder, en igualdad de condiciones que los hombres, a las esferas de poder.

El poder de la mujer en la política y en el sector empresarial determina su capacidad a la hora de participar en el gobierno colectivo de nuestras sociedades, en la organización de las economías y en definitiva en el desarrollo de los países.

Las mujeres, los gobiernos y los parlamentos

Los análisis de organismos internacionales dicen que **las mujeres siguen estando marginadas en gran medida de la esfera política**. Las barreras principales para las mujeres incluyen obstáculos estructurales establecidos por marcos legales e instituciones con dinámicas discriminatorias que dejan a las mujeres detrás de manera sistemática y también el hecho de que las mujeres tengan menos probabilidades que los hombres de acceder a la educación, los recursos y los contactos que son necesarios para acceder a los espacios de liderazgo político y económico.

Algunos datos

La Unión Interparlamentaria⁴, (IPU por sus siglas en inglés) que es la organización internacional que reúne a los parlamentos de los Estados soberanos, sigue la evolución del número de mujeres parlamentarias en el mundo.

Según el **Mapa político de las Mujeres 2019⁵** la **proporción mundial de mujeres parlamentarias alcanza el 24,3%**, hace 25 años era el 12%.

Respecto a las jefas de Estado y Gobierno **hay 11 mujeres Jefas de Estado y 12 Jefas de Gobierno**.

⁴ <https://www.ipu.org/about-us>

⁵ http://www.secretariagrulacuiip.org/web/attachments/article/148/ipu_femmesenpolitique_2019_sp.pdf

Los cinco países con mayor representación parlamentaria de mujeres son.

PAIS		
		%
1	Rwanda	61.3%
2	Cuba	53.2%
3	Bolivia	53.1%
4	Mexico	48.2%
5	Suecia	47.3%

Solo 3 países tienen más de un 50% de mujeres parlamentarias y solo 50 países tienen parlamentos con un 30% o más de mujeres.

En el otro extremo, hay 27 Estados donde las mujeres representan menos del 10 % del total del parlamento y tres países sin presencia femenina.

El análisis **por regiones** nos dice lo siguiente:

REGION		
		%
1	Países nórdicos	42.5%
2	Las Américas	30,6%
3	Europa	27,2%
4	África Subsahariana	23,9%
5	Asia	19,8%
6	Países árabes	19%
7	Región del Pacífico	16,3%

Respecto a la presencia de mujeres en cargos de gobierno, **solo en 9 países hay un 50% de mujeres al frente de ministerios**: España, Nicaragua, Suecia, Albania, Colombia, Costa Rica, Ruanda, Canadá y Francia.

Aunque claramente hay avances en el acceso de las mujeres al poder político, es bueno tomar en cuenta que las mujeres representan más del 50% de la población mundial, por tanto, no es fácil encontrar razones que justifiquen que este porcentaje no se refleje también en los porcentajes de mujeres participando en la vida política.

Las cuotas de género

Una de las medidas adoptadas a escala internacional para avanzar hacia la igualdad en el acceso a la política de hombres y mujeres, son *las cuotas de género* también llamadas *cuotas de participación por sexo*. Las cuotas se establecen por ley en los países. Su objetivo es garantizar la integración de mujeres en cargos políticos y de gobierno. Obligan a incorporar un porcentaje de mujeres en las listas de candidatos y a priori tienen un carácter transitorio. A nivel internacional la recomendación es que las leyes nacionales

establezcan una participación mínima del 40% para cualquiera de los sexos. Los datos que hemos visto arriba dejan claro que estamos lejos todavía de cumplir con esta paridad.

Empresa, mujer y acceso a las estructuras de poder

La desigualdad que hemos visto en el acceso de las mujeres a cargos políticos y ejecutivos se reproduce y acentúa cuando hablamos de la presencia de mujeres en cargos de responsabilidad en el sector empresarial, por ejemplo, en los consejos de administración y en puestos de alta gerencia.

