



IFFD

INTERNATIONAL FEDERATION FOR FAMILY DEVELOPMENT

ES

Rufino Blanco, 8 · 3B - 28028 Madrid (España)

www.iffd.org

IFFD PAPERS nº 10

PRODUCIDO POR



THE FAMILY WATCH
www.thefamilywatch.org

Implicar a los hombres en el trabajo del hogar Los beneficios de introducir más mujeres en los Consejos de Administración

1 de junio 2012

Introducción

La UE introduce la perspectiva de género en la responsabilidad social corporativa (RSC) y en la estrategia sobre desarrollo sostenible porque al incorporar en su definición los aspectos sociales, incluye la igualdad de género (Consejo de la Unión Europea, 2006. Estrategia renovada de desarrollo sostenible. 10117/06. 'Cohesión e igualdad social. Fomentar una sociedad democrática, socialmente incluyente, cohesionada, sana, segura y justa que respete los derechos fundamentales y la diversidad cultural, que ofrezca las mismas oportunidades para todos sus miembros y combata la discriminación en todas sus formas'). En este sentido, se adelanta a buena parte de la literatura sobre RSC y 'stakeholders' en la que todavía apenas se ha mencionado la perspectiva de género.

La idea que defiende es la de la participación de los sexos tanto en la esfera privada como en la esfera pública. Igualdad no significa identidad, sino tener en cuenta la visión diferente de las mujeres, también sus distintas necesidades para conciliar vida laboral y familiar (junto con el varón), y su visión como consumidoras o 'stakeholders'.

Un enfoque aparentemente neutral no es el más justo porque acaba discriminando a las mujeres o adoptando una visión de las necesidades basada en parámetros masculinos.

Transversalidad de género y RSC

Esta visión del 'Gender Mainstreaming' (GM) o transversalidad de género se introduce también en el concepto de la RSC. El enfoque es bastante más avanzado que el habitual en la literatura estadounidense sobre RSC. De hecho, la UE sostiene que esta perspectiva de género debe estar presente de un modo transversal en todas las políticas comunitarias [Comisión Europea, Programa de Trabajo 2005 para la implementación de la Estrategia marco sobre la igualdad de género. Comisión europea, Documento de trabajo, Bruselas, 29-7-2005, SEC (2005) 1044, 2005].

Otra idea novedosa es que la idea de participación de las mujeres se aplica no sólo a la política en sí misma en la esfera pública (partidos políticos) sino a todos los procesos de toma de decisión ('empowerment of women' o empoderamiento de las mujeres). Eso supone incluir la participación de las mujeres en el sector privado y en las organizaciones empresariales.

Otro de los términos claves de la filosofía de la UE es el de solidaridad, que apenas aparece en la literatura de RSC. La Comunidad Europea estableció en el año 2006 un programa para la solidaridad social reafirmando el compromiso de la UE para la transversalidad de género. Incluye en la agenda social el tema de la conciliación entre vida familiar y laboral y la implantación efectiva del principio de igualdad de género y la promoción de la perspectiva de género en todas las políticas comunitarias, en continuidad con los conceptos claves asentados en la reunión del Consejo Europeo de Lisboa en marzo de 2000: crecimiento económico, pleno empleo, cohesión social y desarrollo sostenible.

3.2. Género y 'stakeholders'

La nueva bibliografía realizada con perspectiva de género exige de un modo novedoso que los 'stakeholders' sean vistos como ciudadanos en relación con las empresas a través de las relaciones entre las corporaciones y los 'stakeholders'.

Crane trata el tema en términos de derechos, de representación, participación y democracia. Las relaciones entre 'stakeholders' forman parte de las relaciones entre los ciudadanos y en cuanto ciudadanos, de forma que tienen derecho a que sus intereses sean representados en el consejo de administración y en el consejo ejecutivo de la empresa (Crane, Matten y Moon, 2008).

Desde esta teoría de los 'stakeholders' con perspectiva de género, se reclama que deben ser democráticos, participativos e inclusivos. Por ello, las mujeres deben ser escuchadas como grupo de interés, de manera que no pueden quedar nuevamente excluidas en ese tipo de relaciones con las empresas o dentro de las propias empresas.

Se contempla a las mujeres desde dos planos; como empleadas y como beneficiarias de las medidas de bienestar; en ese sentido, en cuanto consumidoras de bienes y servicios forman también parte de los grupos de interés, ya que numéricamente son la mitad de la sociedad. Para ello debe de aumentarse el poder de participación real de las mujeres en ese contexto como sujetos activos en la toma de decisiones.

