



CEPAL

PARTICIPACIÓN POLITICA Y PARIDAD DE GENERO EN LOS PROCESOS DE ADOPCIÓN DE DECISIONES EN TODOS LOS NIVELES.

EL SIGNIFICADO Y EL APORTE DE LA PARIDAD EN EL DESARROLLO DE LA DEMOCRACIA

PRESENTACION: Soledad Murillo de la Vega.

Es un privilegio estar en la CEPAL, y mayor privilegio aún compartir con autoridades y personas expertas un panel con un título tan riguroso, en la medida que una paridad a democracia.

Voy a basar mi presentación en dos ejes en relación con este tema. Primero en los logros que nuestro Gobierno ha puesto en marcha en materia de igualdad entre mujeres y hombres, y en segundo lugar, enumeraré brevemente los retos que debemos asumir para hacer efectiva la paridad.

Nuestro Gobierno contó con una decidida voluntad política desde los comienzos de su legislatura, en marzo de 2004. El Presidente de Gobierno toma la decisión de presentar un gobierno paritario, un 50% de hombres y mujeres en el ejecutivo. Nombra, además a una Vicepresidenta Primera, Teresa Fernández de la Vega, y se nombra a otra mujer, María Emilia Casas, como presidenta del Tribunal Constitucional, que como saben es el Tribunal que también decide sobre los recursos de inconstitucionalidad que pudieran producirse.

El Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, Jesús Caldera Sánchez-Capitán toma otra decisión importante, nombrar, por vez primera, un



cargo político con competencias en esta materia, cargo de Secretaría General de Políticas de Igualdad que tengo el honor de ejercer. Provengo del mundo académico, y como mujer feminista, siempre he sabido que el movimiento político feminista ha mantenido entre sus principales reivindicaciones que sus objetivos formen parte de las agendas políticas de todos los gobiernos.

Por ello, es importantísimo que la **igualdad, además de principio alcance la condición de derecho**. Y esto se logra pasando del “hablar” al “hacer”. En otras palabras, es preciso “institucionalizar” las actuaciones, para de este modo se consiga “visibilizar” la igualdad. Sabiendo que la igualdad no es un asunto de mujeres, sino que la igualdad de trato entre hombres y mujeres es el indicador más fiable sobre el estado de las democracias en las sociedades contemporáneas. La igualdad ha sido concebida como un asunto central, no sectorial, en la agenda política del Gobierno Español.

Para hacer efectiva la igualdad era necesario desarrollar leyes que tuvieran como objetivo crear los instrumentos necesarios para corregir las desigualdades y las consecuencias que éstas producen. La mayor expresión de la desigualdad, de las relaciones de poder entre hombres y mujeres se expresa a través de la violencia, cuando las mujeres pierden su condición de sujeto y sufren una relación de dominación. Por ello, la primera ley que se promulgó fue la Ley Integral contra la Violencia de Género, aprobada en diciembre del año 2004. Otro tipo de desigualdades se expresan, cuando se designa a las mujeres, como si fuera una responsabilidad que sólo a ellas las compete, todas las tareas de cuidado a las personas dependientes. Con este propósito se elaboró, lo que constituye el cuarto pilar de bienestar en nuestro país, la Ley de Promoción de Autonomía Personal y Atención a Personas en situación de Dependencia, de 14 de diciembre de 2006.



La discriminación se corrige, la igualdad ha de promoverse. Es preciso saber que la igualdad es una política activa. **La igualdad necesita de un impulso común e integral, porque se hace eficaz sólo si se logra implantar en el conjunto de políticas públicas.** Las Administraciones Públicas son las primeras que deben dar ejemplo, para de este modo, promover que el sector privado trabaje en la misma dirección. Con esta aspiración integral entre lo privado y lo público, se elabora la recientemente aprobada Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y hombres, que ha entrado en vigor en marzo de este año.

La Ley de Igualdad Efectiva representa un excelente ejemplo en relación con la democratización de los espacios públicos y privados. Creo conveniente analizar sus aportaciones, porque en sí mismas, son instrumentos muy útiles para que la igualdad de trato logre transformarse **de principio en derechos, concretos, aplicables y de obligado cumplimiento.**

A veces se piensa que la igualdad impide ver las diferencias, porque se entiende que la igualdad es equivalente a semejanza. Semejanza sí, en cuanto a derechos. La igualdad es una homologación de derechos y las diferencias sólo pueden ser aceptadas si mantenemos el principio de igualdad de trato con aquella persona que no nos es afín: indígenas, personas mayores, con riesgo de exclusión social, con falta de formación o de recursos.

