

“EL PUNTO DE VISTA DE LAS MUJERES EMPRESARIAS”



Dña. Ana Armesto, miembro de la Junta Directiva de la Asociación de Empresarias y Directivas de Bizkaia.

La incorporación de las mujeres al mundo de la economía y de la empresa ha tenido un incremento sustancial en los últimos años creando una apariencia de normalidad y equiparación con los hombres en todos los ámbitos pero, aunque las

cifras muestren importantes crecimientos en el empleo femenino ,en el ámbito en el que aún no se observa un crecimiento paralelo es en la incorporación de las mujeres a los puestos de responsabilidad y de Dirección. Bajo la apariencia jurídica de igualdad siguen ocultándose numerosas causas y situaciones, muchas veces sibilinas y solapadas, que hacen que la igualdad de oportunidades real esté todavía alejada de nuestra realidad en el mundo de la empresa.

Son muchos los factores que influyen en esta situación y suponen un freno a la incorporación normalizada de las mujeres a las diferentes funciones y responsabilidades que, de forma natural e incluso por el mero transcurso del tiempo, deberían estar asumiendo. Entre estos factores podrían destacarse los prejuicios del mundo económico, eminentemente masculino, que sigue valorando de diferente forma las actitudes de las mujeres y su involucración en su carrera profesional.

Afortunadamente los discursos que explicaban esta realidad en base principalmente a una necesidad de mayor formación en las mujeres para estar en condiciones de asumir determinadas funciones, ya se están abandonando. Es evidente que las mujeres como colectivo igualan e incluso superan en muchas ocasiones el nivel de formación de los hombres, pero este dato, perfectamente objetivo, cuantificado y publicitado con frecuencia en los medios de comunicación, no es todavía asimilado en los procesos de selección de las empresas tanto en el nivel inicial de incorporación o contratación como en los niveles posteriores de evaluación y selección para ocupar progresivamente puestos de mayor responsabilidad.

Quizá la explicación sea tan fácil como asumir que quienes seleccionan tienden a elegir a personas de características similares a ellas y a los grupos en los que están integradas; en la medida en que estas personas sean mayoritariamente hombres, este será el referente que se seguirá reproduciendo salvo que se tome la necesaria decisión de interferir en esa dinámica y establecer políticas y criterios que corrijan esa tendencia.

Ahora bien ¿por qué realizar ese esfuerzo? ¿por qué interferir en el curso “natural” de las cosas?

Se manejan argumentos de justicia, de ética, de respeto a los derechos de los colectivos menos integrados e incluso de solidaridad, pero en estos momentos, en mi opinión, los argumentos son o deben ser quizá mucho más pragmáticos. Nuestra sociedad, nuestra economía, nuestras empresas no pueden permitirse el lujo de prescindir, ni siquiera de infrutilizar, el conocimiento, la aportación y el talento del 50% de la población, de las mujeres, y cuanto mas se retrase la incorporación normalizada de la mayoría de las mujeres al mundo de la economía y de la empresa, mas potencial se estará desperdiciando.

Una economía mundial cada vez más globalizada incrementa a marchas forzadas la competencia y crea a nuestras empresas mayores retos de búsqueda de nuevos mercados, de mejora de productos, exigiendo cada vez mayores niveles de competitividad.

Los indicadores económicos mas recientes sitúan a nuestras empresas en los niveles de productividad más bajos de la Unión Europea perdiendo de forma preocupante posición relativa en el ámbito de la innovación, lo que implica un importante déficit de competitividad. La vía lógica de superación de esta situación es, sin duda, apostar por la innovación y la renovación de productos, lo que solo puede hacerse sobre la base del desarrollo óptimo del conocimiento de las personas; personas involucradas en el proyecto empresarial que sientan que su desarrollo laboral y profesional no compite con el desarrollo de una vida personal y familiar plena. Lo que nos lleva, inevitablemente, a la búsqueda de adecuadas políticas de conciliación que atraigan y retengan el talento de hombre y mujeres.

En este estado de cosas, resulta absolutamente pertinente y necesaria la involucración de los poderes públicos y es absolutamente bienvenida una iniciativa legal como la que hoy nos ocupa, la “Ley Vasca para la Igualdad de Mujeres y Hombres”, ley que debe valorarse como una magnífica iniciativa que, adecuadamente desarrollada, puede contribuir a acelerar el proceso de integra-

ción al que nos referimos y crear las bases para una adecuado equilibrio entre la vida personal y laboral de las personas que permita que estas den lo mejor de si mismas contribuyendo a una economía mas productiva, competitiva y eficaz.

