

Contexto político

La persistente infrarrepresentación de las mujeres en la toma de decisiones políticas y económicas constituye un reto actual e importante para la Unión Europea (UE) y sus Estados miembros. El índice de igualdad de género, desarrollado por el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE), en 2013, mide las lagunas y carencias existentes de cara a alcanzar una igualdad de género plena en seis ámbitos, uno de los cuales tiene que ver con el «poder». Este ámbito evalúa las desigualdades entre mujeres y hombres en términos de representación en la toma de decisiones políticas, sociales y económicas. Partiendo de la información disponible, este ámbito obtuvo la puntuación más baja en el índice, con sólo 38 puntos de un total de 100 para la UE, subrayando con ello que la representación insuficiente de las mujeres en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones continúa siendo un problema acuciante.

La Estrategia de la Comisión Europea para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015)

- Define el fomento de la presencia de la mujer en la toma de decisiones como uno de los seis ámbitos prioritarios de la estrategia.
- Tiene como objetivo promover la igualdad en la toma de decisiones en general y también en los consejos de administración de las empresas.

La propuesta de Directiva de la Comisión para un mejor equilibrio entre mujeres y hombres en la toma de decisiones económicas (2012)

- Establece para 2020 un objetivo mínimo del 40 % para los administradores no ejecutivos del género menos representado en el consejo de administración de las empresas cotizadas.
- Estipula que las empresas con un porcentaje inferior (menos del 40 %) del género menos representado tendrán que realizar los nombramientos sobre la base de un análisis comparativo de las cualificaciones de cada candidato, aplicando criterios claros, inequívocos y neutrales desde el punto de vista de género. Cuando la cualificación sea idéntica, se deberá dar prioridad al género infrarrepresentado.
- Obliga a que las empresas cotizadas establezcan objetivos de autorregulación en cuanto a los administradores ejecutivos.
- Amplía la justicia y la transparencia en los procesos de selección de las personas integrantes de los consejos de administración, obligando a las empresas a considerar una base de candidatos más amplia.

Participación de la sociedad civil (2014)

- Campañas del Lobby Europeo de las Mujeres: «50/50» y «Parity democracy and active european citizenship: No modern european democracy without gender equality» (Democracia paritaria y ciudadanía europea activa: No puede haber una democracia europea moderna sin igualdad de género).

- Promovió la representación equitativa de las mujeres y los hombres en todas instituciones europeas para contribuir a colocar los derechos de las mujeres y la igualdad de género en la agenda política de la UE.
- Abordó los desequilibrios de género en la designación y la participación de candidatos en las elecciones al Parlamento Europeo.

Los objetivos estratégicos de la Plataforma de Acción de Beijing y los indicadores de la UE

- G.1.** Adoptar medidas para garantizar a la mujer igualdad de acceso y la plena participación en las estructuras de poder y en la adopción de decisiones.
- G.2.** Aumentar la capacidad de la mujer de participar en la adopción de decisiones y en los niveles directivos.

La esfera G ha sido revisada en dos ocasiones: en 1999 por la Presidencia finlandesa del Consejo de la Unión Europea y en 2003 por la Presidencia italiana. En este contexto, se desarrolló un paquete de 18 indicadores que medían la proporción de mujeres y hombres en puestos y organizaciones clave, y evaluaban las políticas que promovían un mejor equilibrio de género durante las elecciones. Estos indicadores han sido fundamentales a la hora de evaluar las esferas J, «La mujer en los medios de difusión», y K, «La mujer y el medio ambiente». La base de datos «Mujeres y hombres en la UE. Hechos y cifras», desarrollada por el EIGE proporciona los datos y la información más recientes. Está disponible en: <http://eige.europa.eu/content/women-and-men-in-the-eu-facts-and-figures>