Según la información disponible a nivel internacional en esta esfera también ha habido mejoras en los últimos veinte años. Sin embargo, **las mujeres tienen todavía muchos obstáculos para romper lo que se conoce como el *techo de cristal***. El techo de cristal hace referencia a “La barrera invisible resultante de un complejo entramado de estructuras en organizaciones dominadas por varones que impide que las mujeres accedan a puestos importantes”⁶

La Organización Internacional del Trabajo en su Informe Mundial “*La Mujer y la Gestión Empresarial. Tomando Impulso*”⁷ resume los obstáculos que juegan en contra de las mujeres para romper el *techo de cristal*. Veamos algunos:

Los estereotipos de género y edad que atribuyen funciones sociales y económicas diferentes a hombres y mujeres. La organización del cuidado en las sociedades, que sigue recayendo mayoritariamente sobre las mujeres y condiciona sus decisiones a la hora de estudiar y planificar su carrera profesional. Aunque hay más mujeres en cargos altos, están concentradas en funciones concretas como recursos humanos, relaciones públicas, comunicaciones y finanzas. Hay muchas menos dirigiendo las áreas de operaciones, investigación y productos y ventas, que son las que suelen favorecer el acceso a los puestos más altos de las empresas.

La cultura empresarial es todavía una cultura dominada por los hombres y muy influida por actitudes y prácticas que reflejan estereotipos de género. Históricamente las normas sociales han considerado la gestión y dirección de empresas y la toma de decisiones en la esfera pública como ámbitos masculinos. “Estas normas también han influido en los programas de estudio y las políticas de contratación y ascenso durante muchos decenios.”⁸

Algunos datos

Vistos los principales obstáculos, echemos un vistazo a algunos datos globales sobre la desigualdad que existe en el acceso al poder en las empresas. Son datos recopilados por *El Pacto Mundial de Naciones Unidas*⁹ - que es un llamamiento a las empresas y organizaciones para que cumplan diez principios universales sobre derechos humanos, normas laborales, medioambiente y lucha contra la corrupción.

⁶ 100 palabras para la igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres. Comisión Europea. Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales.

⁷ https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_335674/lang--es/index.htm

⁸ https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_335674/lang--es/index.htm

⁹ <https://www.pactomundial.org/2019/09/sector-privado-ante-el-ods5/>

- En 2018, **las mujeres** representaban el 39% de la fuerza de trabajo, pero **sólo ocupaban el 27% de los cargos directivos**. La brecha salarial a nivel global entre hombres y mujeres es del 23% por el mismo empleo.
- **Las mujeres ocupan el 15% de los puestos en los consejos de administración a nivel mundial, y sólo el 4% de los puestos de Directores Ejecutivos** y presidentes de consejos de administración. Lograr la paridad llevará más de 100 años.
- En el ámbito de la UE en 2019 los Consejos de Administración de las grandes empresas tenían un 28% de mujeres y un 72% de hombres.
- En España, Las mujeres directivas representan solo un 27% y hay un 22% de mujeres en los Consejos de Administración de las empresas que cotizan en bolsa. Según esta tendencia España tardaría 20 años en lograr la meta del 40% recomendada por la UE¹⁰.
- Las mujeres dedican aproximadamente el triple de tiempo que los hombres cada día al cuidado y trabajo doméstico no remunerado.

Este panorama global además de ser inaceptable desde el enfoque de derechos humanos va en contra de los intereses de las propias empresas y del desarrollo económico. Hay muchos estudios que establece una relación positiva entre igualdad de género en las empresas y resultados financieros. Según un estudio desarrollado por McKinsey & Company¹¹ las ganancias promedio de las empresas europeas cotizadas en bolsa con más mujeres en sus equipos directivos eran casi el doble del promedio de su sector.

Las empresas pueden ser motores de cambios sociales y políticos muy potentes y muchas a nivel global están ayudando de manera progresiva a eliminar los obstáculos que limitan la participación económica de las mujeres. Hay algunas medidas concretas que son imprescindibles para lograrlo, entre ellas:

- Promover a mujeres en puestos directivos, basándose en los criterios de mérito y capacidad;
- Eliminar cualquier desigualdad salarial y asegurar prestaciones equitativas para todos los empleados;
- Dejar de considerar las políticas de conciliación familiar como una carga y usarlas como una inversión para mejorar los resultados, ser más competitivas y retener el talento;
- Poner en marcha programas específicos de liderazgo y formación de mujeres gerentes y establecer una política de cero tolerancias al acoso y la discriminación entre sus trabajadores y trabajadoras, entre otras muchas cosas.