Puede calificarse la Ley que analizamos como ambiciosa y bien intencionada pero se observa en ella una importante desproporción entre los ámbitos que regula, el ámbito público de la administración y de las empresas públicas y el ámbito privado.

Lógicamente, mientras en el ámbito público las competencias y posibilidades de intervención son amplias, no se nos escapa que al tratarse de una ley emanada del parlamento vasco tiene ciertas limitaciones en cuanto a competencias que, en el ámbito de la regulación de las empresas privadas y de lo mercantil, están reservadas a las cortes generales de estado; a pesar de todo, quizá se echa en falta una mayor ambición para incidir en el ámbito privado y acelerar unas adecuadas políticas en las empresas.

No obstante, establece esta ley una serie de principios básicos que me gustaría destacar ya que pueden resultar de una gran utilidad para alcanzar el objetivo perseguido también en el ámbito privado.

1.- AMBITO NORMATIVO E IMPACTO DE GÉNERO

Dado que nos encontramos en la sede del Colegio de Abogados de Bizkaia y en un acto auspiciado por el propio Colegio y la Academia Vasca de Derecho, resulta especialmente pertinente destacar las pautas contempladas en el *Capítulo IV* de de la Ley, sobre medidas para promover la igualdad en la normativa y actividad administrativa, que en su *artículo 18* establece la obligación de todos los poderes públicos “ *de tener en cuenta de manera activa el objetivo de la igualdad de mujeres y hombres en la elaboración y aplicación de las normas , así como de los planes, programas y otros instrumentos de formulación de políticas públicas, de los programas subvencionales y de los actos administrativos. Asimismo, deben hacer un uso no sexista de todo tipo de lenguaje en los documentos y soportes*

que produzcan directamente o a través de terceras personas o entidades”.

Por su parte el *artículo 19* regula la obligación, antes de acometer la elaboración de una norma o acto administrativo, de realizar una evaluación previa del impacto de las mismas en función del género, es decir analizar “ *el impacto potencial de la propuesta en la situación de las mujeres y en los hombres como colectivo*” y valorar si la actividad proyectada “ *puede tener repercusiones positivas o adversas en el objetivo global de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y promover su igualdad*”, incluyendo, en su caso, “*las medidas necesarias dirigidas a neutralizar su posible impacto negativo en la situación de las mujeres y hombres considerados como colectivo, así como a reducir o eliminar las desigualdades detectadas y a promover la igualdad de sexos*”, todo ello a través de una memoria explicativa que deberá acompañar al proyecto de norma o disposición.

Los artículos mencionados inciden en dos aspectos fundamentales en relación con todo proceso de desarrollo normativo.

Por un lado, la adecuación del lenguaje jurídico a las nuevas prácticas que, superando la sistemática utilización del masculino, busquen formulas inclusivas de ambos géneros que eviten la invisibilización de las mujeres como sujetos jurídicos. En este campo es todavía mucho el camino a recorrer para superar nuestro lenguaje jurídico algo anquilosado y necesitado de una adaptación urgente. No cabe duda de que si esta norma se aplica con todas sus consecuencias, debería aplicarse a todas y cada una de las normas que se generen tanto en el Parlamento Vasco como en las Juntas Generales de los diferentes territorios y, por supuesto, en todas las Administraciones Vascas, y en relación con todos los documentos administrativos.

De igual manera, la obligación de realizar la evaluación previa de impacto de género en cualquier norma generada en cualquiera de las instancias legislativas de Euskadi así como en cualquier acto administrativo es sin duda muy ambiciosa y con un tremendo potencial siendo deseable que se aplicara con la mayor amplitud posible, es

decir haciendo un uso restringido de la posibilidad prevista de excluir de esta evaluación determinadas normas y actos administrativos.

2.- CONTRATACIÓN PÚBLICA Y SUBVENCIONES

Interesa destacar asimismo por su gran potencial el apartado 2 del artículo 20 que establece entre otras medidas específicas que *“las administraciones públicas vascas, en la normativa que regula las subvenciones y en los supuestos que así lo permita la legislación de contratos, incluirán entre los criterios de adjudicación uno que valore la integración de la perspectiva de género en la oferta presentada y en el proyecto o actividad subvencionada”, “(...) entre los criterios de valoración de la capacidad técnica de los candidatos o licitadores y, en su caso, entre los requisitos que deberán reunir los beneficiarios de subvenciones, valorarán la trayectoria de los mismos en el desarrollo de políticas o actuaciones dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres”*.