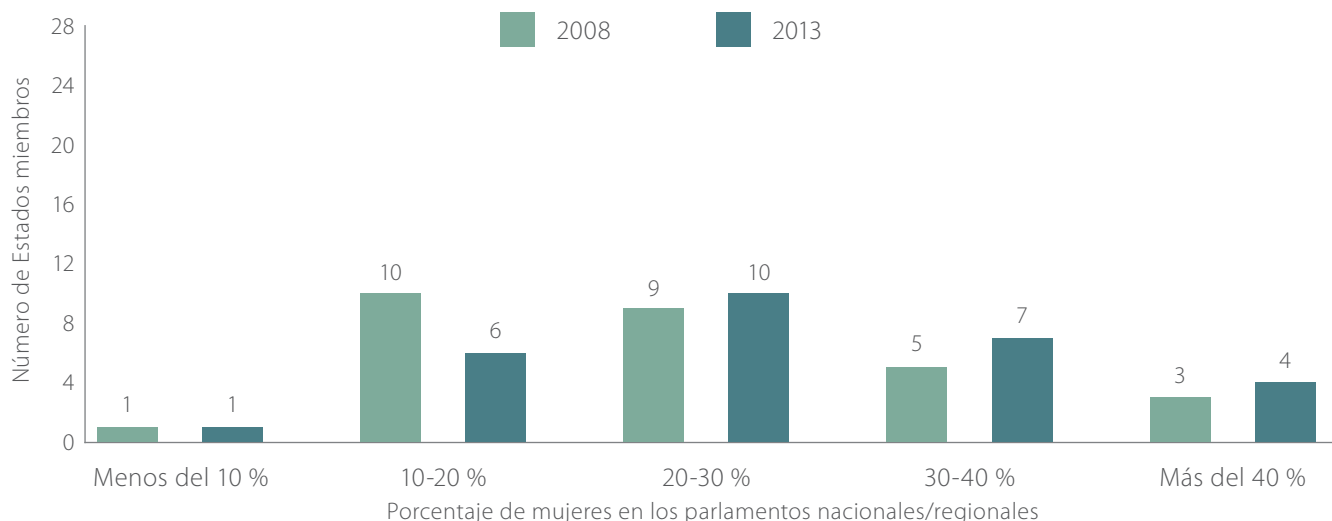
Conclusiones a partir de los datos de toda la UE

Avance lento en la participación de la mujer en asambleas nacionales o regionales con competencias de decisión

Si bien pueden constatarse ligeros incrementos en el acceso de las mujeres a los parlamentos nacionales o regionales, dichos incrementos son lentos (aumento de 3 puntos porcentuales hasta el 27 % para las cámaras bajas o únicas entre 2008 y 2013). De media, las mujeres ocupan solo una tercera parte de las posiciones de toma de decisiones políticas en la Europa de los Veintiocho (EU-28), ocupando menos del 30 % de los escaños en los parlamentos nacionales o regionales de la mitad de los Estados miembros. En los Estados miembros que cuentan con parlamentos regionales, la representación general de las mujeres en 2013 se situó en el 32 %. Las asambleas locales (ayuntamientos y municipios) contaban en 2013 con una representación general de mujeres del 32 % en toda la UE. El porcentaje más elevado se registró en Suecia (43 %), seguida por otros siete Estados miembros, en los que las mujeres superaron el 30 % de representación.



NÚMERO DE ESTADOS MIEMBROS DE LA UE POR NIVEL DE REPRESENTACIÓN FEMENINA EN LOS PARLAMENTOS NACIONALES Y REGIONALES, 2008 Y 2013



Fuente: Comisión Europea, Base de datos sobre mujeres y hombres en la toma de decisiones.

Mayor participación de la mujer en la toma de decisiones en las instituciones europeas

La representación femenina en el Parlamento Europeo ha ido creciendo de forma lenta pero constante en los últimos 35 años (del 16 % en 1979 al 37 % en 2014). Con todo, las mujeres siguen estando infrarrepresentadas como diputadas y vicepresidentas del Parlamento (ocupan 3 de un total de 14 vicepresidencias).

