

“ECONOMÍA Y EMPRESA: CLAVES PARA UN CRECIMIENTO CORRESPONSABLE, EQUITATIVO Y PARITARIO”

19 JUNIO

MARÍA PAZOS MORÁN.

En primer lugar, explicitaremos la base de la que partimos y, en consecuencia, el objetivo que se pretende conseguir: Es justo y necesario que las mujeres se integren en el empleo de calidad en las mismas condiciones que los hombres, así como que los hombres asuman el 50% del monto total de los cuidados. Y estas dos caras de la moneda son condición sine-qua-non la una para la otra (las mujeres no tenemos el don de la ubicuidad).

Estos objetivos están ampliamente reconocidos por las autoridades de todos los países democráticos; y la población se declara a su favor en las encuestas. Ningún sindicato ni organización empresarial se muestra en contra. Sin embargo, la desigualdad en el empleo es persistente; y las mujeres siguen asumiendo la inmensa mayoría del trabajo de cuidados. ¿Cómo es posible esta contradicción? Muy sencillo: a pesar de las declaraciones, las actuales políticas públicas favorecen, por múltiples vías, el mantenimiento de la división sexual del trabajo, con una hiper-especialización de las mujeres en el trabajo doméstico y una dedicación casi exclusiva de los hombres al trabajo asalariado.

Las mujeres han conquistado el acceso a la educación y lo han aprovechado con excelentes resultados: actualmente su nivel educativo medio es mayor que el de los hombres. Pero el lugar que ocupan en el mercado de trabajo no se corresponde con sus capacidades. Es cierto que persisten los prejuicios en la mente de las personas empleadoras, y es difícil luchar contra ellos; pero también las políticas públicas ponen importantísimas barreras al empleo femenino, tanto por el lado de la oferta como por el lado de la demanda.

La oferta de trabajo femenina está lastrada por múltiples factores, entre los que destacan: la educación diferencial, la existencia de tributación conjunta para los matrimonios en los impuestos personales (IRPF); el régimen matrimonial de gananciales; la pensión de viudedad; el déficit de servicios públicos de educación infantil y de atención a la dependencia; la regulación de la jornada a tiempo completo (demasiado larga e inflexible para las personas trabajadoras); las facilidades para la retirada del empleo por razones de cuidado (excedencias, reducciones de jornada); y por último, pero no menos importante, el hecho de que los permisos de maternidad sean mucho mayores que los de paternidad. Todos estos elementos contribuyen, conjuntamente, a un sistema que empuja a las mujeres a especializarse en el trabajo de cuidados y a retirarse del empleo para atender dichos trabajos. Ya en el periodo de formación, las expectativas racionales hacen que las mujeres no elijan carreras que impiden la dedicación al cuidado, como es el caso de las ingenierías, y que se orienten al sector público en mucha mayor medida que los hombres.

La demanda de mano de obra femenina por parte de las empresas también está condicionada. Un fenómeno destaca en primer plano: a la hora de la contratación y de la promoción, las mujeres presentan mayor probabilidad de ausentarse por razones de cuidado, y estas ausencias son de duración variable e impredecible de antemano. Son las mujeres las que atienden casi en exclusiva las necesidades del hogar aún en los periodos en los que ambos miembros de la pareja trabajan a tiempo completo, y las que reducen su dedicación al empleo para cuidar a sus familiares y ‘afines’. Ante un nacimiento, las mujeres tienen 16 semanas de permiso de maternidad (los hombres 2 semanas de paternidad); las mujeres se toman casi el 100% de los permisos de

CURSO A.1

RETOS PARA LA IGUALDAD EN LAS EMPRESAS (C)

lactancia y más de un 95% de las excedencias y reducciones de jornada por cuidado infantil. Mientras el empleo está cada vez más ‘flexibilizado’ en general, el actual sistema de ‘conciliación’ sí origina importantes obligaciones, desde la necesidad de planificación y sustitución de la trabajadora por tiempo no definido de antemano a la nulidad del despido mientras se disfruta de alguno de estos derechos, que pueden prolongarse hasta 8 años desde el nacimiento de una criatura.