Obligatoriedad o no de las cuotas para mujeres en los Consejos de Administración

Hasta ahora las recomendaciones de la UE se mueven en el terreno de la ética y no de lo jurídico (no son normas obligatorias), es decir se entiende que la RSC ha de elaborarse libre y voluntariamente por las empresas a través de códigos de buenas prácticas empresariales y que no deben ser impuestas de modo jurídicamente prescriptivo desde la normativa comunitaria. Los objetivos de la UE deberían ser tratar de persuadir a las empresas a través de argumentos basados en la defensa de los derechos humanos y de los valores comunes europeos, a través de incentivos económicos y premios a los cumplidores. En suma, se basa en argumentos de una teoría integrativa de los 'stakeholders' como más justa, que combina la eficiencia económica con la justicia social o la equidad, incluyendo el logro de la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito de la empresa en todos los puestos laborales.

No obligatoriedad, sino metas

En relación con los Consejos de administración deberían proponerse metas no obligatorias empezando por el objetivo del 20%. ¿Por qué no deben ser obligatorias? Porque debe respetarse la libertad de empresa para contratar y con mayor razón en los puestos de confianza de los Consejos de Administración. Pero ello es compatible con introducir en los Códigos éticos de las empresas la obligación de justificar sus elecciones, y deben de proponerse ir añadiendo mujeres a sus cuadros directivos. Deben trabajarse argumentos a favor de la eficiencia de integrar mujeres en la empresa.

La nueva normativa española

En España se han tomado dos tipos de medidas: por una parte la Ley aprobada por el Gobierno español en el año 2007, y por otra parte las medidas tomadas por la CNMV (Comisión Nacional del Mercado de Valores). Específicamente, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres propone la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los Consejos de Administración, que es obligatoria en el sector público pero que es sólo una recomendación para las empresas privadas para introducir acciones positivas.

“Artículo 75. Participación de las mujeres en los Consejos de Administración de las sociedades mercantiles.

Las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada procurarán incluir en su Consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de esta Ley”.

España ha seguido también la pauta de la mayoría de los países desarrollados incluyendo la diversidad de género en los códigos de gobierno corporativo. El Código Unificado de Buen Gobierno de las Sociedades cotizadas (aprobado en 2006) obliga a las compañías que cotizan en el Mercado de Valores a lo siguiente:

“Cuando las mujeres directivas son pocas o inexistentes, el Consejo de Administración debe dar las razones de esa situación y tomar medidas para corregirla, en concreto... la Compañía debe hacer un esfuerzo consciente para incluir mujeres en la lista de candidatos para los puestos directivos”.

Estas sugerencias se justifican desde un objetivo de eficiencia. La falta de oportunidad de usar el talento del 51% de la población no es eficiente para las compañías, al margen del carácter ético-político que puede suponer incluir la diversidad de género. Se reconoce que los Consejos de Administración dominados por varones se retroalimentan y sólo reclutan hombres, de manera que la falta de diversidad no se corregirá sin un esfuerzo intencionado.

Los datos muestran que en España las mujeres en los Consejos de Administración de las Sociedades Cotizadas representan sólo el 9,2% en el 2011 habiéndose producido, no obstante, un ligero incremento frente al 8,1% de 2008.

En las empresas IBEX 35 este porcentaje llega al 8,7%, siendo en la actualidad 44 el número de consejeras existentes en los Consejos de Administración de las empresas más importantes de España, frente a 463 consejeros.

De ellas, sólo el 3% son presidentas de los Consejos de Administración; el 16,7% son miembros de la Comisión Ejecutiva; el 26,7% pertenecen a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones; el 38% son miembros del Comité de Auditoría y un tercio de ellas (38,7%) no forman parte de comisión delegada alguna, según figura en el informe anual del Gobierno Corporativo.

Datos que van en sintonía con los que muestra el V Informe de Juntas Generales de Accionistas del IBEX35, referente al año 2009, donde se constata que el 25% de las empresas que conforman este selecto grupo –6 de las 35– no cuenta

con ninguna mujer en su Consejo de Administración (Gobierno de España. Objetivo 15. Mujeres en los Consejos de Administración).

