



Consejo Económico y Social

Distr. general
26 de noviembre de 2018
Español
Original: inglés

Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer

63^{er} período de sesiones

11 a 22 de marzo de 2019

Seguimiento de la Cuarta Conferencia Mundial
sobre la Mujer y del vigésimo tercer período
extraordinario de sesiones de la Asamblea General,
titulado “La mujer en el año 2000: igualdad entre
los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI”

Declaración presentada por Human Rights Advocates Inc., organización no gubernamental reconocida como entidad consultiva por el Consejo Económico y Social*

El Secretario General ha recibido la siguiente declaración, que se distribuye de conformidad con lo dispuesto en los párrafos 36 y 37 de la resolución 1996/31 del Consejo Económico y Social.

* La versión original de la presente declaración no fue objeto de revisión editorial oficial.



Declaración

Aumentar la protección social de las mujeres mediante su participación y representación

I. Introducción y el problema de la falta de participación y representación de las mujeres

“La igualdad de género es más que un objetivo en sí mismo. Es un requisito para afrontar el desafío de reducir la pobreza, promover el desarrollo sostenible y fomentar una buena gobernanza”. Estas palabras fueron pronunciadas por el ex Secretario General Kofi Annan. La igualdad de género no es solo un derecho humano fundamental, sino un componente necesario para el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (resolución 70/1 de la Asamblea General, párr. 59, documento de las Naciones Unidas A/RES/70/1 (25 de septiembre de 2015)). Para que las mujeres y las niñas de todo el mundo puedan llevar una vida libre de violencia y discriminación, deben gozar de igualdad de derechos y oportunidades. Esta idea queda plasmada en el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5: “Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas” (id.).

El Objetivo 5 comprende 9 metas orientadas al logro de la igualdad de género, 2 de las cuales son las más pertinentes para lograr la participación y representación activa de las mujeres. En primer lugar, para alcanzar la paridad, las naciones deben “[a]segurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública” (ONU-Mujeres, Objetivo de Desarrollo Sostenible 5: Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas, <http://www.unwomen.org/es/news/in-focus/women-and-the-sdgs/sdg-5-gender-equality>). En segundo lugar, las naciones deben “[a]probar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles” (id.).

“Todo ser humano tiene derecho a participar en las decisiones que determinan su vida. Este derecho es el fundamento del ideal de la igualdad de participación de mujeres y hombres en la adopción de decisiones. Este derecho defiende que las mujeres, por cuanto son las que mejor conocen su situación, deben participar en pie de igualdad con los hombres en la adopción de decisiones para que su perspectiva se incorpore efectivamente a todos los niveles, desde la esfera privada de sus vidas hasta la pública, desde el ámbito local hasta el mundial” (Rosa Miranda, “Impact of women’s participation and leadership on outcomes”, http://www.un.org/womenwatch/daw/egm/eql-men/docs/EP.7_rev.pdf).

A continuación se presenta un estudio comparativo de la participación y representación de las mujeres en puestos de poder y de adopción de decisiones en las regiones mundiales.

II. Comparaciones regionales de la presencia de las mujeres en la política

a. Europa

En Europa se encuentran algunos de los cinco países con mayor proporción de ministras (ONU-Mujeres, Comunicado de prensa: El nuevo mapa global de la Unión Interparlamentaria y ONU-Mujeres muestra un estancamiento en la representación de las mujeres en política). En esta región, el porcentaje total de participación de las mujeres asciende al 22,5 %, lo que supone un aumento frente al 21,6 % de 2015. Sorprende que los países nórdicos, que normalmente ostentan la mayor representación femenina, sufrieran en 2017 la disminución más importante a nivel mundial, de un 6,2 % con respecto a 2015. No obstante, las mujeres todavía representan casi el 50 % de los ejecutivos de esta región. Por su parte, Bulgaria ha registrado un enorme aumento, pues en 2010 ocupaba el 45º lugar en la clasificación mundial, mientras que ahora ocupa el 1º lugar. En este país, la representación femenina ha pasado del 17,6 % en 2010 al 52,9 %.

