

**INTERVENCIÓN SECRETARÍA DE ESTADO
JORNADAS DE IGUALDAD-GÉNERO
TRIBUNAL DE CUENTAS**

Bibiana Aido

Estimado Sr. Corona, Consejera, señoras y señores, buenos días.

Es para mí un placer participar en la apertura de estas Jornadas sobre igualdad que ha organizado el Tribunal de Cuentas. Quiero, por ello, comenzar agradeciendo la invitación que me han hecho y también, agradeciendo el trabajo a todas las personas que las han hecho posible.

Les decía que es un placer para mí inaugurar estas jornadas y sobre todo, un motivo de satisfacción comprobar que el Tribunal de Cuentas se ocupa y preocupa por las políticas dirigidas a promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y a favorecer la presencia equilibrada de mujeres en las distintas instituciones y administraciones, entre otros aspectos que van abordar a lo largo de las sesiones programadas.

En España, hace 28 años, hubo que emprender un camino con diferentes etapas. Primero, la concienciación social: vincular igualdad de los sexos a desarrollo y cambio social. Y segundo, había que llevar a acciones políticas concretas las demandas de igualdad de las mujeres.

Se partía de un escenario legal y social de negación de los derechos formales de las mujeres. Pero en los años transcurridos pasamos de la petición de cambios en el derecho de familia hasta el reconocimiento del divorcio, desde la legalización de los anticonceptivos hasta la ley del aborto, desde un menor acceso de las mujeres a la educación hasta la igualdad educativa, desde la disminución del salario o pérdida de la categoría profesional de una mujer embarazada hasta la baja por maternidad y paternidad, desde las desigualdades en la esfera productiva hasta la denuncia del “techo de cristal”, la “brecha salarial” y el “estereotipo ocupacional”, desde la identificación de “Mujer” a “cuidado”, a la corresponsabilidad de mujeres y varones en el ámbito familiar, desde la inusual presencia de mujeres en cargos públicos y políticos, a la paridad.

En estos años, por medio de las políticas públicas de igualdad, hemos logrado un cambio social que implica, no sólo una transformación apreciable de las estructuras organizativas, sino también, un cambio en las normas y valores ligadas a las mismas. Conquistar el espacio de lo público para las mujeres fue la novedad, pero alterar las condiciones en las que se articula la privacidad es donde se produce el verdadero cambio.

El trabajo legislativo desarrollado en los últimos años ha sido determinante. La Ley para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres y la Ley integral contra la violencia de género han supuesto un cambio jurídico y al mismo tiempo cultural de profundo calado en nuestra sociedad, contribuyendo a romper con inercias que parecían inmutables.

La Ley de Igualdad supuso un cambio sustancial: reconocer la igualdad como un principio básico y no como una política sectorial, sino transversal, dado que las mujeres lejos de constituir un colectivo dentro de la sociedad, conforman la mitad de la población.

Las mujeres, gracias a esta Ley, han recobrado muchos espacios que les habían sido usurpados. Desde la aprobación de esta norma en 2007, la conformación de ayuntamientos, parlamentos autonómicos y las Cortes Generales se ha regido por candidaturas electorales con presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Hemos superado la barrera del 30% de parlamentarias en nuestras dos cámaras nacionales y se ha incrementado notablemente la presencia de mujeres en parlamentos autonómicos y ayuntamientos.

Esta representación de las mujeres en los foros de decisión política ha sido un elemento clave a la hora de incorporar una nueva óptica, una mirada distinta y a la vez complementaria a la de los hombres, en numerosas cuestiones que afectan a la vida diaria de la ciudadanía.

Abrir los espacios de decisión política, como gobiernos y parlamentos, a una representación y por tanto a una participación equilibrada de mujeres y hombres en la elaboración de las normas y en los procesos de toma de decisiones, significa enriquecer nuestras democracias y al mismo tiempo, enriquecer nuestra convivencia.

Porque debemos parecer nos a la ciudadanía que aspiramos a representar y a gobernar desde las instituciones, una ciudadanía compuesta por mujeres y hombres, por lo que ganamos en legitimidad cuando integramos las dos miradas, la masculina y la femenina, a la hora de construir una sociedad más justa y más feliz.

Culminamos además de este modo un proceso que ha costado demasiados años en nuestras democracias: el de la plena participación de las mujeres en la vida política; ya que hasta hace relativamente pocos años, las mujeres, a pesar de poder elegir con su voto, difícilmente podían ser elegidas.

Ganamos pues, en calidad democrática, pero al mismo tiempo, ampliamos el horizonte de los asuntos y los problemas que pueden y deben ser abordados desde el ámbito de la política, cuestiones que hasta no hace mucho eran considerados como “temas de mujeres”, relegados como asuntos menores, inscritos en el ámbito privado o simplemente excluidos de una agenda pública redactada bajo una óptica exclusivamente masculina.

Una presencia, que nos permite continuar trabajando por la igualdad desde todas las instituciones.