Sensibilizar a los directivos sobre la igualdad y no discriminación de las mujeres en los Consejos de Administración

La Directora General de Shapiro Consulting Limited, Gillian Shapiro muestra, como conclusión de una investigación que han realizado con 34 organizaciones en Reino Unido sobre los beneficios de la diversidad de género (Shapiro, 2009: 15-22), que a menos que los cargos ejecutivos vean una contribución directa de la diversidad en la consecución de objetivos estratégicos a corto plazo, es poco probable que apoyen inversiones a largo plazo en diversidad. Por ejemplo, un banco de inversión realizó una campaña dirigida a las mujeres como posibles inversoras, alcanzando un buen resultado. A través del estudio se trata de formar en los objetivos organizativos fundamentales a directivos especializados en la contribución de los programas de diversidad. Dar una importancia estratégica al tema requiere que los propios directivos encargados de diversidad sean vistos como líderes en su Consejo de Administración, y coordinados con Directores y Directoras Ejecutivos de la Diversidad que consigan resultados específicos (acceso a nuevos mercados, más clientes, ventajas competitivas, entender mejor las necesidades de los clientes, ampliar negocio). Los Directivos de Diversidad deben tener capacidad de influir y de comprender el mercado de la industria o del sector.

No sanciones, sino incentivos y desgravaciones fiscales para los cumplidores

Las sanciones no parecen el camino adecuado, ya que antes hay que cambiar las mentalidades y la práctica, y además porque resulta incompatible con el principio de libertad de contratación defendida por la legislación de la UE. Resultaría más adecuado la vía de los incentivos y el incremento de medidas de conciliación para los y las directivos.

Habrà que diferenciar las políticas públicas realizadas desde el Estado y las Administraciones frente a la toma de decisiones privadas en el ámbito de la libertad empresarial. Marcar esos límites es esencial en una teoría de la justicia que debe equilibrar la igualdad con la libertad, especialmente en el derecho comunitario que defiende la libertad de mercado.

Diferenciar entre los aspectos legalmente exigibles y los códigos de conducta éticos

Sería aconsejable distinguir con claridad los aspectos legalmente exigibles frente a los códigos de conducta meramente éticos. En el propio Libro Verde sobre RSC de la UE se mezclan ambos planos cuando al pretender establecer algunos contenidos del RSC se remite a las Convenciones de la OIT, en definitiva a normas de derecho laboral de obligado cumplimiento.

Aclarar esta diferencia de niveles resulta de extraordinaria urgencia cuando los temas de igualdad entre mujeres y hombres se están introduciendo dentro del concepto y de las medidas de RSC. No considero que eso sea negativo. De hecho, puede tener efectos positivos con tal de que se delimite dentro de la RSC las medidas obligatorias frente a las voluntarias.

Caben dos peligros; el primero se daría si la RSC es sólo voluntaria y se trasladaran a ella los temas de igualdad, porque entonces las medidas antidiscriminatorias dejarían de tener las garantías legales pertinentes.

El segundo peligro se daría si las medidas de conciliación entre vida familiar y laboral pasan a ser medidas dejadas al arbitrio de la empresa ya que podrían desaparecer de los convenios colectivos. Ya en la actualidad, aun existiendo numerosas medidas legales en el Estatuto de los Trabajadores, son pocos los Convenios Colectivos que incluyen temas de conciliación entre vida familiar y laboral. Los propios sindicatos eluden incluir estos temas en la negociación colectiva aun siendo prescriptivos. El temor es que si pasan a formar parte de la discusión de grupos de intereses puedan verse empeorados, caso de que esos grupos, entre los que se incluye la representación de los trabajadores y los propios sindicatos, sigan estando formados mayoritariamente por hombres (Elósegui, 2005). En definitiva, si pasan a considerarse sólo como temas de RSC voluntaria, se escaparían del control de la inspección de trabajo, y así las empresas las pueden ver como un acto de generosidad por su parte, con peligro de eludir sus obligaciones legales.

La petición de los sindicatos de mecanismos de control sobre la puesta en práctica real de la RSC

De hecho los sindicatos y la sociedad civil ponen el énfasis en que las iniciativas voluntarias no son suficientes para proteger los derechos de los trabajadores. Abogan por un marco legal que establezca unos estándares mínimos y su cumplimiento. Por otra parte, como se señala en el Libro Verde, el control y las auditorías de la RSC son voluntarias y están hechas desde la propia empresa. Aunque se sometán a controles externos, en el fondo, todos ellos dependen de la aceptación previa por parte de la empresa. La propia empresa es la que solicita voluntariamente y elige los otros grupos de interés que intervienen en la evaluación. Si bien existen institutos de evaluación, no hay ningún mecanismo que obligue a seguir esa estrategia.

A los inversores e inversoras les preocupa más la transparencia de las prácticas económicas de las empresas y los fondos de pensiones.

Importancia de concienciar a todos los 'stakeholders' según la UE

La UE reconoce la importancia de los gobiernos, de las organizaciones internacionales y de la sociedad civil en crear una mayor concienciación sobre estas materias y exigir su cumplimiento en la difusión de la teoría del Business case

[COM (2002) 347 (final): 7]; en dar a conocer la RSC; en proporcionar medios a las PYMES; en la transparencia; en la coherencia en las políticas públicas.