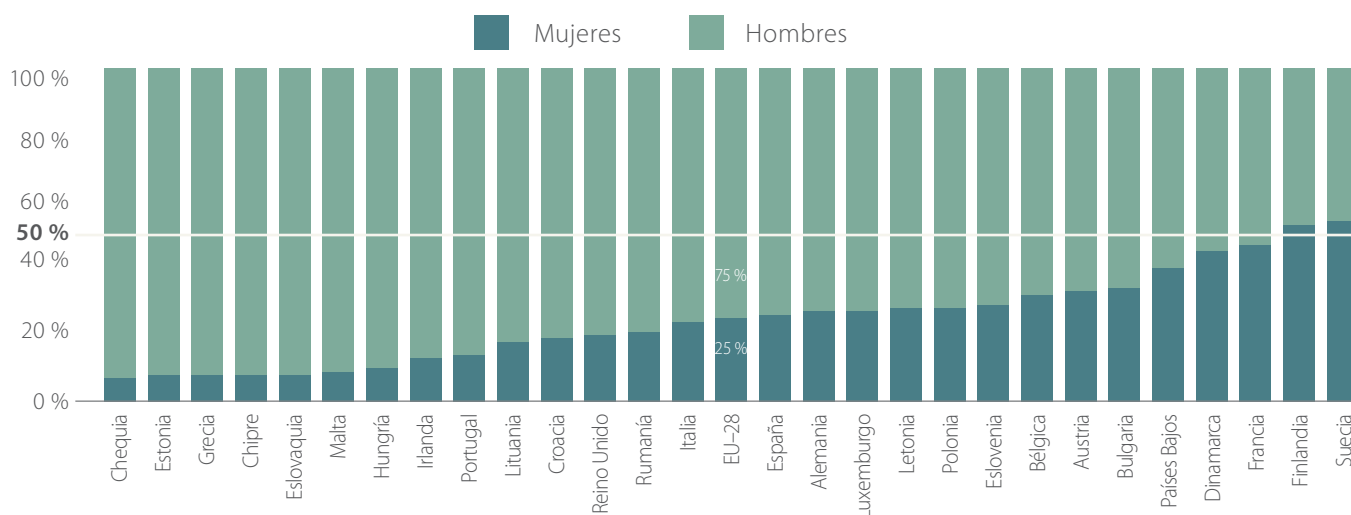
Las mujeres ocupan el 33 % de los puestos administrativos de nivel 1 y el 39 % de los de nivel 2; asimismo, representaban el 32 % del colegio de Comisarios en 2013, mientras que, por su parte, el Banco Central Europeo no ha tenido ningún miembro femenino desde 2010. El Tribunal de Justicia ha registrado un ligero incremento de juezas desde 2008 (del 11 al 15 %), el cual contrasta con la situación en el Tribunal General, donde se ha constatado un descenso del 44 al 22 %.

Los hombres están sobrerrepresentados en la mayoría de los Gobiernos nacionales

Las mujeres representan únicamente una cuarta parte de los cargos ministeriales en la UE; sólo ocupan el 50 % de todos los cargos ministeriales en dos Estados miembros y el 40 % en otros tres.

Entre 2008 y 2013 ha cambiado la proporción de mujeres que ocupan carteras ministeriales específicas. En 2013 las mujeres ostentaban menos funciones básicas (pasando del 20 al 18 %) y socioculturales (del 40 al 38 %) y más cargos ministeriales en los ámbitos económico (del 17 al 24 %) y relacionado con las infraestructuras (del 24 al 25 %).

REPRESENTACIÓN POLÍTICA DE LA MUJER EN EL GOBIERNO NACIONAL POR ESTADO MIEMBRO, 2013



Fuente: Comisión Europea, Base de datos sobre mujeres y hombres en la toma de decisiones.