Por otra parte, una administración paritaria puede servir de ejemplo y de espejo para el resto de la sociedad, para las organizaciones sociales, sindicales o empresariales, y quiero hacer hincapié en estas últimas, dado que el equilibrio entre mujeres y hombres en el ámbito económico y empresarial es otro de los retos que tenemos por delante, un reto mayor incluso que el afrontado en el aspecto político, porque el avance en este caso ha sido bastante menor.

Las mujeres representan a día de hoy el 60% de las personas que obtienen una licenciatura universitaria en la UE, sin embargo constituyen una excepción aquellas que dirigen grandes empresas, su tasa de empleo es menor con respecto a la de los hombres, se concentran en los sectores peor remunerados y corren un mayor riesgo de caer en la pobreza.

De este divorcio radical entre la realidad dibujada por el nivel de preparación de las mujeres y la fotografía de su situación en el mercado de trabajo, se pueden extraer dos conclusiones inmediatas: en primer

lugar, que somos una sociedad injusta; en segundo lugar, que estamos condenados a ser una sociedad profundamente ineficiente si nos permitimos el lujo de discriminar a todas estas mujeres, de despilfarrar su talento y de despreciar su potencial a la hora de contribuir al objetivo de un mayor y mejor crecimiento.

A pesar de que vamos recortando diferencias, aún nos encontramos con brechas entre hombres y mujeres si atendemos a indicadores de carácter económico como pueden ser la tasa de actividad o la participación en consejos de administración de grandes compañías.

En España, nos hemos fijado el horizonte de 2015 para lograr una representación equilibrada de ambos sexos en los consejos de administración de las grandes compañías, pero hoy sólo un 10,8% de los cargos en los consejos de administración están ocupados por mujeres.

En pos de este objetivo, venimos desarrollando iniciativas dirigidas a las propias empresas para que cambien esa tradicional percepción de la igualdad desde un mero requerimiento legal o un incómodo requisito marcado por lo “políticamente correcto”, a lo que realmente representa: una palanca para crecer en competitividad.

La principal herramienta para alcanzar ese objetivo son los planes de igualdad en las empresas, instrumentos que representan una garantía para las trabajadoras y los trabajadores así como para la eficiencia de la propia empresa, dado que contemplan cuestiones como la igualdad en el acceso al empleo, las retribuciones, la ordenación de los tiempos de trabajo, la conciliación entre la vida personal y profesional para mujeres y hombres, la promoción profesional o la prevención y acoso sexual, entre otras.

Planes que asimismo marcan objetivos concretos, desarrollar estrategias para alcanzarlos así como crear indicadores para su evaluación.

Los datos invitan al optimismo, si en 2009 un 34% de los convenios colectivos publicados en BOE contenían previsiones relativas a la elaboración de un plan de igualdad, este dato se situó en 2010 en un 61,5%.

La evolución ascendente de este indicador es sintomática de que avanzamos por la senda correcta a la hora de crear la figura de los planes

de igualdad, estableciendo su implantación obligatoria para las grandes empresas así como incentivando su adopción por parte de las pequeñas y medianas.

Otro instrumento contemplado en la Ley de Igualdad Efectiva, dirigido también al mundo empresarial, es el distintivo de Igualdad en la empresa, que vincula por primera vez en nuestro país los conceptos de igualdad y competitividad, lanzando el mensaje de que una empresa donde mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades de promoción, formación o se encuentren representados de manera equilibrada en su órgano de dirección, será una empresa que aproveche de forma eficiente los recursos humanos y por lo tanto una empresa más competitiva.

Y puedo decir con satisfacción que hemos recibido una respuesta favorable de las mismas, de hecho, en torno a seiscientas empresas de todos los tamaños han solicitado en esta primera convocatoria ser distinguidas por sus políticas de Igualdad.

La implicación pues de las empresas a través de la promoción del binomio igualdad-competitividad y del ejemplo de una administración eficiente y sensible organizada a partir de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, es un buen camino para avanzar hacia una mayor participación de las mujeres en el mundo económico.

Señoras y señores, concluyo. Y como corolario de esta intervención, me gustaría destacar que la situación económica no puede constituir un pretexto para retroceder o dejar en punto muerto las políticas de Igualdad.

Más bien al contrario, si somos capaces desde la responsabilidad de adoptar medidas difíciles como pueden ser los ajustes presupuestarios encaminados a la reducción de nuestro déficit, también hemos de serlo para sentar las bases de un modelo económico inteligente, duradero e integrador, aprovechando el 100% del capital humano de nuestras sociedades, abriendo las puertas en definitiva al potencial que representan las mujeres.

En estos tiempos de cambio, hemos de ser valientes e inteligentes, y la apuesta por la Igualdad es un síntoma de ambas cosas. De valentía, porque siempre es buen momento para profundizar en la calidad de nuestras

democracias, de inteligencia, porque sólo sumando capacidades y talentos saldremos de esta situación.

Este es el desafío que tenemos por delante, una tarea compartida y un compromiso común con una sociedad más equitativa, más competitiva, más justa y con mayor grado de bienestar.

Muchas gracias