Si bien los países nórdicos han sufrido un retroceso, promueven el liderazgo de las mujeres al obligar a las empresas que cotizan en bolsa a reservarles al menos el 40 % de los puestos de sus consejos de administración (Johanna Bjork, “What Scandinavia Can Teach Us About Gender Equality”, letsdomore.com). En los años setenta, Dinamarca, Suecia y Noruega introdujeron voluntariamente cuotas de género (The Situation in the European Union, http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/situationeurope/index_en.htm). Estas cuotas han funcionado tan bien que al menos un país ha prescindido del programa, puesto que ya no era necesario (Pande, Rohini y Deanna Ford, “Gender Quotas and Female Leadership”, pág. 8 (2011) <https://siteresources.worldbank.org/INTWDR2012/Resources/7778105-1299699968583/7786210-1322671773271/Pande-Gender-Quotas-April-2011.pdf>).

b. América

En América se encuentran algunos de los cinco países con mayor proporción de ministras (ONU-Mujeres, *supra*). Se ha registrado un aumento a nivel regional de 2,6 puntos porcentuales respecto de 2015, con lo que esta proporción ha pasado del 22,4 % al 25 %. Aunque el aumento parece insignificante, ha marcado un nuevo récord en la región. Sin embargo, también se registró una disminución en el número de Jefas de Estado y de Gobierno cuando las Presidentas del Brasil y la Argentina dejaron su cargo.

La fluctuación varía de un país a otro; por ejemplo, el Canadá y Nicaragua superaron la paridad de género en los puestos ministeriales. Por su parte, Trinidad y Tabago y el Uruguay se acercaron al 30 % o superaron este porcentaje. En cambio, el Brasil continuó su tendencia a la baja, al pasar de una tasa de representación del 25,6 % en 2014 al 15,4 % en 2015 y, finalmente, al 4 % en 2017 (id.).

Un factor importante en la participación y representación de las mujeres lo constituyen los estereotipos de género. En América Latina, las mujeres suelen verse apartadas de las carreras en los ámbitos de la arquitectura, la abogacía y la ingeniería y presionadas a acceder a otras que requieren un menor desarrollo de aptitudes, como la enseñanza y la enfermería (Banco Interamericano de Desarrollo, “La mujer latinoamericana y caribeña: más educada pero peor pagada” [15 de octubre de 2012]).

c. Asia y Oceanía

En Asia las mujeres ocupan el 11 % de los puestos ministeriales, lo que supone un aumento de 0,4 puntos porcentuales frente a 2015. Indonesia ostentó la mayor tasa de participación femenina en el gobierno, del 25,7 %, mientras que Viet Nam y Nepal experimentaron un fuerte retroceso, al descender por debajo del 5 % el número de ministras (ONU-Mujeres, Comunicado de prensa: El nuevo mapa global de la Unión Interparlamentaria y ONU-Mujeres muestra un estancamiento en la representación de las mujeres en política). En Asia meridional y oriental, la escasa participación femenina se atribuye a la concentración de las mujeres en empleos tradicionales mal remunerados del sector de los servicios (Hodgson, An., “In Focus: Income Inequality between Men and Women to Worsen in Asia Pacific”, Euromonitor International (2014), <http://blog.euromonitor.com/2014/07/in-focus-income-inequality-between-men-and-women-to-worsen-in-asia-pacific.html>). En este artículo se señala que algunas de las desigualdades tienen su origen en la cultura y la tradición, y obedecen a diferencias legales en el trato que reciben hombres y mujeres, en particular en Asia meridional. Sin embargo, en Asia Sudoriental las disparidades en la participación han menguado debido a una ligera disminución de la participación masculina, lo que ha permitido a las mujeres asumir un mayor número de puestos que antes ocupaban hombres (Oficina Internacional del Trabajo, *Las mujeres en el trabajo: Tendencias de 2016*, pág. 7 (2016), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_483214.pdf).