A nivel internacional existen iniciativas que marcan la hoja de ruta que deben seguir las empresas para lograr la igualdad real de hombres y mujeres. **Los “Principios para el**

¹⁰ <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/data-talks/legislative-quotas-can-be-strong-drivers-gender-balance-boardrooms>

¹¹ McKinsey and Company, Women Matter: Gender diversity a corporate performance driver, 2007.

empoderamiento de las mujeres”¹² elaborados por el Pacto Mundial de Naciones Unidas y ONU Mujer son un marco de referencia, hay ya más de 2000 empresas involucradas en su cumplimiento.

Los principios

1. Promover la igualdad de género desde la dirección al más alto nivel.
2. Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo
3. respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación.
4. Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras. Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres.
5. Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y marketing a favor del empoderamiento de las mujeres.
6. Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias y cabildeo.
7. Evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la igualdad de género.

ALGUNAS CONCLUSIONES

La información aportada por los organismos internacionales y regionales y por las propias empresas privadas, no dejan lugar a dudas. Todavía hoy las mujeres, por el hecho de serlo, están infra representadas en las esferas de la política y en los órganos y cargos de decisión de las empresas.

Esta realidad supone una violación sistemática de los derechos humanos y condiciona el cumplimiento de la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030, el crecimiento económico, la justicia social y la igualdad real entre hombres y mujeres.

Las cosas están cambiando. Ha aumentado el nivel educativo de las mujeres, su inserción en el mercado laboral, su valoración en algunos ámbitos profesionales, los modelos sociales que definen los roles de género están modificándose. Además, hoy la mayoría de los Estados tienen la equidad entre sus objetivos a la hora de legislar, definir políticas y revisar presupuestos.

Lograr la igualdad real entre hombres y mujeres no solo es lo que se debe hacer desde el punto de vista ético sino que además es lo más inteligente y desde el punto de vista empresarial es un buen negocio. No hay ninguna razón que justifique el desprecio del talento y las capacidades de las mujeres para dirigir la política y la economía mundial. La apuesta política y empresarial tiene que ser la suma de talentos, la diversidad, la complementariedad y el acceso a oportunidades en igualdad de condiciones.

El PIB mundial podría aumentar en 5,3 billones de dólares para 2025 si se acabara con la brecha de género. En el ámbito de la UE las mejoras en materia de igualdad de género generarían hasta 10,5 millones de empleos adicionales, la tasa de empleo alcanzaría casi el 80 % y el producto interior bruto (PIB) per cápita podría crecer casi un 10 % más hasta 2050¹³.

¹² <http://www.wepinciples.org/>

¹³ Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE, por sus siglas en inglés), <https://eige.europa.eu/>

Para promover el crecimiento económico los gobiernos y las sociedades estimulan la participación de la mujer en el mercado de trabajo y en la economía y su el acceso a más y mejor educación. Pero parece necesario también llevar a cabo una profunda revisión a la forma en la que está organizado el cuidado, de niños y personas mayores, en las sociedades. Las normas sociales y los estereotipos de género siguen colocando en muchas mujeres “la doble carga” laboral, doméstica y de cuidado que influye decisivamente en su trayectoria profesional. Mientras no podemos repartir mejor estas cargas será difícil que las mujeres puedan competir en condiciones de igualdad en el sector empresarial y en el campo de lo político.

Otras referencias y bibliografía para consulta.

ONU Mujeres <https://www.unwomen.org/es>

Por un Planeta 50 50 en el 2030. Demos el paso por la igualdad de Género. Iniciativa de ONU Mujeres. <https://www.unwomen.org/es/get-involved/step-it-up>

Informe Objetivos de Desarrollo Sostenible 2019.
https://unstats.un.org/sdgs/report/2019/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2019_Spanish.pdf

Informe del Pacto Mundial 2019. <https://www.unglobalcompact.org/library/5716>

La Mujer en la Gestión Empresarial. Cobrando Impulso. Organización Internacional del Trabajo. 2015. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_335674.pdf

Igualdad ante la ley para las Mujeres y las Niñas en el 2030. ONU Mujeres.
<https://www.segib.org/wp-content/uploads/Equality-in-law-for-women-and-girls-es.pdf>

La Brecha en Cifras. Cerrar la Brecha. Finanzas y Desarrollo. Marzo 2019.
<https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/spa/2019/03/pdf/global-gender-gap-report-infographic-wef-picture.pdf>

Mujeres en la Política 2019. Unió Interparlamentaria.
<https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2019/03/women-in-politics-2019-map>