Las medidas legislativas y de autorregulación pueden acelerar el equilibrio de género en la toma de decisiones políticas

Las cuotas electorales de género pueden incrementar la representación de las mujeres. En 2013, se utilizaron cuotas legales adoptadas por el Gobierno en siete Estados miembros, mientras que otros 13 disponían de cuotas voluntarias. Recientemente, Irlanda y algunas regiones Italianas han introducido cuotas legales.

Incremento significativo de las mujeres entre los altos cargos de las administraciones públicas nacionales

En términos generales, en 2013 las mujeres representaban más de una tercera parte del funcionariado público con cargos de nivel 2 (39 %), en comparación con el 34 % alcanzado en 2008. Las mujeres se encuentran menos representadas en el nivel 1 de la administración, donde cuentan con una tasa de representación del 30 % (28 % en 2008). Los principales aumentos se han producido en los cargos y funciones socioculturales, con un incremento del 35 al 41 % para el nivel 1 y del 42 al 49 % para el nivel 2.



Avance lento en el acceso de las mujeres a los cargos de jueza de los Tribunales Supremos

La mujer continúa estando infrarrepresentada entre los magistrados de los Tribunales Supremos, con solo un ligero incremento de 3 puntos porcentuales desde 2008, que sitúa su tasa de participación en el 35 %. Si bien las mujeres representan la mitad de los jueces en seis Estados miembros, suponen menos del 9 % en otros dos.

Pocos avances en términos de presencia de las mujeres en la toma de decisiones económicas y en los consejos de administración de empresas cotizadas

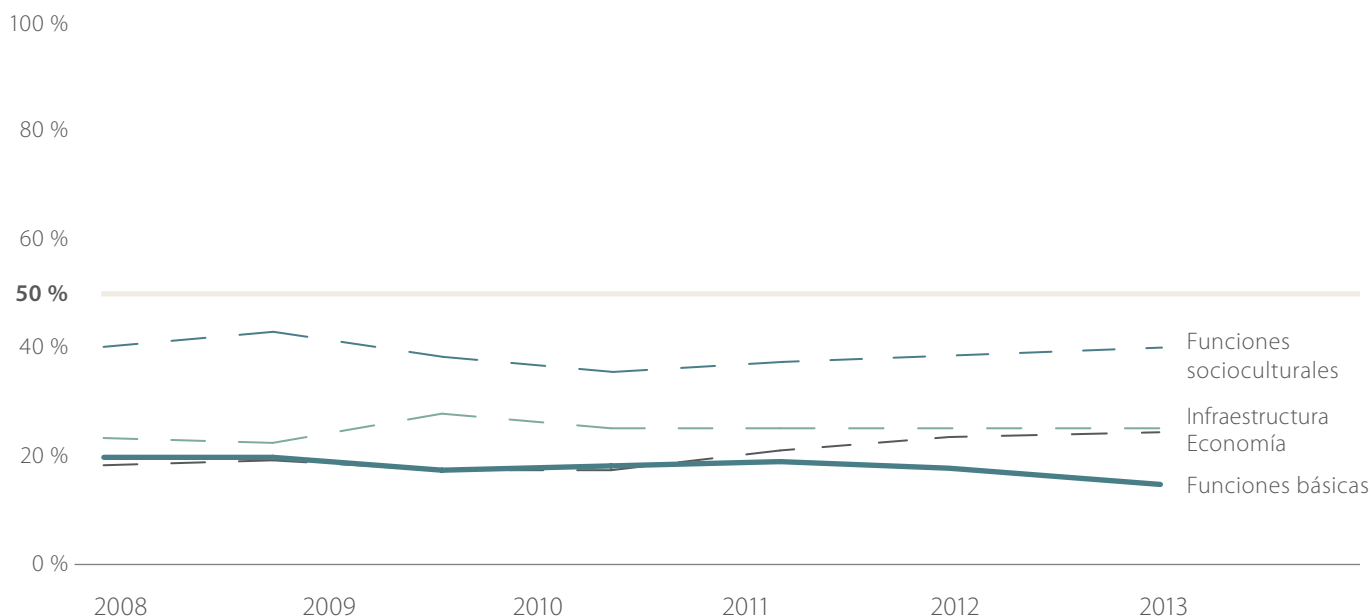
El acceso de la mujer a la toma de decisiones económicas va creciendo a un ritmo lento. En 2013, uno de cada cinco puestos en los órganos de decisión de los Bancos Centrales Nacionales de la UE estaba ocupado por una mujer, mientras que los consejos de administración en cinco Estados miembros estaban totalmente dominados por los hombres. En trece Estados miembros no figuraba ninguna mujer como directora ejecutiva de los comités ejecutivos de las mayores empresas

