

## **CUANTIFICACIÓN EN UNIDADES MONETARIAS EL EQUILIBRIO DE GÉNERO EN LA DISTRIBUCIÓN DE VALOR, EN EMPRESAS Y ORGANIZACIONES**

Las empresas y organizaciones no disponen de herramientas adecuadas para visibilizar con éxito la situación de equilibrio de género ni los avances conseguidos en materia de igualdad. Sirva como ejemplo que las 16 empresas del IBEX-35 que han informado sobre brecha salarial en el informe no financiero del 2018, se han utilizado 9 metodologías diferentes; lo que hace que la lectura de los resultados no sea homogénea ni, por tanto, comparable. Desde esta perspectiva, se hace necesario identificar mecanismos que permitan analizar de forma normalizada la situación y los avances realizados por las organizaciones. En este contexto emerge la Contabilidad Social que tiene por finalidad trasladar a unidades monetarias el valor generado o retraído por una determinada entidad a los diferentes stakeholders de la misma; teniendo en cuenta que el género puede subdividir, de forma transversal, los diversos grupos de interés en dos o más subgrupos diferenciados, se abre la posibilidad de desarrollar una contabilidad analítica de género en el marco de la contabilidad social. Testar y, en su caso desarrollar metodológicamente esta posibilidad, es el propósito de la investigación promovida por Emakunde y desarrollada por la profesora de la Universidad de Deusto, Leire Gartzia, y el profesor José Luis Retolaza.

Las organizaciones generan valor para el conjunto de sus grupos de interés (personas trabajadoras, accionistas, clientes/as, proveedores, administraciones públicas, usuarias/os...). Este valor puede ser de carácter mercantil (precios, salarios, impuestos, beneficios...), o distribuirse de forma externa al mercado mediante externalidades, tanto positivas como negativas. La identificación del valor distribuido a través del mercado se realiza a través de la contabilidad económico-financiera; mientras que el valor distribuido mediante mecanismos de no mercado se sistematiza mediante la contabilidad social. Ambas informaciones se consolidan en el Valor Social Integrado.

Desde una perspectiva de género interesa tener información de cómo se distribuye dicho valor, tanto de mercado como de no mercado, en función del género. El objeto del trabajo realizado ha consistido en desarrollar un modelo que permita una contabilidad analítica desde la perspectiva de género en el marco de la contabilidad social. Cuya finalidad sería la de poder analizar la distribución del valor generado por una organización en función del género de las personas receptoras de dicho valor.

Pudiera parecer que la identificación de la distribución del valor, al menos en el caso del económico, es algo evidente y no necesita de mayor profundización; sin embargo, las 9 formas diferentes de calcular la brecha salarial por parte de las empresas del Ibex-35, deja muy claro que esto no es así. Uno de los

primeros resultados del trabajo de investigación ha sido generar un índice sintético al que se ha denominado GWEI [GENDER WAGE EQUALITY INDEX] que permite analizar el equilibrio en la distribución del valor desde una perspectiva de género. El índice se obtiene dividiendo la totalidad del valor realmente captado por las mujeres, entre el valor que se esperaría que captaran en una situación de igualdad. La situación de equilibrio del índice se normaliza en 1, por lo que un resultado inferior a 1 indica una orientación masculina de la organización, mayor cuando más lejos se encuentre el resultado de 1.

El GWEI referido al equilibrio retributivo resulta el más conocido y demandado. En este ámbito es posible obtener un GWEI real, en función de la distribución actual entre hombres y mujeres; y un GWEI ideal, en función de un equilibrio óptimo en la ratio entre número de trabajadoras y trabajadores. Este indicador cuenta con tres bondades fundamentales, de una parte, 1) es muy sencillo de obtener, se trata de una mera división; de otra parte 2) es muy sensible, ya que una desviación de 1 euro es detectada en el índice resultante; y, por último, pero no menos importante, 3) se puede obtener de forma externa con datos públicos o que lo podrían ser de una forma sencilla. Los datos que se necesitan conocer son la ratio de distribución entre trabajadoras y trabajadores, información que en este momento es obligatorio incorporar en la presentación de cuentas; y la distribución de la masa salarial por género, que, aunque no es obligatorio se podría hacer que lo fuera, ya que es un cálculo que la empresa ya tiene hecho y el coste de incorporarlo en la presentación de cuenta sería nulo.

