

OCTAVAS JORNADAS SOBRE IGUALDAD
“Economía, empresa y género”
Organizadas por la Excma. Diputación de Alicante
6 de marzo 2012
Centro de Congresos de Elche

Señoras, Señores:

Agradezco mucho la oportunidad que se me brinda de participar en este acto.

Todos los hombres inteligentes que conozco son, en mayor o menor medida, en un grado u otro, conversos a la causa de la igualdad entre hombres y mujeres.

Me gusta pensar que, al menos, yo no soy el converso más reciente. A lo largo de mi trayectoria como dirigente patronal he defendido siempre los objetivos de la igualdad en el seno de las organizaciones empresariales y me enorgullece especialmente haber redactado los Estatutos de la Asociación Terciario Avanzado de la Comunidad Valenciana, la única sectorial incorporada a COEPA que incluye entre sus objetivos la igualdad, la no discriminación y la conciliación.

1º.- EL PRINCIPIO DE PRESENCIA EQUILIBRADA.

Para desarrollar mi intervención, permítanme que aborde en primer término, el concepto de “presencia equilibrada”, que estimo menos doctrinario y más equitativo que el concepto de “cuotas”.

Como Uds. saben, la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres, celebrada en Pekín en 1995 bajo el impulso de la ONU, aprobó una Plataforma de la Acción sustentada en tres líneas básicas:

- La diferenciación del concepto de género del de sexo.
- Mainstreaming o la incorporación de las políticas de la mujer en todas los programas y acciones que lleven a cabo los distintos gobiernos.
- Empowerment o empoderamiento de las mujeres.

La Unión Europea, en su IV Programa de Acción Comunitaria para la Promoción de la Igualdad de Oportunidades, incorporó asimismo entre sus objetivos fomentar la participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones de las organizaciones político-sociales más relevantes.

De manera consecuente, en España la Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, regula el principio de presencia equilibrada. A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

Enunciado – y cuantificado incluso- el principio, es necesario entender plenamente su fundamentación teórica.

La discriminación de las mujeres es un problema que afecta todavía hoy a las sociedades avanzadas y que no tiene ninguna justificación moral, filosófica, política, económica o de otra índole.

Desde el punto de vista político, la participación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de decisión tiene su fundamento en una de las columnas fundamentales de la democracia, a saber, el principio de igualdad entre todos los ciudadanos.

Pero en el ámbito económico, la discriminación de las mujeres es – además de una injusticia- una decisión ineficiente que desaprovecha una ventaja competitiva crítica, a saber, el talento de las mujeres, que es decir el talento de más de media población mundial. La sociedad en su conjunto es la gran perdedora.

La defensa de los derechos de la mujer está intrínsecamente ligada a la lucha por una sociedad más justa y eficiente en la que se garantice la igualdad de oportunidades basada en los méritos del individuo, ya sea hombre o mujer

Por desgracia, la verdadera libertad de mercado, la que se basa en el esfuerzo honrado, la igualdad de oportunidades entre todos los seres humanos bajo el imperio de la ley y la aristocracia del mérito

sin distinción de género, es todavía hoy un mito político por el que debemos luchar.

2º.- LAS INSTITUCIONES EMPRESARIALES:

Permítanme que haga con Uds. un breve repaso de la situación actual en materia de representación empresarial en nuestro país.

Nos encontramos, sin duda, en la situación económica más compleja a la que ha tenido que enfrentarse ninguna otra generación de españoles en un siglo. Precisamente por ello, el papel de los empresarios es más relevante que nunca, por su capacidad de generar riqueza y empleo. Sin la contribución de los empresarios, sería sencillamente inconcebible el sostenimiento de un régimen de bienestar y libertades.

Sobre esta convicción, en los últimos tiempos, se ha venido incrementado la necesidad percibida por el empresariado español de defender más activamente su visión de la realidad económica y social y de implicarse decididamente, como actor relevante de la sociedad civil, en la necesaria transformación de nuestro país.

La consecuencia es que, en la actualidad, el mundo empresarial se vertebra en figuras bien diferenciadas, dando lugar a un panorama rico y complejo, en reflexión y evolución constantes, que la crisis no ha hecho sino acelerar.

Citaré algunos de los actores básicos.

En España existen, en primer término, las llamadas “patronales”, asociaciones de empresarios y profesionales reguladas en el artículo 7 de la Constitución, junto con partidos políticos y sindicatos. Se trata de asociaciones mayoritarias y de afiliación abierta, a las que la Constitución de 1978 encomienda la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales de los empresarios y que tienen – junto con los sindicatos – la responsabilidad en el diálogo social.