cotizadas, mientras que en 2008 esa situación se cumplía en el caso de quince Estados miembros. Si bien la presencia femenina en los cargos ejecutivos y no ejecutivos de los consejos de administración es ligeramente más elevada en las empresas cotizadas más grandes en la UE, lo cierto es que el nivel de representación, situado en un 12 y un 19 %, respectivamente, resulta insuficiente.

Los interlocutores sociales en la UE aplican medidas activas para permitir a las mujeres el acceso a la alta dirección

El número de presidentas de las confederaciones sindicales no ha aumentado significativamente desde 2008, y la representación de las mujeres en sus respectivas juntas directivas sigue siendo baja. La presencia de las mujeres en los cargos de presidencia y vicepresidencia de las confederaciones patronales ha mejorado. De los 60 presidentes de las organizaciones patronales de la UE, ocho son mujeres, en comparación con una única mujer en 2008. Además, las mujeres representan el 17 % del total de órganos de gobierno, en comparación con un 9 % en 2008.

PORCENTAJE DE MINISTRAS EN LOS MINISTERIOS DE LA EU-28, 2008-2013



Fuente: Comisión Europea, Base de datos sobre mujeres y hombres en la toma de decisiones.

Iniciativas útiles

Varios Estados miembros (Dinamarca, Irlanda, Italia, Austria, Polonia y Portugal) expresaron su apoyo a la **iniciativa de cuotas legales de la UE** para los consejos de administración de las empresas. Dinamarca, por ejemplo, ha emitido una recomendación de objetivos concretos para los consejos de administración. Otros países, como, por ejemplo, Austria, Bélgica y Alemania, han aprobado recientemente, o lo harán en breve, una legislación sobre cuotas de mujeres para empresas específicas. En Italia se lanzó una campaña de sensibilización llamada «Quote di genere. Un paese più equilibrato ha un futuro migliore» (Cuotas de género. Un país más equilibrado tendrá un futuro mejor) para respaldar la legislación de 2011 sobre la participación de las mujeres en los consejos y se promulgó una ley que tiene por objetivo incrementar la proporción de mujeres en los consejos de administración de las empresas públicas (Legge n. 120/2011). En Polonia se espera que todos los órganos de supervisión seleccionados por el Ministro del Tesoro alcancen una proporción del 30 % de mujeres a más tardar en 2015. En Portugal, desde la correspondiente Resolución del Consejo de Ministros de 2012, se pide a las empresas privadas que apliquen planes de igualdad. Desde 2013, la nueva legislación estipula que cada organismo de dirección y supervisión de empresas propiedad del Estado debe contar con la presencia tanto de mujeres como de hombres entre sus integrantes. En España, 31 empresas han firmado acuerdos de colaboración con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad en los que se incluía el objetivo de alcanzar, dentro de un período de cuatro años, un nivel de presencia de las mujeres del 20 % en los cargos directivos superiores o en los comités de dirección, o al menos incrementar su presencia en cinco puntos porcentuales. El proyecto «Promociona», realizado con la colaboración de organizaciones empresariales, implica a las empresas en la selección y la promoción del talento de las mujeres que trabajan en su plantilla y fomenta la organización de cursos de formación específica, la creación de redes de colaboración y coaching.