Estos ‘derechos’ y ‘protecciones del puesto de trabajo’ pueden parecer ventajosos para las mujeres; pero el problema es que las empresas conocen los datos y los tienen en cuenta de antemano. Así, consideran a las mujeres en general como ‘mano de obra de alto riesgo’ y, en consecuencia, tienden a ofrecerles menores salarios y a colocarlas, a lo más, en empleos precarios, inestables y fáciles de sustituir, mientras que dan prioridad a los hombres para el empleo fijo y para los puestos de responsabilidad. Este fenómeno, que se conoce como *‘discriminación estadística’*, no podrá superarse mientras las responsabilidades de cuidado no estén equilibradas entre hombres y mujeres. A este problema se añaden los incentivos a la contratación a tiempo parcial y otras políticas de mercado de trabajo que condicionan la demanda de empleo femenino.

Después de analizar todos estos mecanismos, y sus consecuencias, nos plantearemos cuáles son las condiciones para el cambio estructural desde un sistema de políticas públicas que fomentan la familia tipo *‘sustentador masculino/esposa dependiente’* a una sociedad compuesta por *‘personas sustentadoras/cuidadoras en igualdad’*. En primer plano destacan:

- Permisos iguales, intransferibles y pagados al 100%
- Servicios públicos de educación infantil y atención a la dependencia de calidad y de acceso universal.
- Horarios cortos y racionales a tiempo completo.
- Eliminación de todos los incentivos económicos a la familia ‘sustentador masculino/esposa dependiente’.
- Educación igualitaria desde los 0 años.
- Eliminación de todos los sesgos de género y discriminaciones en las políticas públicas.

Si se operaran estas reformas en las políticas públicas, mujeres y hombres tendrían la oportunidad de mantenerse en el empleo de calidad durante toda su vida y de asumir sus tareas de cuidado, sin que ninguna persona tuviera que ver disminuidos sus ingresos, ponerse en situación de dependencia económica o caer en la pobreza. Así, se pondrían las bases para un crecimiento corresponsable, equitativo y paritario.

**CURSO A.1
RETOS PARA LA IGUALDAD EN LAS EMPRESAS (C)**

**“PRESENCIA E INFLUENCIA DE LAS MUJERES EN LA TRANSFORMACIÓN
EMPRESARIAL Y ECONÓMICA”**

19 JUNIO

ANA ARMESTO CAMPO.

A pesar de que en las últimas décadas las mujeres han venido aumentando de forma rápida y significativa su participación entre la población activa (representan un 44% de la población activa y un 50,7% de la total) y de que su nivel de formación a la hora de integrarse en el mercado laboral es mayor que el de los hombres (representan más del 60% de las personas egresadas universitarias), su presencia en la alta dirección y en los órganos de administración empresarial no reflejan en absoluto esta realidad..

Las mujeres tienen una baja presencia en los puestos de responsabilidad de las empresas, entidades y organizaciones del ámbito económico que no parece estar justificada teniendo en cuenta las capacidades, experiencia y nivel de implicación actual de las mujeres en la economía productiva.

Si bien se han producido avances en los últimos años, las cifras que arroja la realidad empresarial hablan por si solas. Siendo la mitad de la población mundial, las mujeres apenas representan el 10% en los consejos de administración considerados globalmente.

La alta dirección (consejos de administración, comisiones ejecutivas, consejeros delegados y organismos de decisión de las sociedades españolas) todavía se mantiene obstinadamente masculina, y esta es una realidad mundialmente generalizada, con algunos matices y con solo alguna excepción (como el caso de Noruega) resultado de una decidida voluntad política y un claro compromiso empresarial en la aplicación de determinadas actuaciones encaminadas a la consecución del equilibrio entre géneros.

La participación de mujeres en Consejos de Administración en España no alcanza el 12%. y no difiere mucho de la situación en el resto de países europeos, con la excepción de Noruega con una participación cercana al 40%.

En Estados Unidos el porcentaje está entorno al 12,6%. Según el informe de *Catalyst*, en 2011 un 11,3% de las empresas americanas que conformaban el *Fortune 500* tenían solo hombres en el Consejo de Administración; y las mujeres detentaban solo el 11% de los puestos en los Consejos de Administración de las compañías del *Fortune 1000*.