Además la propia Constitución española vino a reconocer a las Cámaras de Comercio, como Corporaciones de derecho público, hasta hace muy poco de afiliación obligatoria. Estas organizaciones

no tiene una función representativa, sino de promoción de los intereses generales de la economía, prestando a las empresas servicios esenciales relacionados con la internacionalización, la formación, la innovación, el desarrollo del espíritu emprendedor y la creación de empresas.

Finalmente, existen grupos de presión que adoptan la forma de asociaciones civiles empresariales. Entre ellas, conviene destacar las del CIRCULO DE ECONOMÍA, de carácter minoritario y afiliación restrictiva, que representan el poder económico de los grandes grupos empresariales y ejercen una interlocución directa con las AAPP y los partidos políticos mediante estrategias de lobby.

Sin duda alguna, la presencia de mujeres en cargos directivos de patronales permitiría la consecución de objetivos socialmente valiosos. Esta participación sería especialmente exigible de las patronales, que según la Constitución representan a la mayoría – y no a la minoría como los lobbies – y también a las Cámaras de Comercio, en cuanto que reciben financiación pública.

Desafortunadamente, las variadas formas asociativas empresariales a las que me he referido tienen una cosa en común: la escasa presencia de mujeres en sus cúpulas directivas.

Ya en el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades para el período 2008-2011, aprobado en diciembre de 2007, se denunciaba – a mi juicio muy certeramente – las barreras de acceso al poder económico que impiden a las mujeres participar de manera equilibrada en la toma de decisiones, señalando especialmente la situación en las asociaciones empresariales.

Por ello, se proponía entre sus principales objetivos acciones de sensibilización dirigidas a las organizaciones empresariales y promover la integración de las asociaciones de mujeres empresarias en las organizaciones empresariales más representativas.

En efecto, las Confederaciones patronales, como CEOE o su territorial alicantina, COEPA, nutren sus asambleas fundamentalmente de asociaciones sectoriales, que agrupan

empresarios y profesionales por razón de su actividad o sector económico.

La presencia de las mujeres se concentra fundamentalmente en muy pocas asociaciones de género, constituidas por mujeres empresarias, profesionales o directivas. Sin embargo, las representantes de las asociaciones de género rara vez alcanzan las cúpulas de decisión, pues las élites dirigentes prefieren generalmente directivas o empresarias con una perspectiva de género menos militante.

Por tanto, seguimos necesitando organizaciones de género como punta de lanza de las políticas de igualdad en el asociacionismo empresarial, pero también necesitamos difundir la sensibilidad de género en las asociaciones empresariales tradicionalmente lideradas por hombres.

3º.- EL PRINCIPIO DE PRESENCIA EQUILIBRADA EN LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES

Las barreras de acceso a la mujer en el asociacionismo empresarial constituyen un hecho incuestionable.

Según el último estudio de la Asociación de Mujeres Juristas, Themis (“Las mujeres y la toma de decisión” 2009), la presencia de mujeres en los órganos de gobierno de las diversas organizaciones sociales y políticas, oscila entre los siguientes rangos:

- Partidos políticos: entre el 20% y el 47%, con una tendencia a la mejora paulatina;
- Sindicatos: entre el 25% y el 48%, siendo la proporción de mujeres casi paritaria en los dos sindicatos mayoritarios;
- Asociaciones empresariales: desde un 5% a un 12%, con un estancamiento de la situación desde 2005, por lo que se afirma que existe “una grave dificultad en el avance hacia el principio de presencia equilibrada entre hombres y mujeres” en este tipo de organizaciones.

Los ejemplos en la provincia de Alicante son asimismo harto elocuentes:

-En la Junta Directiva de COEPA hay once mujeres entre setenta miembros, un 15.5% de los vocales.

- En el Pleno de la Cámara de Comercio de Alicante sólo hay 3 mujeres de un total de 76 miembros, poco más del 3%.

- En la Junta directiva de AVE, una asociación lobbística de ámbito Comunidad Valenciana, sólo hay 1 mujer de entre sus 14 vocales, menos del 1%.

Si me permiten la *boutade*, diré que las asociaciones empresariales están enfermas por exceso de hombres. Incorporar habilidades femeninas a los staffs ejecutivos es, todavía hoy, una ventaja competitiva, pues como glosa brillantemente Jorge Luna:

Los hombres prefieren huir de la autoridad y de la familia. Las mujeres prefieren conectar.

