



Economic and Social Council

Distr.: General
December 2020

Original: Language

Commission on the Status of Women

Sixty-fifth session

15-26 March 2021

Follow-up to the Fourth World Conference on Women and to the twenty-third special session of the General Assembly entitled “Women 2000: gender equality, development and peace for the twenty-first century”

Statement submitted by Federacion

Internacional De Empresarias BPW Spain, a non-governmental organization in consultative status with the Economic and Social Council*

The Secretary-General has received the following statement, which is being circulated in accordance with paragraphs 36 and 37 of Economic and Social Council resolution 1996/31.

* The present statement is issued without formal editing.

Statement

Participación y toma de decisiones plenas y efectivas de las mujeres en la vida pública: En BPW Spain somos firmes defensoras de los Principios de Empoderamiento de la Mujer (WEP) ya que pensamos que con su implementación las empresas u organizaciones pueden alcanzar la igualdad de género marcada por la agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. <https://www.weeps.org/company/federacion-internacional-de-empesarias-bpw-spain>

Sin embargo no somos ajenas al machismo que lo impregna todo y que es fruto de una entidad colectiva de enseñanza y aprendizaje por la que se interiorizan desde la infancia -entorno a los dos o tres años de edad - los llamados “estereotipos de género”, que son estas ideas simplificadas o discriminatorias de lo que la sociedad espera de una mujer o de un hombre y por las que se da mayor valor al hombre y a lo masculino que a la mujer y a lo femenino. Actúan de tamiz en el proceso de aprendizaje y adquisición de experiencias y se manifiestan en toda su plenitud cuando somos adultos, en todas nuestras esferas de actuación, incluida la profesional.

Este modelo social o “reparto de papeles” ha traído consigo la subordinación estructural e histórica de las mujeres a los hombres en lo que se ha venido a denominar “patriarcado” o “gobierno de los padres”. A las mujeres, a quienes se nos confinó en nuestras casas y se nos dio un papel secundario en la Historia, también se nos privó de la toma de decisiones, de la creación de las normas y de su aplicación e interpretación, lo que se ha traducido en el “olvido” de nuestros intereses y derechos. De hecho, a pesar de las políticas de igualdad, actualmente aún tenemos menos de un cuarto de posibilidades de que la voz de

las mujeres de todo el mundo se incluya en los procesos de decisión y transformación de la sociedad, porque la voz que más se escucha sigue siendo la de los hombres. Según la Unión Interparlamentaria solo hay un 23,4% del total de parlamentarios en el mundo que son mujeres.

Necesitamos más mujeres en cargos de liderazgo porque es una cuestión de democracia, representatividad y aprovechamiento del talento, además de una necesidad de las sociedades modernas en las que la diversidad social requiere también diversidad en la composición de los órganos de decisión para lograr soluciones mejores por estar desprovistas de mitos y prejuicios de género

Además, que haya más mujeres en los puestos de designación discrecional contribuye a desafiar el estereotipo social de que esos puestos solo pueden ser ocupados por hombres a la vez que genera estímulos para que muchas mujeres se vean capaces de ocuparlos, creándose referentes para las futuras generaciones de mujeres.

Las empresas, las comunidades y los países deberían estar dirigidos tanto por mujeres como por hombres, en toda su diversidad. El hecho de ser mujer u hombre no debe influir en la elección de carrera profesional.

Todavía hay muy pocas mujeres en puestos directivos, tanto en política como en organismos públicos, altos tribunales o consejos de administración de las empresas. Esto es así aun cuando en los niveles más bajos hay paridad. Si los puestos directivos son ocupados exclusivamente por hombres durante un largo período, esto genera un modelo a la hora de contratar a los sucesores, a veces simplemente a causa de sesgos inconscientes.

Hace falta un liderazgo inclusivo y diverso para resolver los complejos desafíos a los que se enfrentan hoy en día los responsables de la toma de decisiones. Más inclusión y más diversidad son esenciales para impulsar nuevas ideas y planteamientos innovadores que puedan servir mejor a una sociedad dinámica y floreciente. Permitir que los ciudadanos de todos los orígenes participen de forma significativa en la sociedad es una condición previa necesaria para el buen funcionamiento de la democracia y conduce a la formulación de políticas más eficaces.

Las mujeres solo representan el 7.5% de los consejos de administración y el 7.7% de los directores ejecutivos de las principales empresas de las la UE que cotizan en bolsa. Las mujeres se enfrentan al techo de cristal.

Disponer de una amplia gama de talentos y capacidades contribuye a mejorar la toma de decisiones y la gobernanza empresarial e impulsa el crecimiento económico.

La igualdad de oportunidades en la participación es esencial para una democracia representativa a todos los niveles: europeo, nacional, regional y local. Hay que promover la participación de las mujeres como electoras y como candidatas en las futuras elecciones europeas y nacionales entre otras cosas mediante la financiación y el fomento de las mejores prácticas. En las elecciones europeas de 2019, el 39% de los diputados al Parlamento Europeo fueron mujeres, frente al 37% en 2014.

Hay que garantizar el equilibrio de género en las instituciones elegidas democráticamente. Desarrollar y aplicar de estrategias más eficaces para aumentar el número de mujeres en puestos de decisión, también a través de programas de aprendizaje mutuo en materia de igualdad de género. Difundir datos y análisis de las tendencias en relación con la

representación de mujeres y hombres en los puestos de decisión por ejemplo en cooperación con el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE).

BPW Spain como Federación de empresarias constata que la igualdad de género no solo mejorará el impacto social de las empresas, sino que también puede mejorar su desempeño económico. Se estima que las empresas que cuenten con un consejo de administración equilibrado en cuanto a género tendrán hasta un 20% más de probabilidades de tener mejores resultados empresariales.

No cabe duda de que la igualdad entre mujeres y hombres será una prioridad para las empresas en los próximos años.