En España, desde 2005 se ha producido un cierto incremento del número de mujeres consejeras en las empresas del IBEX, pasando del 3,30 por ciento al 10,60 por ciento; pero esta cifra queda aún muy distante de las recomendaciones de la CNMV y su Código de Buen Gobierno Corporativo (en concreto de la recomendación 15 que se refiere a la diversidad en los consejos de administración). Y, sobre todo, muy alejada de las recomendaciones contenidas en la Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (en vigor desde 2007) que promueve que las empresas incluyan 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 la ley (es decir, en 2015). Así solo el 11% de los puestos en los consejos de administración de las empresas del IBEX están ocupados por mujeres y continúa habiendo un 20% de empresas sin ninguna presencia femenina en sus Consejos.

Pero este déficit se manifiesta también con claridad en los puestos de dirección. El 80% de la dirección general de las empresas españolas está encabezada por hombres y cerca del 70% por ciento de las empresas no cuenta con ninguna mujer en puestos directivos. Entre los más de 500 altos directivos (no consejeros) de las compañías del IBEX solo figuran 38 mujeres, cifra muy inferior a la de consejeras. El número de

CURSO A.1

RETOS PARA LA IGUALDAD EN LAS EMPRESAS (C)

mujeres en la alta dirección, cantera natural de futuras consejeras, incluso ha disminuido en el último año.

Llama la atención como empresas con un alto porcentaje de mujeres en su plantilla tampoco reflejan en absoluto esta representación en su alta dirección y Consejos de Administración.

A este ritmo no alcanzaríamos el porcentaje de equilibrio entre géneros del 40% ni en 50 años.

Esta situación ha sido denunciada desde las más variadas instancias e incluso desde el Foro Económico Mundial (WEF) que, en su "Informe de Brecha de Género Corporativa", concluía que, a pesar de cada vez haber más mujeres en el mercado laboral, las principales empresas no están capitalizando su talento, y las mujeres están aún infra-representadas.

No parece existir por parte de quienes gobiernan las empresas el convencimiento necesario de que esta situación resulta insostenible y debe corregirse con prontitud. Está costando que las empresas se den cuenta de que el equilibrio de género tiene mucho que ver con la obtención de unos mejores resultados.

Ni por propio convencimiento (autorregulación) de las empresas y organizaciones ni con las leyes de igualdad como la española se ha conseguido normalizar la situación. Sólo en países con regulación obligatoria, como el caso de Noruega con una ley que obligaba a una presencia de un mínimo del 40% de cada género en los consejos de administración de las grandes empresas, se han visto resultados. Caso al que puede seguirle en breve Francia con una nueva ley de obligado cumplimiento, por la cual se sancionará a las sociedades de más de 500 empleados ó 50 millones de euros de ingresos que en el plazo de seis años no se adapten a una cuota femenina de al menos el 40% en sus consejos de administración .

Y esto, a pesar de que desde hace tiempo se vienen conociendo y divulgando diversos estudios que analizan por qué debe haber mujeres en los Consejos de Administración. Estudios que muestran que las empresas que cuentan con mujeres en sus Consejos de administración, en la dirección y participando en la toma de decisiones tienen mejores resultados y están resistiendo mejor la crisis

El estudio de Catalyst sobre la compaňías del "Fortune 500" muestra que, entre 2005 y 2009, aquellas compañías con tres o más mujeres en el Consejo de Administración habían superado en resultados aquellas con menos mujeres, obteniendo como media un retorno sobre el capital (ROE) superior al 43% .

La diversidad en los Consejos de Administración conduce a empresas más eficientes. Un Consejo de Administración compuesto solo por hombres tiene más limitado el acceso a la diversidad de ideas y estrategias.

La promoción de mujeres a puestos de responsabilidad en las empresas aporta unos claros beneficios. Permite el acceso a mayores yacimientos de talento, incrementa las posibilidades de creatividad e innovación, y, sobre todo, conforma un equipo con un mejor conocimiento y cercanía a la sociedad a la que la empresa dirige sus productos.

