



¿DÓNDE ESTÁN ELLAS? LA INFRARREPRESENTACIÓN DE LAS MUJERES EN EL LIDERAZGO

Actualmente, las mujeres en puestos de toma de decisión representan una minoría en todos los niveles. Si no fomentamos la inclusión de mujeres en puestos de dirección hoy, las futuras generaciones de mujeres no encontrarán referentes en los que reflejarse y seguir sus pasos.

Según datos de las Naciones Unidas, únicamente el 6% de los países cuentan con jefas de Estado y apenas un 7% presiden un Gobierno. Además, 119 países nunca han sido presididos por mujeres¹.

En cuanto a los puestos ministeriales, la tendencia no dista de la de la presencia de jefas de Estados o de Gobierno, pues sólo el 21% de quienes ocupan ministerios son mujeres, y apenas en 14 países, los gabinetes de Gobierno han alcanzado el 50% o más en la representación de las mujeres². Además, si ponemos la lupa sobre cuáles son las carteras ministeriales que comúnmente ocupan las mujeres nos encontramos con temáticas tales como familia, niñez, juventud, adultos mayores, discapacidad; seguidas por asuntos sociales, Medio Ambiente y recursos naturales; pero también empleo, trabajo,

formación vocacional, y asuntos de la mujer e Igualdad de Género³. Además de que no existe una paridad de género, nos encontramos con que los espacios que ocupan son áreas tradicionalmente feminizadas vinculadas al cuidado y atención. Asimismo, los datos no son más esperanzadores cuando hablamos de organizaciones internacionales.

Hoy en día, las mujeres que presiden organizaciones internacionales son un círculo muy reducido. La última mujer en sumarse a esta corta lista es la nigeriana Ngozi Okonjo-Iweala, actual directora general de la Organización Mundial del Comercio (OMC). Junto a ella se encuentran Christine Lagarde, presidenta del Banco Central Europeo (BCE); Kristalina Georgieva (FMI), segunda mujer en dirigir el FMI; Audrey Azoulay, directora

¹ Cálculo de ONU Mujeres según información proporcionada por las Misiones Permanentes ante las Naciones Unidas. Sólo se han tenido en cuenta las jefas de Estado electas.

² *Mujeres en la política: 2020 | Digiteca: Publicaciones.* (2021). ONU Mujeres.

³ *Ibidem*



general de la UNESCO; Ursula von der Leyen, presidenta de la Comisión Europea; Winnie Byanyima, directora ejecutiva del Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el Sida (ONUSIDA); y Phumzile Mlambo-Ngcuka, directora ejecutiva de ONU Mujeres. A pesar de ello, la ONU ya desde 2018, cuenta con el mismo número de mujeres y de hombres en altos cargos. Sin embargo, ninguna mujer, en la historia de la organización, ha presidido la Asamblea General de las Naciones Unidas.

Esta infrarrepresentación de las mujeres en los gobiernos y organizaciones internacionales es un símil de lo que ocurre en otras esferas como en la dirección empresarial, asociativa, de la administración pública, entre otros. De hecho, solo el 36,3% de las empresas españolas cuentan con una mujer en la dirección de las mismas, lo que supone unas 671.464 compañías dirigidas por mujeres, frente a 1,1 millones encabezadas por hombres.

Resulta paradójica esta escasez de mujeres ya que, si nos remitimos a la formación académica, según la OCDE, el número de mujeres que cuentan con formación superior es mayor que el número de hombres. Sin embargo, solo el 66% de las mujeres están empleadas en comparación con el 80% de los hombres. Este hecho, dificulta ya de entrada el acceso a puestos de toma de decisiones porque se

encuentran con la primera barrera de ser contratadas en menor proporción aun teniendo una mayor cualificación, perpetuando el desarrollo de sus carreras profesionales en empleos peor remunerados y precarizados y, por ende, permaneciendo en el “suelo pegajoso”⁴. Además, el difícil acceso a estos puestos de dirección las encierra bajo un “techo de cristal”⁵ limitándolas en gran medida a trabajos para los que están sobrecualificadas.

A parte de estos obstáculos de base, las mujeres se enfrentan a numerosas barreras, a veces autoimpuestas a sí mismas, que les dificultan el acceso a los puestos de toma de decisiones llegando a cuestionar su propia valía e incompatibilidad con su vida familiar. Para las pocas mujeres que llegan a estos puestos de dirección, la tendencia general es sentirse cuestionadas y no lo suficientemente válidas para el desempeño de su trabajo. No es casualidad que el síndrome de la impostora⁶ esté cada vez más presente y muchas sean las mujeres que se identifican con los síntomas que éste presenta.

Desafortunadamente, la COVID-19 no ha hecho más que agravar la situación. A parte de los obstáculos que ya existían relativos al carácter social y sistemático, han surgido nuevos obstáculos

⁴ El suelo pegajoso se define como la alta concentración de mujeres en los niveles más bajos del mercado debido a todas las cargas que están presentes en la carrera profesional de la mujer que, a pesar de tener unas condiciones óptimas para muchos puestos de trabajo, siguen estando ancladas a sus roles de género y a las cargas asociadas como la maternidad o la doble jornada, hecho que supone optar a puestos de trabajo peores remunerados o precarizados.