“Asimismo ..., se contemplará, como condición de ejecución del contrato, la obligación del adjudicatario de aplicar, al realizar la prestación, medidas tendentes a promover la igualdad de hombres y mujeres”.

Los órganos competentes en cada caso *“establecerán los tipos y características de las contrataciones y subvenciones en los que corresponda aplicar las medidas”* citadas. De nuevo sería deseable que esta concreción no implicara en la práctica una restricción del contenido de esta norma.

Si bien la Ley entró en vigor el 3 de marzo de 2005, los artículos 19 a 22, entre los que se encuentran los antes mencionados, han visto diferida su entrada en vigor hasta el día 3 de marzo de 2006 por lo que aún no puede valorarse su aplicación práctica.

3.- AMBITOS DE DECISIÓN Y REPRESENTACION EQUILIBRADA

Siguiendo la sistemática de la propia Ley, destacaremos a continuación una serie de normas que contienen un gran

potencial para contribuir al objetivo de normalización de la presencia de las mujeres en todos los ámbitos de decisión.

En el ámbito de la participación sociopolítica se recoge en el *artículo 23* una *Disposición general* del siguiente tenor

“Todos los poderes públicos vascos deben promover que en el nombramiento y designación de personas para constituir o formar parte de sus órganos directivos y colegiados exista una presencia equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuada. A tal fin, adoptarán las medidas normativas o de otra índole necesarias.”

En la esfera política han empezado a notarse ya los efectos de la Ley en su aplicación práctica más directa con resultados concretos en la composición del actual Parlamento Vasco que sin duda seguirá concretándose en los posteriores procesos electorales. El efecto en “otros órganos directivos y colegiados “ se aprecia menos por el momento.

Como mas adelante comentaremos al hablar de los efectos de la Ley en las empresas, no resulta desdeñable el potencial que esta disposición puede desplegar en relación con todo el entramado de empresas públicas dependientes de las diferentes administraciones públicas vascas en las que las posibilidades de intervención directa de los y las responsables políticos es directa y plena.

Esta declaración general de compromiso de presencia equilibrada de mujeres y hombres se complementa mas adelante en el *artículo 24* al establecerse en relación con las “Asociaciones y organizaciones” que

“ Las administraciones públicas vascas han de promover que en los órganos de dirección de las asociaciones y organizaciones profesionales, empresariales, de economía social, sindicales, políticas, culturales o de otra índole exista una presencia equilibrada de mujeres y

hombres. A tal fin, entre otras actuaciones, podrán adecuar las subvenciones que les correspondan en función de la adopción de medidas que posibiliten un incremento de la presencia de mujeres en aquellos órganos de dirección en los que estén infrarrepresentadas.”

Además de establecer, como no podía ser menos, en sus siguientes apartados que “*las administraciones públicas vascas no podrán dar ningún tipo de ayuda a las asociaciones y organizaciones que discriminen por razón de sexo en su proceso de admisión o en su funcionamiento*”, se menciona la obligación de dichas administraciones públicas vascas de incentivar a las asociaciones que lleven a cabo actividades dirigidas a la consecución de los fines previstos en la Ley.

Es evidente que las disposiciones que se mencionan pueden permitir, directa o indirectamente, una influencia positiva en nuestro entramado asociativo coadyuvando desde políticas públicas adecuadas e inteligentes a complementar las iniciativas de las propias asociaciones para lograr la necesaria representación equilibrada de hombres y mujeres.

4.- VALORACIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO

Resulta especialmente destacable en mi opinión la inclusión en la Ley que nos ocupa de una sección específica sobre el trabajo doméstico con dos artículos dedicados, respectivamente, a la evaluación del valor económico del trabajo doméstico y a la corresponsabilidad en el mismo. Así el artículo 34 contiene un importante compromiso:

“Las administraciones públicas vascas realizarán periódicamente estimaciones del valor económico del trabajo doméstico, incluido el cuidado de las personas, realizado en la Comunidad Autónoma de Euskadi, e informarán a la sociedad vasca del resultado de dichas estimaciones con el fin de dar a conocer su importancia económica y social. Asimismo, tendrán en cuenta el

valor del trabajo doméstico en el diseño de sus políticas económicas y sociales.”

Esta disposición regula un aspecto de vital importancia para avanzar en la participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida pública y privada.

