

Economía y Presupuestos en Clave de Género

Intervención en la Mesa Redonda

“Relaciones entre Género y Desarrollo Económico Sostenible”

Jueves 30 de noviembre de 2006

ALGUNAS REFLEXIONES DESDE LA PERSPECTIVA EMPRESARIAL

Manuel Ángel Martín López

Dr. Ingeniero Naval

Licenciado en Ciencias Económicas y Empresariales

Presidente de la Comisión de Economía y Financiación de PYMES

Confederación de Empresarios de Andalucía (CEA)

1. Sobre las relaciones entre desarrollo económico sostenible y buenas prácticas e igualdad de género ya se han realizado numerosos y acertados comentarios. Sin duda el crecimiento económico, medido y formalizado de cualquiera de las maneras ampliamente aceptadas, tiene que ver con la adecuada combinación de los mejores factores de producción posibles, entre ellos el factor humano¹, el conocimiento, y por lo tanto resulta ineficiente desaprovechar buenos cerebros y buenas preparaciones a causa de cualquier criterio extraeconómico de discriminación².
2. Por lo que se refiere al ámbito empresarial, me parece que el análisis es especialmente singular, y también delicado, por dos razones. En primer lugar, por el retraso que en el mismo se advierte en relación con la igualdad de género y la presencia de mujeres en los puestos de dirección, en la iniciativa o en la representación empresariales y, en segundo lugar, por ser un ámbito donde, por su propia naturaleza, se materializan y privilegian los objetivos de competitividad y rentabilidad.

¹ Ver “Diversidad de Género en los Consejos de Administración de las Sociedades Cotizadas y las Cajas de Ahorros españolas”, Fundación de Estudios Financieros”, 2005.

² Ver Introducción del “Informe de Impacto de Género del Presupuesto. “...se está desaprovechando el capital humano...el mercado laboral sigue sin integrar gran parte de su potencial...resistencia de las empresas a sumir el coste intangible de la logística familiar...origen del infradesarrollo de los servicios de apoyo al hogar y de conciliación laboral”

3. Dentro del ámbito al que me refiero podrían considerarse tres niveles donde la presencia de la mujer debe ser analizada: la mujer empresaria, la mujer directiva, y la mujer como representante institucional (organizaciones empresariales)

4. A pesar de los progresos realizados en los últimos años, es cierto que la presencia de las mujeres en la función empresarial, ya sea como empresario riesgo o como empresario control, es escasa. Es verdad que se está incrementando el número de mujeres empresarias³, y también es cierto que las empresas están desarrollando iniciativas para incrementar el número de directivas y consejeras. Pero, en la actualidad, sólo 50 de 1300 consejeros/as (un 3,9%) en las empresas cotizadas son mujeres. En las empresas no cotizadas y también en la empresa familiar, la situación no es mejor. Una de las causas que se señalan es la inercia sociocultural y otra la exigencia de experiencia. Actualmente, la edad media de los consejeros es superior a los 57 años, es decir son nacidos a finales de los 40, generaciones en las que pocas mujeres seguían estudios universitarios o accedían a experiencia de gestión.⁴ De otras causas más genéricas como la falta de conciliación de la vida familiar y laboral, ya se ha hablado y podemos profundizar en ello más adelante.

5. Decía antes que la segunda razón por la que el ámbito empresarial es singular reside en el hecho de ser el reino del paradigma de los objetivos de libertad económica, competitividad y rentabilidad. La actividad empresarial consiste en la combinación adecuada de factores para crear valor. El empresario está “emparedado” entre los gastos (o, si se quiere, los costes) y los ingresos. Minimizar los costes implica que no le internalicen aquellos costes que corresponden a la sociedad en su conjunto, quizá porque derivan de la adopción de valores, democráticamente aceptados. Lo que los economistas denominan algo

³ 15% el último año

⁴ El País, 24/09/2006, “Se buscan mujeres para los consejos”

bárbaramente “internalización de las externalidades” es al final un asunto de opción política de la que el empresario no desea hacerse directamente responsable, al menos hasta que haya sido aceptada por la generalidad de los mercados y le coloque en situación de igualdad con sus competidores. Por el lado de los ingresos, la mentalidad empresarial está hecha a mercados competitivos en los que reina la libertad del consumidor y del competidor, y sobre los que pide al Estado una regulación justa, y sobre todo unas reglas del juego estables que proporcione seguridad jurídica y la posibilidad de planificar al mayor plazo posible.