Pero el GWEI no sólo es útil para calcular el equilibrio en la distribución de la masa salarial [A1], ya que puede ser un indicador de igual utilidad en otros ámbitos de distribución de valor: clientes, proveedores no mercado y Emocional; y en general para cualquiera de las intersecciones entre tipología de valor y grupo de interés identificadas en la contabilidad social. La siguiente tabla identifica el GWEI resultante para cada una de estas intersecciones en el caso de Lantegi Batuak.

RATIOS ANALÍTICOS DE DISTRIBUCIÓN DE GÉNERO	Ref.	IMPACTO SOCIAL	USUARIOS	AAPP	TRABJ.	INV.	RETENIDO
VALOR AGREGADO	1,00	0,77	0,72	1,00	0,71	0,00	0,72
VALOR MOVILIZADO COMPRA PROVEEDORES	1,00	0,77	0,00	1,00	0,53	0,00	0,53
VALOR MOVILIZADO INVERSIONES	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
VALOR TRANSFERIDO CLIENTES	1,00	0,73	0,00	1,00	0,57	0,57	0,57
VALOR SOCIAL DE MERCADO DE HABER [VES-H]	1,00	0,74	0,72	0,97	0,65	0,41	0,62
VALOR SOCIAL DE MERCADO DE DEBE [VES-D]: CLIENTES	1,00	0,57	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
VALOR SOCIAL DE MERCADO	1,00	0,67	0,72	0,97	0,65	0,54	0,62
AHORRO A LA ADMINISTRACIÓN	1,00	1,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00
VALOR SOCIAL DE NO MERCADO	1,00	1,44	1,46	1,00	0,72	0,00	0,00

EXTERNALIDADES	1,00	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
VALOR SOCIAL DE NO MERCADO [VSNM]	1,00	1,38	1,46	1,00	0,72	0,00	0,00
VALOR SOCIAL ESPECÍFICO DEBE (M + Nm) [VSE]	1,00	0,90	1,46	1,00	0,72	0,00	0,00
VALOR SOCIAL INTEGRADO [VASI]	1,00	0,83	1,20	0,98	0,66	0,54	0,62
VALOR EMOCIONAL	1,00	0,65	1,68	1,38	0,92	0,76	0,87
VALOR SOCIO-EMOCIONAL [VASE]	1,00	0,80	1,29	1,06	0,70	0,58	0,66

La incorporación de un sistema de semáforos permite visualizar mejor la dirección y distancia del equilibrio de la distribución. El verde indica los índices de equilibrio; el azul, los índices favorables a las mujeres; el naranja los índices favorables a los hombres donde la distancia al equilibrio es de índole media; el rojo, los índices favorables a los hombres donde el GAP es significativo; y el negro, aquellas categorías de índice cuyo cálculo no es posible o carece de sentido.

Para llegar a esta Matriz [GASA-Gender Analytical Social Accounting-], la investigación desarrollada ha utilizado el modelo de contabilidad social Poliédrico, propuesta de forma conjunta por investigadores de la Universidad de Deusto y la UPV/EHU (Retolaza, San-Jose & Ruiz-Roqueñi, 2016), refrendado por investigadores de otras 9 universidades españolas, tanto públicas como privadas. Para testear y desarrollar el proceso metodológico de la contabilidad social analítica de género [GASA], se ha contado con la colaboración de 6 entidades singulares del País Vasco: Euskaltel, Siemens-Gamesa, Lantegi Batuak, Katea Legaia, Hospital de Santa Marina, Eroski y Mutua; habiéndose podido testear la bondad de la propuesta mediante el contraste de la misma con los datos concretos y peculiaridades de estas entidades, de muy diversa tipología.