La diversidad en los ámbitos de responsabilidad contribuye, sin duda, a la toma de mejores decisiones. Los consejos más efectivos deben alentar la expresión de diversos puntos de vista para la toma de decisiones, y, sin duda, la presencia equilibrada de géneros promueve esta diversidad permitiendo a las empresas mejorar la forma de identificar, acotar y resolver los problemas.

En este sentido, los grupos de interés de las empresas (los denominados *stakeholders* - consumidores, empleados, accionistas...etc -) están cuestionando de forma cada vez más creciente el modo en que se gestionan los negocios y solicitando de forma cada vez más clara a las empresas diversidad en los órganos de decisión.

Promocionar mujeres hacia las posiciones de liderazgo en las empresas es una actitud inteligente que aporta claros beneficios, y puede decirse con rotundidad que las

CURSO A.1
RETOS PARA LA IGUALDAD EN LAS EMPRESAS (C)

compañías que cuentan con mujeres consejeras y directivas cuentan asimismo con determinadas ventajas en términos de diversidad de pensamiento y capacidad de aportación de perspectivas diferentes, disponibilidad de mayor conocimiento y habilidades, representación más ajustada de los grupos de interés (Stakeholder: accionistas, empleados y clientes) relacionados con la empresa y, sin duda, un mejor entendimiento del mercado al que se dirigen, compuesto en más del 50% por mujeres que, además, realizan el 80% de las compras.

A la postre, un consejo de administración con una representación de géneros equilibrada puede estar mejor posicionado y tener una importante ventaja competitiva en momentos como los actuales de incertidumbre y cambios rápidos y continuos que requieren de consejeros/as con claridad de ideas y agilidad en la toma de decisiones.

Y el mejor camino para alcanzar esta realidad es, no sólo la contratación de una población diversa, sino la mejora de la capacidad para retener y desarrollar una fuerza laboral diversa, con un número equilibrado de mujeres. Es decir, garantizar una participación suficiente de mujeres a todos los niveles y, especialmente en los niveles de responsabilidad y en los procesos de toma de decisión.

El Foro Económico Mundial (WEF) concluye con claridad en su "Informe de Brecha de Género Corporativa" que las mayores barreras para el acceso de las mujeres a posiciones de liderazgo son las "normas generales y las prácticas culturales de su país", la "cultura corporativa masculina o patriarcal" y la "falta de modelos a seguir".

Cada vez es mayor el consenso respecto a la necesidad de acabar con la brecha de género. Solucionar este problema resulta crítico para conseguir una sociedad próspera y competitiva. Integrar la igualdad de género en la agenda de crecimiento permitirá que este crecimiento sea más rápido, disminuyendo al máximo el riesgo de desaprovechar el potencial de la mitad de los recursos humanos disponibles, las mujeres.

Sólo un análisis certero de los mecanismos concretos que nos ha llevado a la actual situación de infra-representación de las mujeres en puestos de responsabilidad en el ámbito económico permitirá detectar las claves y los mecanismos necesarios para contrarrestarla.

Estamos ante una situación de desequilibrio construida en base a una determinada lógica y no se corregirá con puro voluntarismo o por el mero paso del tiempo, sino que debe contrarrestarse con actuaciones sistemáticas que desmonten y modifiquen los mecanismos que la crearon y la sustentan.

CURSO A.1
RETOS PARA LA IGUALDAD EN LAS EMPRESAS (C)

“NUEVOS MODELOS DE GESTIÓN EMPRESARIAL E IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES”

19 JUNIO

LEIRE GARTZIA FERNANDEZ.

En un esfuerzo por integrar objetivos de igualdad con objetivos de desarrollo empresarial, la presente lección se centrará en aportar evidencias de que un referente estereotípicamente masculino de gestión tiene consecuencias negativas para el correcto funcionamiento de las empresas. Concretamente, se presentarán datos derivados de estudios científicos llevados a cabo tanto a nivel estatal como a nivel internacional que muestran que los estereotipos de género y la definición “masculina” del liderazgo ejercen un efecto negativo sobre importantes variables asociadas al funcionamiento organizacional en los modelos de gestión basados en las personas. Además, se presentan datos que muestran que este efecto negativo podría ser aún más marcado en contextos dominados principalmente por hombres.