AVANCES Y OBSTÁCULOS EN LA ESFERA G: LA MUJER EN EL EJERCICIO DEL PODER Y LA ADOPCIÓN DE DECISIONES

AVANCES

- La importancia del acceso de la mujer a la toma de decisiones ha adquirido una mayor visibilidad.
- La participación de la mujer ha aumentado ligeramente.
- La introducción de leyes de paridad o cuotas legales refuerza el compromiso de los Estados miembros con una mayor igualdad de género.
- Algunas iniciativas a escala comunitaria, como la propuesta de directiva para una cuota del 40 % de mujeres en cargos no ejecutivos de los consejos de administración, pretenden mejorar el equilibrio de género.
- Los interlocutores sociales desempeñan un papel importante a la hora de mejorar el acceso de la mujer a los órganos de decisión.
- La proporción de mujeres entre el funcionariado público de rango superior y los magistrados de Tribunales Supremos ha aumentado ligeramente.

OBSTÁCULOS

- Las mujeres ocupan menos de una tercera parte de los cargos políticos de toma de decisiones en la UE, e incluso menos en los niveles más elevados.
- La proporción de mujeres en los gobiernos nacionales ha aumentado sólo hasta cierto punto.
- Las instituciones económicas y financieras públicas y privadas siguen estando casi totalmente dominadas por los hombres.
- No ha habido un incremento significativo en la proporción de mujeres en los órganos de gobierno de las organizaciones sindicales europeas.
- Las mujeres están sobrerrepresentadas en los puestos medios y altos de la administración pública, así como en sectores vinculados a los roles femeninos tradicionales.

El camino a seguir para la UE

- Diseñar y aplicar medidas políticas efectivas (y legislación, cuando proceda) para romper el «techo de cristal» en las grandes estructuras económicas, especialmente las públicas.
- Considerar y potencialmente aplicar estrategias y herramientas efectivas (por ejemplo, cuotas de mujeres) para alcanzar un equilibrio de género en los puestos electos y designados en las grandes estructuras políticas.
- Hacer frente y responder a las normas, las actitudes y los estereotipos de género que obstaculizan la presencia equitativa de las mujeres en los cargos de toma de decisiones en las esferas política, económica y social.
- Animar a los interlocutores sociales y a las partes interesadas relevantes a cooperar para promover activamente el acceso equitativo de las mujeres a los órganos de decisión.

Instituto Europeo de la Igualdad de Género

El Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE) es el centro de conocimiento de la UE sobre la igualdad de género. Ayuda a los responsables políticos y a todas las instituciones competentes a hacer realidad la igualdad entre mujeres y hombres para toda la ciudadanía europea, ofreciendo conocimientos específicos e información fiable sobre la igualdad de género en Europa.

Para más información, véase: <http://eige.europa.eu>

El Centro de Recursos y Documentación (CRD) del EIGE es una herramienta innovadora y práctica desarrollada para ayudar a localizar recursos clave sobre igualdad de género, facilitar el intercambio de conocimientos entre las personas interesadas en las políticas y prácticas sobre la materia, y ofrecer un espacio en línea para el debate y la discusión.

Para más información, véase: <http://eige.europa.eu/content/rdc>



Información de contacto:

Instituto Europeo de la Igualdad de Género
Gedimino pr. 16, LT-01103 Vilnius, LITUANIA
Tel. +370 5-215-7444 y +370 5-215-7400

facebook.com/eige.europa.eu



twitter.com/eurogender



youtube.com/eurogender



<https://eurogender.eige.europa.eu>



ISBN 978-92-9218-596-1
doi:10.2839/076143
MH-04-15-022-ES-N