⁵ El techo de cristal se define como una serie de elementos psicosociales que impiden que las mujeres, a pesar de tener la misma cualificación y méritos que sus compañeros, no accedan a los puestos de máxima

responsabilidad. Es, por tanto, una barrera invisible resultante de un complejo entramado en las organizaciones que impide o limita el acceso de las mujeres a los puestos de responsabilidad.

⁶ El síndrome del impostor se define como el sentimiento que surge cuando mayor es el éxito alcanzado, dudando de las capacidades de uno o una misma. El término acuñado en femenino se ha popularizado gracias a la obra “El síndrome de la impostora” de Élisabeth Cadoche y Anne de Montarlot donde se habla de la aplicación de este concepto sobre las dificultades y la carga a las que se enfrentan a las mujeres por el mero hecho de serlo.



que frenan la participación y el liderazgo de las mujeres.

En todo el mundo, las mujeres se enfrentan a un aumento de la violencia doméstica, a tareas de cuidados no remunerados, al desempleo y a la pobreza. A pesar de que, durante la pandemia, las mujeres han constituido la mayoría del personal de primera línea, existe una infrarrepresentación de mujeres en los espacios de política nacionales y mundiales relacionados con la COVID-19.

Pero ¿qué medidas está llevando a cabo la ONU para que se escuche la voz de las mujeres y se fomente así su participación en la toma de decisiones? La ONU, y especialmente ONU Mujeres, tiene un fuerte compromiso para fomentar la participación de las mujeres en los puestos de toma de decisiones. ONU Mujeres considera que se deben integrar las perspectivas de las mujeres y las niñas en toda su diversidad en la formulación y aplicación de políticas y programas, en todas las esferas y en todas las etapas de la respuesta y recuperación ante la pandemia. Para ello, por motivo del Día Internacional de la Mujer, el tema seleccionado ha sido “Mujeres líderes: por un futuro igualitario en el mundo de la COVID-19”.

El tema tiene la intención de celebrar los enormes esfuerzos que realizan mujeres y niñas en todo el mundo para forjar un futuro más igualitario y recuperarse de la pandemia de la COVID-19.

Además, dicho tema está en consonancia con el tema prioritario del 65º período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer titulado “La participación de las mujeres y la adopción de decisiones por ellas de forma plena y efectiva en la vida pública, así como la eliminación de la violencia, para lograr la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas”. También, el tema concuerda con la campaña Generación Igualdad que tiene la finalidad de exigir el derecho de las mujeres a la toma de decisiones en todas las esferas de la vida, así como igual remuneración, distribución equitativa de los cuidados y del trabajo reproductivo, el fin de todas las formas de violencia contra las mujeres y niñas y la provisión de los servicios de atención de la salud que den respuesta a sus necesidades. Sin embargo, los esfuerzos de las Naciones Unidas no deben recaer exclusivamente en la luchar por la paridad de género en el liderazgo por el mero hecho de que exista la paridad en sí misma. La presencia de





**Asociación para las
Naciones Unidas
en España**

United Nations Association of Spain

JUNIO 2021

mujeres puede aportar en cuestiones como la resolución de conflictos en organizaciones internacionales, un nuevo enfoque donde prime la empatía, la sororidad y el diálogo a partir siempre de la creación de políticas con perspectiva de género.

En definitiva, es necesario que las organizaciones internacionales y los gobiernos nacionales

extremen sus esfuerzos por acabar con esta brecha de género en el liderazgo ya que, si no fomentamos la inclusión de mujeres en puestos de dirección hoy, las futuras generaciones de mujeres no encontrarán referentes en los que reflejarse y seguir sus pasos por lo que seguiremos preguntándonos, ¿dónde están ellas?

Helena Ripollés, equipo de ANUE

Publicado por:



**Asociación para las
Naciones Unidas
en España**

United Nations Association of Spain

Con el apoyo de:



**Generalitat
de Catalunya**

ANUE no hace necesariamente como suyas las opiniones expresadas por sus colaboradores.



Referencias:

Álvarez, Pilar (2015, 19 enero). *Ellas tienen más estudios y ellos, más trabajo*. EL PAÍS. https://elpais.com/politica/2015/01/19/actualidad/1421666442_720236.html

Cadoche, Élisabeth, & de Montarlot, Anne (2021). *El síndrome de la impostora*. Península.

Hechos y cifras: Liderazgo y participación política de las mujeres | Qué hacemos. (2021). ONU Mujeres. <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/leadership-and-political-participation/facts-and-figures>

Las virtudes de las mujeres en el poder ante las crisis. (2021, 5 marzo). Noticias ONU. <https://news.un.org/es/story/2020/05/1474002>

Mujeres al frente de organizaciones internacionales, un círculo muy restringido. (2021, 16 febrero). SWI swissinfo.ch. <https://www.swissinfo.ch/spa/mujeres-al-frente-de-organizaciones-internacionales--un-c%C3%ADrculo-muy-restringido/46373190>

Tema del Día Internacional de la Mujer 2021: "Mujeres líderes: Por un futuro igualitario en el mundo de la Covid-19". (2021). ONU Mujeres. <https://www.unwomen.org/es/news/stories/2020/11/announcer-international-womens-day-2021>

12 esferas de especial preocupación. (2020). ONU Mujeres. <https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/csw59/feature-stories>