Dado que una de las principales causas de las diferencias de roles en nuestra sociedad entre ambos géneros es la desigual dedicación al trabajo en el ámbito público y en el privado o doméstico, unido a una minusvaloración, o al menos no valoración, de la aportación del trabajo doméstico a la economía; resulta absolutamente básico y prioritario aflorar esta parte de la economía no computada ni valorada por la “economía oficial” (únicamente vinculada a las empresas y a la economía productiva en general) que históricamente ha “despreciado”, en el sentido más radical de la palabra, todo el trabajo relacionado con el ámbito reproductivo y el cuidado de las personas normalmente realizado por las mujeres.

Este trabajo en el ámbito privado no remunerado que ha permitido crear las condiciones para que el trabajo denominado “productivo” pudiera desarrollarse al tener, principalmente los hombres, cubiertas sus necesidades básicas (cuidado personal y crianza de la descendencia), se está poniendo de manifiesto y es visibilizado de forma contundente desde el momento en que se cuestionan los roles tradicionales y reparto de papeles entre hombres y mujeres.

El estereotipo clásico de hombre proveedor, dedicado al trabajo remunerado teniendo todas sus necesidades personales y familiares cubiertas por una esposa que se dedica exclusivamente a esa tarea, está desapareciendo a marchas forzadas y ha provocado un inevitable debate social sobre que nuevos modelos establecer para permitir la participación de hombres y mujeres en la denominada esfera productiva. ¿Como debemos organizar nuestra sociedad para tender hacia la participación normalizada y equilibrada de mujeres y hombres en la economía productiva u oficial? ¿Como suplir el tiempo que ya no dedica el colectivo de mujeres a estas tareas? ¿Que

nuevos servicios deben desarrollarse para compensar estos cambios sociológicos? Evidentemente el primer paso para dar respuesta a todas estas cuestiones es conocer y cuantificar el valor real de este tipo de tareas o trabajos no remunerados, que valor económico tienen y cual es su aportación real a la economía global.

Es de esperar, por tanto, que este compromiso asumido en la Ley se concrete cuanto antes y contribuya a valorar en sus justos términos toda la economía real y, en consecuencia, diseñar mejor todas las políticas públicas.

En este sentido también en el artículo 35 se establece un obligación de las administraciones públicas de promover “que los hombres se corresponsabilicen del trabajo doméstico” remitiéndose a la regulación en el artículo 49 de la Ley de los “servicios socio-comunitarios”.

“Las administraciones públicas vascas promoverán que los hombres se corresponsabilicen del trabajo doméstico. Asimismo, adoptarán las medidas oportunas para que las normas que desarrollen lo previsto en el artículo 49 incluyan medidas que promueven la corresponsabilidad de los hombres en dicho ámbito.”

5. POLITICAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

En la sección dedicada al empleo la Ley (artículo 36) recoge una disposición general del siguiente tenor:

“Las administraciones públicas vascas, en el ámbito de sus competencias, han de promover las condiciones para que la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres sea real y efectiva, tanto en las condiciones de acceso al trabajo por cuenta propia o ajena como en las condiciones de trabajo, formación, promoción, retribución y extinción del contrato.”

y tras regular cuestiones como los servicios de empleo, fomento al empleo y planes de formación ,se refiere en el artículo 40 a los

“Planes y políticas de igualdad de mujeres y hombres” estableciendo

“ Las empresas participadas mayoritariamente con capital público en todo caso, así como las empresas privadas que según el número de personas empleadas u otros criterios se determine reglamentariamente, elaborarán planes o programas que incluyan medidas concretas y efectivas dirigidas a promover la igualdad de mujeres y hombres en su funcionamiento interno y en su actividad hacia el exterior.”

dejando para un desarrollo reglamentario la determinación de *“los mecanismos para el seguimiento y evaluación de los contenidos mínimos obligatorios que habrán de incluir los citados planes y programas de igualdad”* que no podrán referirse al ámbito de las relaciones laborales.

El artículo 42 recoge la obligación de la Administración de la Comunidad Autónoma *“de fomentar del diálogo entre los interlocutores sociales a fin de que en la negociación colectiva referida al sector privado se incorporen también este tipo de medidas (para promover la igualdad de mujeres y hombres), en especial las dirigidas a eliminar la discriminación retributiva”*.