El resultado obtenido ha sido el **desarrollo de un modelo de contabilidad analítica de género**, que incorpora normas de asignación y ratios de análisis. Dicho modelo opera sobre una hoja de cálculo diseñada específicamente para su utilización en todo tipo de empresas y organizaciones. La utilidad fundamental de esta herramienta no es sólo la visualización de la situación de cada entidad en relación a la equidad de género, y la implicación que esto puede tener en la legitimación y reputación; sino, aún más importante, el disponer de un instrumento que permita conectar la equidad de género con el análisis de la generación y distribución del valor, para llevarlo a la estrategia. La contabilidad social analítica de género [GASA] es fundamentalmente un instrumento estratégico al servicio de la preocupación social, en este caso en relación a la igualdad de género, de las diferentes organizaciones; un instrumento que la propia Emakunde y la Universidad de Deusto ponen a disposición de todas aquellas entidades que quieran utilizarlo.

Vamos a aclarar mejor este aspecto con un ejemplo. Cuando visualizamos en la tabla precedente el valor agregado distribuido a las trabajadoras es del 0,71, una ratio significativamente inferior a 1. Esto no se debe a que haya unas diferencias entre las retribuciones de las mujeres y los hombres ya que el gwei

real es de equilibrio (1). Lo que está poniendo de manifiesto es que el número de trabajadoras es sensiblemente inferior al de trabajadores y por lo tanto el porcentaje de valor percibido por las mismas en relación al valor generado también es menor. ¿Cómo puede ayudar esta información a Lantegi Batuak? Dado que la discapacidad intelectual tiene una distribución de género equilibrada y que el 100% de la población demandante de empleo está atendida, hemos de concluir que en este ámbito la población activa femenina es menor a la masculina. Lantegi Batuak podría plantearse que esto es una cuestión externa a la propia organización debida a cuestiones culturales, y por lo tanto ajena a su estrategia; pero también podría plantearse ser un agente de cambio en esta situación de desigualdad detectada. ¿Qué puede hacer?, posiblemente muchas cosas, sirvan algunas de forma ilustrativa: de forma indirecta, puede colaborar con Gorabide en propiciar un cambio cultural en los padres, animando al incremento de la población activa femenina; de forma directa, puede intentar identificar e implementar tipología de actividades que resulten más atractivas a este colectivo. Como puede apreciarse, un dato, en principio negativo, que podría haberse camuflado con una explicación coherente, sirve para mejorar la estrategia de la organización en dirección a un mejor cumplimiento de su propósito fundacional.

Como conclusión, aparte de señalar la bondad de los indicadores propuestos y de la contabilidad analítica de género como modelo metodológico para la obtención sistemática de los mismos, caben destacar algunas carencias identificadas relativas a la información que podrían ser fácilmente subsanables por las administraciones competentes: 1) Incorporar en la información solicitada por el Registro Mercantil, y asimilados, información de la distribución de la masa salarial por géneros. 2) Solicitar que las empresas que hagan pública en su página web y en los informes no financieros / memorias de sostenibilidad la distribución de masa salarial por géneros. 3) Exigir que el Registro Mercantil verifique la presentación de la información sobre el porcentaje de mujeres en relación al total de trabajadores de forma previa a la aceptación de las cuentas, resulta sorprendente el número de empresas que no informa adecuadamente. 4) Solicitar a las empresas comprometidas con la perspectiva de género, que exijan a su cadena de proveedores cumplir con la normativa y presenten en el Registro Mercantil la información referida a la distribución por géneros del nº de trabajadores. 5) Solicitar a las empresas (finalistas en relación al mercado) que hagan pública en la página web el porcentaje de productos / servicios adquiridos por clientas / clientes. 6) Solicitar a las entidades que realizan la Contabilidad Social, así como a las entidades prescriptoras y consultoras, que incorporen la perspectiva de género en la misma.