En los Estados árabes las mujeres ocupan el 9,7 % de los puestos de alta dirección, lo que representa un aumento de 0,2 puntos porcentuales con respecto a 2015. La representación de las mujeres de Túnez alcanzó el 23,1 %, lo que supone un aumento frente al 10,5 % registrado en 2015, después de que dos mujeres se unieran al gobierno. En los Emiratos Árabes Unidos la representación femenina se situó en el 26,7 %. En esta región, solo estos dos países superan el 20 % de mujeres ministras (ONU-Mujeres, Comunicado de prensa: El nuevo mapa global de la Unión Interparlamentaria y ONU-Mujeres muestra un estancamiento en la representación de las mujeres en política).

En Oceanía, la representación de las mujeres aumentó en 2012. Sin embargo, desde entonces, la región del Pacífico ha experimentado un estancamiento en sus cifras, y se mantiene en el 13 % desde 2015. Ahora bien, dado que la región del Pacífico solo comprende 14 países, cualquier ligero cambio que se produzca en las cifras podría tener un impacto significativo en el porcentaje de puestos ocupados por mujeres.

d. África

África ha experimentado un descenso constante en el número de ministras, tendencia que se ha mantenido invariable desde 2015 (í.d.). En 2017, las mujeres ocupaban el 19,7 % de los puestos ministeriales de la región. Este porcentaje se superó por última vez en 2012, lo que pone de manifiesto que se ha producido un aumento, si bien constante, en los cinco años transcurridos. Los dos países de esta región con mayor número de ministras son el Congo y Zambia, “añadiendo cuatro y seis ministras y alcanzando tasas de representación de mujeres del 22,9 % y 33,3 %, respectivamente” (í.d.). En 2018, el Primer Ministro de Etiopía ha nombrado a mujeres en más de la mitad de los puestos ministeriales. Esta situación ha creado oportunidades para emprender reformas radicales en el país africano (*The Guardian*, “Women win half of Ethiopia’s cabinet roles in reshuffle”), <https://www.theguardian.com/world/2018/oct/16/women-win-half-of-ethiopia-cabinet-roles-in-reshuffle>).

III. Recomendaciones

El objetivo del desarrollo sostenible de las Naciones Unidas no podrá alcanzarse mientras no exista una participación y representación igualitaria de mujeres y hombres. Los derechos de la mujer son derechos humanos. Sin la participación de las mujeres, la representación precisa de las cuestiones sociales seguirá estando lejos de ser equitativa y justa. A fin de garantizar el aumento de la protección social de las mujeres mediante su participación y representación, la Comisión y los Estados del mundo deben promover la aplicación de políticas de apoyo a la participación y representación de las mujeres. A ese respecto, Human Rights Advocates formula las recomendaciones que figuran a continuación.

1. La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer debe instar a los países a que reconozcan públicamente la falta de participación y representación de las mujeres en puestos de poder y de adopción de decisiones.

2. Los Gobiernos estatales deben:

a. Alentar la creación de un nivel mínimo de protección social para las mujeres, estableciendo cuotas de género en los puestos en que la toma de decisiones afecte en gran medida a las mujeres.

b. Alentar la creación de programas centrados en conseguir que las mujeres ocupen puestos decisorios. Dichos programas deberían incluir programas de enseñanza elemental y secundaria, que contribuyen a promover el acceso de las mujeres a esas esferas y a crear vías eficaces de incorporación a la fuerza de trabajo, empezando por una intervención temprana.

c. Ofrecer incentivos para que las empresas que cotizan en bolsa se esfuercen por aumentar la participación y representación de las mujeres, ya sean desgravaciones fiscales o subvenciones por cumplir determinadas cuotas de género.

d. Impulsar la aplicación de sanciones a los empleadores de empresas que cotizan en bolsa que no pongan gran empeño en fomentar la participación y representación de las mujeres mediante cambios de procedimiento y políticas de lucha contra la discriminación.