Los resultados presentados permitirán afirmar que las empresas en las que no predominan rasgos y valores estereotípicamente masculinos hacen un mejor uso de estos importantes recursos asociados a las personas. Asimismo, se planteará que un elemento central en la promoción de este modelo organizativo es la necesidad de ir más allá de las diferencias sexuales y de pensar en “Andrógino”, especialmente en el caso de los hombres. Esta perspectiva conlleva importantes implicaciones tanto para las empresas como para las instituciones responsables de la promoción de la igualdad de género, y abre una agenda de futuro al mostrar que la incorporación de una perspectiva de género no es únicamente una cuestión de responsabilidad social y justicia sino también un requisito fundamental para capitalizar el funcionamiento organizacional en las empresas del siglo XXI.

De manera similar, la lección se centrará en destacar que el hecho de que las empresas no muestren un interés por la promoción de la igualdad está relacionado con dos líneas de pensamiento que contribuyen de manera muy marcada a la perpetuación de este fenómeno. En primer lugar, se planteará que existe la creencia generalizada -dentro y fuera del ámbito laboral- de que los temas de género son únicamente una “cuestión de mujeres”. En base a este planteamiento, se tiende a considerar, erróneamente, que la promoción de la igualdad consiste, exclusivamente, en colocar más mujeres en puestos de decisión u otros ámbitos tradicionalmente dominados por los hombres.

La segunda línea de pensamiento que se defenderá que se encuentra detrás de la resistencia de las empresas a promover la igualdad se asocia a la idea de que el género es *únicamente* una cuestión de justicia social. Así, en línea con esta visión, se planteará que a menudo se tiende a asociar el género con la responsabilidad social corporativa o la ética empresarial. Aunque esta perspectiva es necesaria y moralmente indiscutible, una consideración inflexible de sus fundamentos puede obstaculizar la implementación real de la igualdad al invisibilizar otra dimensión fundamental del género: su asociación con el correcto funcionamiento organizacional.

Finalmente, se concluirá que los estudios llevados a cabo hasta el momento permiten concluir que el desarrollo organizacional requiere superar el paradigma clásico de gestión estereotípicamente masculino e incorporar nuevas competencias y valores históricamente asociadas a lo femenino. Del mismo modo, las empresas se enfrentan

CURSO A.1
RETOS PARA LA IGUALDAD EN LAS EMPRESAS (C)

al reto de asegurar la presencia femenina en todos los sectores, no sólo con el fin de responder a las demandas legislativas sino como forma de adecuar sus productos y servicios a un público de consumidores cada vez más representado por mujeres. En este sentido, se darán argumentos de por qué la promoción de la igualdad y la reducción de los estereotipos de género no constituyen únicamente una cuestión de justicia social, como tiende habitualmente a considerarse, sino un requisito fundamental para el correcto funcionamiento organizativo.

**CURSO A.1
RETOS PARA LA IGUALDAD EN LAS EMPRESAS (C)**

“ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE: CORRESPONSABILIDAD Y RELACIONES LABORALES”

20 JUNIO

AMPARO BALLESTER PASTOR.

1. El estado de la cuestión

-El término corresponsabilidad supera el de mera conciliación porque implica la participación de mayor número de sujetos y entidades: el de toda la unidad familiar (inversión de roles, reparto de responsabilidades); el del empresario (derechos de presencia); y el de la propia sociedad (inversión en cuidado, intervención normativa protectora y promocional).

-Líneas generales de la evolución: (i) Complejidad evolutiva en la Unión Europea por paradojas difíciles de resolver (diferente perspectiva en los asuntos Hoffman y Roca Alvarez); (ii) En España corresponsabilidad formal pero falta de compromiso efectivo; (iii) Graves repercusiones de la crisis económica; (iv) Importancia de los grupos de presión UE.

2. Obstáculos clásicos a la corresponsabilidad

-Calificación jurídica del trato peyorativo dispensado en el trabajo a los sujetos por cuidado de dependientes: desvinculación del concepto de discriminación indirecta en la jurisprudencia de la Unión Europea y en la jurisprudencia española.