6. Las premisas teóricas expuestas tienen un traslado inmediato y casi perfecto a la práctica empresarial. Me atrevo a decir que las desigualdades que pudieran existir actualmente obedecen menos a una discriminación de fundamento intelectual, cultural o político que a la pura lógica interna de la actividad empresarial. El empresario elige entre lo que hay y lo que necesita de forma que se maximice el valor de la empresa, porque ese es su objetivo como empresario. Pocos empresarios piensan que no pueden ser las mujeres excelentes presidentes, consejeras o directivas, pero necesitan una base social suficiente sobre la que poder elegir lo mejor para su negocio, y en la creación de esa base social hay muchas organizaciones trabajando activamente.

En este sentido de enfatizar la exigencia y prioridad de la competitividad y se sitúa la afirmación del Consejo Económico y Social Nacional (CES) cuando entiende que “debe considerarse que las empresas, sea cual sea su configuración jurídica, se rigen fundamentalmente por criterios de eficiencia e idoneidad, equiparables a los criterios de mérito y capacidad que rigen en la Administración General del Estado”, y, más adelante, “la exigencia de porcentajes o cuotas prefijadas resulta incompatible con dichos criterios o principios, por lo que el CES considera que no puede hacerse prevalecer la

consideración del sexo sobre el criterio de la capacidad y el interés general o el específico de competitividad de las empresas”⁵

Tal como se indica en el voto particular emitido por las organizaciones empresariales, este comentario se inspira en la decisión del Consejo Constitucional francés, de 16 de marzo de 2006, que señala como contraria al principio de igualdad ante la Ley y la Constitución Francesa, la fijación de reglas vinculantes basadas en el sexo de las personas para determinar la composición de los órganos directivos, ya que la consideración del sexo no puede prevalecer sobre la capacidad y el interés general.

7. Como decía anteriormente, si el dilema entre la capacidad y el interés general, de un lado, y las medidas de discriminación positiva, por otro, siempre está presente en los enfoques social y jurídico, no resulta extraño que en el reino de la competitividad en el que la empresa desarrolla su actividad resulte especialmente relevante. Sin embargo el dilema tiene salida, como lo demuestran las actitudes de los agentes sociales y las tendencias que se pueden detectar en la sociedad⁶. Es más, no se trata de un dilema, sino de la búsqueda de una inteligente compatibilidad entre objetivos que no son contrapuestos. Asunto nuclear es el avance en las medidas para la conciliación entre la vida laboral y familiar, el cambio en los roles familiares, el ascenso y promoción de las mujeres en todas las categorías de formación, y, por qué no decirlo, un cierto cambio de mentalidad. No pasará mucho tiempo sin que la presencia de mujeres en todas las áreas de la función empresarial se de en condiciones de paridad, igualdad y no discriminación⁷. Cómo llevarlo a la práctica sin quebrar la libertad de mercado y empresa, y sin mermar la competitividad de nuestras empresas es el reto que tenemos por delante.

⁵ Consejo Económico y Social, dictamen sobre el Anteproyecto de Ley Orgánica de Igualdad entre mujeres y hombres. Madrid, 27 de abril de 2006

⁶ Código Unificado CNMV, Recomendaciones sobre Diversidad de Género; Directorio de Mujeres Candidatas, FEF y FEDEPE

⁷ Caso de Renta Corporación.