Ahora bien, nosotras las mujeres no somos una minoría. Sino la mayoría de la población en la mayoría de los países. Aunque se nos trata como si fuéramos un grupo vulnerable –a todas- Cuando para ser denominadas como tales, es preciso poseer una característica que permita adscribirse a un grupo determinado. Las mujeres deben disfrutar de la misma regla que los hombres. A éstos no se les identifica con ningún grupo concreto, salvo que posean algún rasgo



que les incluya en el mismo: por creencias religiosas, una discapacidad concreta, por su edad. Tenemos que hacernos portadoras de la misma regla que rige para los hombres, seremos un grupo vulnerable las mujeres maltratadas, las mujeres con una discapacidad, o mujeres mayores, pero el resto no podemos aceptar un trato discriminatorio, porque así podremos exigir los mismos derechos que disfrutaban los que no suelen ser asimilados a las minorías.

La igualdad no entiende de excepciones en cuanto a derechos. Todas las excepciones son contraproducentes para las mujeres. Les pongo un ejemplo, antes de seguir con la Ley de Igualdad. El 23 de marzo de este año, la ONU celebró el 25 aniversario del Comité contra la Discriminación de la Mujer. Su presidenta, Haya Rashed Al Jalifa, expresó su preocupación por el “resurgimiento de la noción que ponía en duda que los derechos humanos tengan carácter universal, y que proponía que deberían adaptarse a la realidad cultural, religiosa y tradicional de cada contexto social. Es preciso que nos mantengamos firmes en defender su universalidad y no admitir, en ningún caso, diferencias de trato, puesto que siempre la realidad cultural, religiosa y tradicional recorta las oportunidades vitales y materiales de las mujeres, no las de los hombres.

Por estos motivos, la Ley de Igualdad aborda una reformulación de la igualdad, que debe entenderse no como protección, sino como homologación de los derechos de las mujeres exigible desde los derechos de ciudadanía, y siempre teniendo presente que no existe ninguna justificación objetiva para mantener a las mujeres lejos del poder de decisión. Las mujeres son más del 50% de la población, y su igualdad es un requisito de funcionamiento democrático.

Por ello, la LOIE genera nuevos derechos. Extiende la igualdad mediante acciones positivas, que como saben son medidas que buscan garantizar la igualdad, cuando no se goza de las mismas condiciones



para alcanzar una meta: la participación, la entrada al mercado de trabajo. En ocasiones se acusa a las acciones positivas de generar una posible discriminación, cuando es todo lo contrario: garantizan que no la haya. Nos hemos fijado especialmente en el empleo, porque aunque en nuestro país el empleo femenino ha crecido notablemente. Por ejemplo desde el año 2005 la tasa de actividad femenina era aún 22 puntos inferior a la masculina, y la tasa ocupación femenina es del 41,5% (22,87 puntos inferior) que ahora tenemos en el 2007, hemos superado la media europea con un 44%. Y disminuimos la tasa de desempleo en un 10%. Aún así es preciso unir la ocupación con un empleo de calidad en el caso de las mujeres.

Sin embargo no debemos obviar que uno de los requisitos del mercado de trabajo es el tiempo disponible. Y, aunque el día sea igual para todos: 24 horas, hombres y mujeres no disfrutan del mismo uso del tiempo. Que las mujeres sean las responsables de las tareas del hogar y al cuidado, no significa que **deban serlo**. Por ello, en la ley hemos insistido en el término corresponsabilidad: creando un permiso de paternidad de 15 días independiente del permiso materno, así como hemos considerado que la maternidad es un recurso social. No es sólo un tema privado y familiar, insisto, un extraordinario recurso que las mujeres aportan al mundo.

Se han corregido discriminaciones respecto a la maternidad, por ejemplo considerando despido nulo cualquier despido que se haga en función de la gestación o de la maternidad, así como se ha aumentado el permiso maternal cuando se tenga una criatura con discapacidad (en dos semanas), o necesite tiempo de incubadora, cuando nazca un prematuro. Pero la maternidad ha sido y es, un motivo de rechazo en las entrevistas de selección para las mujeres jóvenes. Por ello, el artículo 1 de la Ley considera discriminación directa las preguntas relativas a la maternidad, las responsabilidades familiares y el estado civil.