-La cuestión de la legitimidad de las medidas protectoras de aplicación exclusiva o preferente femenina.

3. El despegue de la perspectiva de la corresponsabilidad en la Unión Europea

-La relación entre la corresponsabilidad y la política antidiscriminatoria comunitaria (art. 16 Directiva 2006/54).

-La corresponsabilidad en la norma de permisos parentales: Directiva 2010/18 en relación con la intransferibilidad parcial y el matizado derecho a la adaptación de la jornada.

-Transversalidad de la corresponsabilidad en otros textos y documentos de la UE: a) Vinculación a la discriminación por edad en la Directiva 2000/78; b) Corresponsabilidad en la Estrategia 2020 y en las Orientaciones para el Empleo 2010, 2011 y 2012.

-Corresponsabilidad plena en la jurisprudencia de la UE: asuntos Zentral y Roca Alvarez.

4. La invisibilidad progresiva de las políticas de corresponsabilidad en España en la evolución normativa

-La LOIE y sus múltiples deficiencias en el ámbito de la corresponsabilidad: a) funcionalidad limitada a la corrección y adaptación a aspectos básicos de la normativa y jurisprudencia UE. b) Configuración de figuras incompletas (prestación de paternidad, derecho genérico e inconcreto a la adaptación de la jornada en el art. 34.8 ET). c) Problemática interpretación del derecho de corresponsabilidad como derecho fundamental. D) Defectos en la regulación de la fuerza mayor familiar.

-Falta de repercusión de la corresponsabilidad en los mecanismos de flexibilidad interna: primero, en la ley 35/2012; particular gravedad del incremento de las

CURSO A.1
RETOS PARA LA IGUALDAD EN LAS EMPRESAS (C)

prerrogativas de adaptación en la reforma operada por el RD Ley 3/2012 en relación con los derechos de corresponsabilidad.

5.Degradación del derecho a la corresponsabilidad en la reforma laboral de 2012

-Repercusiones indirectas de la reformas operadas por el RD Ley 3/2012 en el ámbito de la corresponsabilidad: a) horas extraordinarias en el contrato de trabajo a tiempo parcial; b) posibilidad de distribución irregular; c) reformulación de las causas para la movilidad geográfica y posibilidad de prioridades de permanencia; d) la alteración normativa en el ámbito de la posibilidad de rescisión contractual por modificación sustancial de condiciones de trabajo que afecte a la dignidad; e) desaparición de las bonificaciones por reincorporación tras cuidado.

-Repercusiones directas de la reforma operada por RD Ley 3/2012 en el ámbito de la corresponsabilidad: a) El nuevo permiso de lactancia establecido en el art. 37. 4 ET: la trasposición estricta y escasa de la doctrina del TJUE establecida en el asunto Roca Alvarez; b) La reducción del alcance del derecho subjetivo a la adaptación de jornada en los actuales art. 37.5 y 6 ET: restricción del derecho a la presencia por medio del cómputo diario de la reducción, del nuevo mecanismo de preaviso y de la posibilidad de limitación del ejercicio del derecho por razones productivas y organizativas a partir de las nuevas prerrogativas atribuidas a la negociación colectiva; c) El disfrute diferido de las vacaciones coincidentes con incapacidad temporal: el olvido de la posibilidad de disfrute diferido en caso de coincidencia con permisos parentales.

6.Otros defectos en el tratamiento normativo otorgado a la corresponsabilidad en España

-Deficiencias en la ley de reforma de las pensiones, ley 27/2011: a) perjuicios directos en los sujetos con responsabilidades de cuidado derivados del endurecimiento de los requisitos de cotización, del alargamiento del parámetro temporal de referencia para el cálculo de la base reguladora en jubilación, del sistema de cobertura de lagunas de cotización y de la eliminación del sistema de días cuota; b) Insuficiencia de los mecanismos correctores establecidos: cotizaciones ficticias (DA 60 LGSS y art. 180 LGSS); renuncia a la promoción de la natalidad por medio de políticas de corresponsabilidad efectivas; renuncia a las medidas de reparto de beneficios en la unidad familiar; c) Defectos en el marco prestacional de la seguridad social: inviabilidad de la prestación de paternidad para la alteración de roles; falta de consideración al objetivo de la corresponsabilidad en la configuración de nuevas prestaciones, incluso vinculadas al cuidado.