Los hombres están orientados a si mismos. Las mujeres están orientadas a los demás.

Los hombres están orientados a los derechos. Las mujeres están orientadas a la responsabilidad.

Los hombres tienen una perspectiva individual (el centro es "yo"). Las mujeres tienen una perspectiva del grupo (el centro es "nosotros").

Una perspectiva, la femenina, perfecta para la regeneración de las asociaciones empresariales.

4º.- CONCLUSIÓN: EL DÉFICIT DE REPRESENTATIVIDAD.

Concluyo. En las circunstancias descritas, es evidente que las instituciones patronales tienen un grave déficit de representatividad, como consecuencia del incumplimiento del principio de representación equilibrada entre hombres y mujeres. No es

representativa una organización social que en el mejor de los casos sólo tiene un 15% de mujeres en sus órganos decisorios.

Este techo de cristal tiene su causa no sólo en factores culturales o sociológicos, sino también económicos.

El primero de ellos es la escasa presencia de mujeres en los puestos directivos de las empresas, que son el semillero lógico de los representantes empresariales. La comisaria de Justicia de la UE, Viviane Reding ha dado a conocer recientemente dos cifras muy significativas: las mujeres suponían un 11,8% del total en los consejos de administración a finales de 2010, un porcentaje que en enero de 2012 se situaba cerca del 14% (lo que es una progresión muy insuficiente). En los puestos presidenciales, los resultados son aún peores. Del 3,4% de grandes empresas que en 2010 tenían a una mujer al frente, se ha producido un mínimo descenso hasta el 3,2% registrado en enero de 2012.

Creo en el imperio de la ley, pero también – mucho más – en la lógica de los mercados. Una estrategia de incentivo de las políticas de igualdad es incardinarlas en el concepto de Responsabilidad Social Corporativa, puesto que los estudios de mercado acreditan que más del 70% de los consumidores están dispuestos a comprar preferentemente productos y servicios de empresas socialmente responsables.

El segundo de los factores es el tipo de empresas que fundan las mujeres. En efecto, el empleo por cuenta propia se ha convertido en una de las principales opciones para las mujeres: en 2006, eran ya más de 1.104.200 mujeres (EPA 4º Trimestre) y representaban el 30% del empresariado con y sin personas asalariadas.

Las mujeres encuentran muchas más dificultades que los hombres para acceder a los órganos de decisión de las patronales, ya que sus empresas son más pequeñas y facturan menos, se concentran en determinados sectores - generalmente servicios – y se orientan a los mercados locales.

Ello contrasta con el hecho de que las patronales estén siendo actualmente controladas por grandes empresas, generalmente industriales o contratistas de las AAPP, por lo que las pequeñas

empresas – y en mayor grado las fundadas por mujeres- están en desigualdad de oportunidades para acceder a los puestos de toma de decisión.

Hay un tercer factor. Como es sabido, sólo las mujeres trabajadoras asumen la carga de la conciliación de la vida laboral y familiar. La militancia en asociaciones empresariales es otra vuelta de tuerca – muchas veces terrible – a la vida familiar de las mujeres trabajadoras.

En suma, es preciso adoptar políticas públicas que incentiven la adopción del principio de presencia equilibrada en el seno de las asociaciones empresariales. Pero también es necesario animar a las mujeres a incorporarse a las asociaciones empresariales, en mayor medida, a sabiendas de que deben superar los mayores obstáculos.

Los empresarios, mujeres y hombres, ejerciendo el liderazgo social, podemos contribuir a la conquista de nuevas cotas de progreso, de justicia y de libertad; a hacer realidad el sueño de un mundo donde el único límite al que se enfrente cada individuo en la búsqueda de la felicidad resida en sus propios méritos y no en las diferencias de origen, de género o de clase.

Esta transformación social no será posible hasta que todos los ciudadanos – mujeres y hombres - asumamos nuestra responsabilidad y participemos en las instituciones para convertirlas en verdaderamente representativas, venciendo el desencanto con ventanas y puertas abiertas para todos.

Lamentablemente no hay otra solución. Nada ha sido fácil en la historia de la conquista de los derechos de la mujer. La única diferencia es que, ahora, tenéis – nos tenéis - a muchos hombres de vuestra parte

Muchas gracias.

Enrique Martín