Adoptar RSC es una cuestión de las empresas, en interacción con sus 'stakeholders'. A su vez, hay evidencias de que la RSC crea valor para la sociedad (Ídem), de ahí que a su vez las autoridades públicas deban de asumir un papel en promover prácticas sociales y medioambientales responsables. Esta acción es especialmente necesaria a nivel global. El papel de las políticas públicas de RSC debe hacerse de la mano de las empresas de un modo positivo porque esto completará los esfuerzos públicos para lograr un desarrollo sostenible. El marco de acción se encuadra dentro del respeto de los acuerdos internacionales y según el principio de subsidiariedad.

Hay dos razones para la necesidad de emprender una Acción Comunitaria en el campo de la RSC. La primera porque es un instrumento que refuerza las políticas comunitarias. La segunda, porque la Comunidad puede facilitar la convergencia de los instrumentos usados, para evitar la actual difuminación y confusión, que desconcierta a todos; los consumidores y consumidoras, inversores e inversoras, otros y otras 'stakeholders' y el público en general. Todo ello contribuiría a la claridad, a la transparencia y a compartir objetivos.

Las políticas de conciliación entre vida familiar y laboral y la implicación del varón en las tareas de cuidado

Por su parte, investigadores que trabajan sobre la ética del cuidado ven claro que la igualdad laboral no se alcanzará si no hay un reparto más equitativo de las responsabilidades familiares y que esto no es una decisión privada del trabajador, sino que la empresa puede poner medios para facilitarlos, no sólo a las mujeres, sino también para que sus trabajadores varones puedan desempeñar la parte que les corresponde en las tareas de cuidado y educación de los hijos y personas dependientes en la unidad familiar.

Según estos autores se debe incorporar la 'perspectiva del cuidado' a las organizaciones de manera que las relaciones entre 'stakeholders' tengan en cuenta la consideración del cuidado en la esfera privada y medidas de conciliación negociadas dentro de la empresa. Estos temas incluyen el equilibrio entre trabajo y tiempo libre (tiempo personal), horarios flexibles y facilidades para el cuidado (como guarderías de empresa), no sólo para las mujeres sino para todos los trabajadores. Ello incluye la no discriminación de los trabajadores a tiempo parcial, o la no penalización por hacer uso de licencias y permisos para cuidado de hijos. Estas cuestiones están prácticamente ausentes de la bibliografía académica sobre RSC. Como contraste, están muy presentes en la política de la UE.

Algunas propuestas como conclusión

1. Las políticas de incrementar el número de mujeres en los Consejos de Administración deberían ser voluntarias y no obligatorias.
2. Se deberían promover con incentivos y desgravaciones fiscales, no con sanciones.
3. Se deberían llevar a cabo programas de sensibilización de los directivos.
4. A su vez, debería introducirse evaluaciones reales sobre la puesta en práctica de los códigos éticos de las empresas, para que no utilicen la etiqueta de RSC sólo para beneficiarse de una imagen de empresa, que no corresponde a la realidad de las mismas.
5. La meta de aumentar mujeres en los Consejos de Administración debería afectar a todos los puestos directivos, tanto de niveles ejecutivos, como los no ejecutivos.
6. Especialmente se debería proponer como meta planes de empresa sobre igualdad y conciliación en empresas de más de 250 trabajadores, tanto en sector público como en el privado. Estos planes no deben incluir cuotas obligatorias de mujeres y hombres en los Consejos de Administración, sino luchar verdaderamente contra las discriminaciones en la promoción profesional de las mujeres de la propia empresa y en establecer medidas reales de conciliación entre vida familiar y laboral.
7. El artículo 75 de la nueva Ley española de igualdad efectiva para mujeres y hombres, que se ha expuesto más arriba, podría proponerse como buena práctica a introducir en alguna Directiva de la UE.
8. También sugerir la inclusión de aumentar el número de mujeres en los Consejos de Administración de las Sociedades Cotizadas, siguiendo las pautas del Código Unificado de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas (aprobado en 2006), que obliga a las compañías comprendidas en el IBEX 35.

María Elósegui Itxaso.

© The Family Watch 2012

Extracto de la 'Respuesta a la Consulta Pública sobre el desequilibrio de género en los Consejos de Administración de la UE', escrita por la autora y producida por el Área de Derecho de The Family Watch.

Las opiniones expresadas en este documento no reflejan necesariamente los puntos de vista de la International Federation for Family Development, The Family Watch o cualquier otra institución, sino que son de exclusiva responsabilidad de los autores. Se publica bajo una licencia Creative Commons de atribución no comercial 3.0 Unported.