-Deficiencias en la normativa procesal: a) Evolución del procedimiento especial de conciliación de responsabilidades: problemas para el establecimiento de un proceso intermedio entre el de tutela de derechos fundamentales y el de gestión laboral ordinaria; b) problemas derivados del fomento del acuerdo entre las partes; c) Problemas derivados de la falta de previsión de los derechos de conciliación de naturaleza contractual; d) Degradación del derecho a la corresponsabilidad por cuidado al establecerse conjuntamente al derecho a la conciliación personal.

**CURSO A.1
RETOS PARA LA IGUALDAD EN LAS EMPRESAS (C)**

“EL PRESUPUESTO COMO HERRAMIENTA PARA LA IGUALDAD: EL CASO DEL GOBIERNO VASCO”

20 JUNIO

AINHOA NOVO ARBONA.

El presupuesto es un documento político que define la voluntad de poder político. De esta forma, si la política ha sido considerada como el proceso de quién consigue qué el presupuesto refleja su proporción monetaria. De este modo, el presupuesto determinar qué grupo de personas, qué ámbitos y qué políticas son priorizadas o abordadas frente a otras (Berkley y Rouse, 2000: 260). El presupuesto es un documento político que muestra el plan de actuación del gobierno. De este modo, determina prioridades sobre las que actuar, refleja la mayor o menor capacidad de permeabilidad de las demandas sociales así como el carácter más o menos clientelar de las decisiones adoptadas. Este documento recoge la opción redistributiva de los poderes públicos, es decir, determina el modelo de tipo impositivo y el grupo de personas beneficiarias de las mismas, refleja relaciones de poder. Finalmente, el presupuesto constituye un documento útil para la fiscalización por parte de la ciudadanía a los poderes públicos (Rubin, 1990:1-2).

El objetivo de este proyecto es mejorar la eficacia y eficiencia del Gobierno Vasco en la consecución de sus objetivos. De este modo, la perspectiva de análisis que se adquiere en este trabajo se sitúa en la línea eficiencista del estudio de la administración pública. La eficiencia presupuestaria que se pretenden no es de carácter técnico sino político. De acuerdo con la diferenciación de Rutgers y Meer entre eficiencia técnica y sustantiva. La eficiencia sustantiva o Aristotélica señala la capacidad cumplir con los objetivos finales, no tanto como el indicador entre resultados y recursos empleados, se mide la capacidad para producir efectos. Personas eficientes no son sólo los que tiene conocimientos, herramientas sino también quienes tienen actitudes para el trabajo, integridad o valores. Sin embargo, la mayoría de los estudios que han medido la eficiencia de la Administración Pública han buscado la eficiencia económica o técnica, es decir, el ratio entre input y output olvidado la dimensión de interés general o valores que deben guiar las actuaciones de las Administraciones Públicas (Rutgers y Van der Meer, 2010: 772-773).

La presente investigación tiene como objetivo evaluar la eficiencia del presupuesto no desde el punto de vista económico o jurídico sino desde el punto de vista político, es decir, determinar en qué medida el presupuesto del Gobierno Vasco resulta eficaz y eficiente para lograr su objetivo transversal de igualdad de mujeres y hombres. La igualdad de mujeres y hombres constituye un objetivo, un valor adoptado por los poderes públicos en la Comunidad Autónoma del País Vasco desde la aprobación del Estatuto de Autonomía del País Vasco, sin embargo, la concepción holística que supone la adopción de la estrategia del mainstreaming es reciente. De este modo, en la Ley 4/2005, de 18 de febrero de igualdad entre mujeres y hombres los poderes públicos de la Comunidad Autónoma del País Vasco deben recoger entre sus valores entre sus intereses generales la igualdad de mujeres y hombres.