Por su parte, la disposición adicional Novena.- *“Regulación de planes de igualdad en empresas”* establece que *“en desarrollo de lo establecido en los dos primeros párrafos del artículo 40, en el plazo de un año el Gobierno Vasco determinará qué empresas privadas habrán de elaborar y ejecutar planes o programas de igualdad de mujeres y hombres, así como los contenidos mínimos de éstos y los mecanismos para su seguimiento y evaluación.”*

De nuevo estamos ante unas previsiones legales que abren la puerta a interesantes posibilidades de actuación en el ámbito de las empresas pero habrá que esperar al necesario desarrollo reglamentario y normas complementarias del Gobierno Vasco que deberán dotarlas del adecuado contenido y eficacia en su aplicación.

En cualquier caso, de lo que no cabe duda es de la plena competencia de las diferentes administraciones públicas vascas para aplicar todos estos principio y criterios en relación con la empresas públicas por ellas participadas, tanto en el ámbito de las condiciones laborales en general como en relación específicamente con el compromiso de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los ámbitos de decisión.

Esta exigencia no se deriva enteramente de la Ley que analizamos sino que resulta absolutamente inaplazable y coherente con el resto de medidas que se están desarrollando en diferentes ámbitos como el de los códigos y normas de buen gobierno de las empresas.

6-. CONCILIACION

Existe asimismo en la Ley un capítulo específicamente dedicado a la “*conciliación de la vida personal, familiar y laboral*” con una declaración general en su *artículo 47* en este sentido

“Las administraciones públicas vascas han de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral a través del fomento de la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico, de la adecuación de las estructuras del empleo a las necesidades de la vida personal y familiar, de la creación y adecuación de servicios sociocomunitarios, de prestaciones económicas y medidas fiscales, así como de cualquier otra medida que se considere adecuada a tal fin.”

Se trata de una disposición ambiciosa, aunque genérica, seguida en el *artículo 48* de una obligación de incluir en las normas reguladoras de las condiciones de trabajo del personal de las administraciones públicas medidas para la flexibilización y reordenación del tiempo de trabajo así como otro tipo de medidas dirigidas a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres.

El *artículo 49* se refiere a los *Servicios sociocomunitarios* y establece la obligación de las administraciones públicas

vascas de “establecer servicios asequibles, flexibles, de calidad y de fácil acceso para atender las necesidades de cuidado de las personas que no pueden valerse por sí mismas para realizar actividades de la vida cotidiana por carecer de autonomía funcional suficiente” y de “poner los medios necesarios para garantizar la existencia de servicios de atención educativa y asistencial a la infancia que cubran las necesidades de cada zona o comarca en las edades previas a la escolarización y que oferten horarios y calendarios amplios y flexibles”.

Se ocupa la Ley vasca de igualdad en estos artículos de un aspecto absolutamente crítico para avanzar en el camino de la integración normalizada de hombres y mujeres en las empresas. Problema que, como ya se ha sumido de forma mayoritaria, solo afecta de forma generalizada tanto a mujeres como hombres y, por tanto, resulta un factor absolutamente crítico para conseguir en las empresas un adecuado clima laboral.

Es evidente que la integración normalizada de mujeres y hombres en la empresas concierne inicial y principalmente a las propias empresas que son las primeras interesadas en crear las condiciones óptimas para favorecer el compromiso y lealtad de las personas que trabajan en ellas y su involucración en el proyecto empresarial. Solo a través de una adecuada política empresarial de integración y flexibilización que hagan factible una racional y compensada dedicación al trabajo a la familia y a las necesidades de desarrollo personal de todas la personas (hombres y mujeres) que las integran se podrá avanzar en el objetivo mejora de la productividad y de la competitividad.

Lo ideal sería caminar hacia este objeivo a través de la autorregulación. No obstante, esta autorregulación no siempre funciona ,quizá por falta de visión de algunas empresas ,quizá por falta de incentivos suficientes, y en estos casos resulta de vital importancia la existencia de un buen marco legislativo que corrija esta falta de iniciativa o de utilización de los medios necesarios para que se avance al ritmo adecuado.

Entendemos absolutamente necesario un adecuado marco legislativo en el ámbito de la igualdad y aplaudimos, por tanto, la existencia de leyes que establezcan pautas para alcanzar esta normalización. En este sentido, puede decirse que la Ley que analizamos recoge en el ámbito de sus competencias los principales aspectos que deben considerarse a la hora de establecer políticas públicas de igualdad y de mejora en la integración de las personas en el mundo empresarial. Esperemos que el desarrollo reglamentario de la Ley y, sobre todo, su aplicación práctica despliegue todo el potencial que la Ley contempla.

Ana Armesto