El presupuesto con perspectiva de género entendida como la incorporación de esta visión en la elaboración, ejecución y evaluación del presupuesto, supone una herramienta para desarrollar el mainstreaming. La perspectiva adoptada en este proyecto tiene en cuenta la potencialidad que tiene el presupuesto para evaluar las actuaciones de las Administraciones Públicas, es decir, para medir el grado de eficacia y eficiencia de la Administración Pública con el objetivo/valor de la igualdad de mujeres y hombres. El objetivo es determinar en qué medida el presupuesto público cumple

CURSO A.1
RETOS PARA LA IGUALDAD EN LAS EMPRESAS (C)

con el principio de igualdad de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Euskadi.

1. ¿En qué fase del proceso presupuestario se incide? La incorporación de la perspectiva de género se puede desarrollar en las diferentes etapas de las políticas públicas, el modelo de análisis ahora adoptado por Emakunde en colaboración con las Consejerías implicadas ha incidido en la evaluación, es decir, en determinar cuál es la incidencia del presupuesto en las mujeres y en los hombres.
2. ¿Qué se analiza, el gasto público o el ingreso? La mayor parte de las experiencias se centran en la incidencia del gasto público. Dentro de la clasificación de las 7 herramientas para incorporar la perspectiva de género en el presupuesto de Elson (1997) cinco de ellas se centran en este apartado presupuestario. El proyecto de análisis de presupuesto desde la perspectiva de género se centra únicamente en el análisis del gasto público.
3. ¿Qué gasto público? A pesar de que el proceso es parcial, es decir, no recoge el presupuesto de todo el Gobierno Vasco sino el de las Consejerías concretas con las que existe un acuerdo tiene como objetivo extenderlo al resto de Consejerías.
4. ¿Qué gasto público de cada Consejería? Partiendo de dos principios, la falsa neutralidad de los presupuestos públicos y el mainstreaming, todas las acciones del gobierno vasco deben dirigirse a la consecución de la igualdad, no se discrimina ningún programa.
5. ¿El output o el outcome? La definición de la proyección del presupuesto también exige determinar si se va a realizar un análisis del *output* o del *outcome* del programa público. Emakunde ha optado por el análisis de las personas beneficiarias de los programas presupuestarios en primera instancia dejando abierta la puerta a la incorporación a largo plazo de indicadores que aporten luz sobre el *outcome* de estos programas.
6. ¿Qué personas beneficiarias? Las personas beneficiarias directas de los presupuestos públicos son aquellas que reciben los recursos públicos, sin embargo, no siempre estas personas son las beneficiarias últimas objeto de los programas. En la primera etapa del proyecto de análisis del presupuesto con perspectiva de género se ha incidido en la identificación a través de los indicadores de las personas beneficiarias directas e intermedias que están identificadas por las administraciones públicas y se han recogido recomendaciones sobre como vehicular la recogida de datos desagregados por sexo de las personas beneficiarias últimas.
7. ¿Qué capítulos? El objetivo final es identificar no sólo a las personas beneficiarias desagregadas por sexo sino de acuerdo con el peso económico de la partida presupuestaria. De este modo, el análisis se estructura por partida presupuestaria organizada según capítulos. Emakunde ha optado en primer lugar por incidir en el gasto corriente, así, se centra sobre todo en los recursos económicos que se redistribuyen a través de los capítulos I (gasto de personas) y el capítulo IV (transferencias corrientes). La acción redistributiva de las administraciones públicas tiene un gran potencial transformador y aunque vaya mucho más allá del capítulo IV este tiene una importante capacidad explicativa.

La revisión de todos los programas presupuestarios constatan la mayor proporción de hombres entre las personas beneficiarias directas de las acciones redistributivas. A pesar de que cada programa cumple objetivos diferentes y se destina a actividades y personas diferentes, las ayudas destinadas a organismos colectivos sobre los que se ha medido la composición de su dirección muestra una escasa presencia de mujeres. Este hecho tiene que ver directamente con la proporción de mujeres y hombres solicitantes. La proporción de solicitudes denegadas es muy baja y no se puede señalar que exista una mayor presencia de mujeres entre las mismas. Por tanto, las medidas que se podrían adoptar tendrían que incidir entre las personas solicitantes, es decir, la promoción de la presencia de mujeres en las mismas o en su caso solicitar ámbitos en los que hay mayor presencia de mujeres.