Ahora bien, como dije, la igualdad significa impulsar la democratización de los espacios sociales y políticos, nos preguntamos dónde están las mujeres, y si no contamos con una presencia significativa, es una obligación preguntarse por qué razones existen espacios segregados. La Ley propone una presencia equilibrada entre mujeres y hombres en los espacios públicos porque los datos hablaban claramente. En el ámbito político parlamentario el promedio de mujeres se sitúa en un 36%, sabiendo que el primer estímulo procedió de las mujeres socialistas al plantear cuotas en su partido –aplicaron acciones positivas- el resto de los partidos se beneficiaron de la medida.

En los puestos directivos de las empresas de más de 10 empleados, las mujeres representan sólo el 20% en los Consejos de Administración, su presencia se sitúa en un 3%. El penúltimo país de Europa. Por lo tanto la Ley toma cartas en el asunto y crea un artículo específico para incrementar la presencia de mujeres en este ámbito de decisión.

Pero la emancipación de las mujeres siempre encuentra represalias a su paso. ¿Qué se argumenta en contra de la presencia de mujeres? Se alude a la falta de mérito y de capacidad de las mujeres. Se nos trata como un colectivo porque tenemos en común –como mujeres- hacemos cargo de los cuidados de la familia, y por este motivo, aquellos que no tienen esta responsabilidad se reservan el derecho de admisión en los espacios de poder y decisión, empresarial, sindical o político.

No estamos pidiendo favores, ni pretendemos un trato distinto. Consideramos que el talento debe ser el principal criterio que defina la idoneidad de un candidato, **sin que en ningún caso interfiera el sexo como factor de elección**. Porque son hombres y no mujeres los que ocupan mayoritariamente los lugares de prestigio y no podemos



aceptar que las sospechas de falta de capacidad recaigan sobre las mujeres. Los datos de rendimiento universitario y el número de directivas lo desmienten. La **Ley exige que se aplique la neutralidad en los procesos de selección, no el perjuicio. No se trata de elegir “mujeres”,** sino de no tener en cuenta que lo son para medir su talento.

Esta representación deberá llevarse a cabo en los nombramientos efectuados por Consejo de Ministros, pero también en los Consejos de Administración de las empresas que cotizan en Bolsa, así como en los Órganos directivos de la Administración General del Estado.

Pero además del empleo público y privado, era necesario comprometer el ámbito político. Donde se desarrollan políticas públicas y se toman decisiones. En este sentido se introdujo en la norma **el principio de presencia equilibrada**, ni menos de un 40%, ni más de un 60%, tal y como se ratificó por los países europeos en la Cumbre de Atenas, celebrada en 1992, para componer las listas electorales de todos los partidos políticos. Para ello se reformó la Ley Electoral y esta medida tiene carácter obligatorio. Aquí se reproduce el mismo argumento: no pueden ir mujeres, por el hecho de ser mujeres, tienen que ser personas valiosas. Nadie duda del criterio de valía, todo lo contrario lo defendemos. Sin embargo veo necesario que nos hagamos varias preguntas:

1. ¿Si el mérito es una regla universal, cómo se explica que la mayoría sean hombres en cualquier espacio de decisión política? ¿Por qué un Gobierno formado mayoritariamente por hombres no genera dudas sobre su capacidad? Permítanme la broma, se les supone la capacidad como si ésta fuera parte de su ADN.

2. Otra pregunta más comprometida ¿Acaso es incompatible la igualdad con la capacidad? Porque esto significaría que las



mujeres somos portadoras de un déficit para participar en la vida pública, y que el hecho de cambiar la regla supone **demostrar que sea apta para acometer tal tarea.**

En ambos casos, lo masculino se erige en el criterio universal de competencia y capacidad. Este es el principal rasgo del patriarcado: la administración de privilegios y la capacidad para convencernos, incluso a las propias mujeres, de que una minoría y como tal debemos ser tratadas, desde el favor y no desde los derechos.

En la LOIE, se ha buscado cumplir **el principio de imparcialidad** en el mercado de trabajo, y en la presencia de mujeres en los consejos de administración. Con las listas electorales se ha buscado cumplir con el principio de **representación democrática.** Puesto que la representación significa que las personas elegidas para ejercer el poder reflejan los intereses de las personas que van a ejercer el derecho al voto.

No olvidemos que la democracia es:

1. Un sistema universal de participación de sus ciudadanas y ciudadanos: **El sufragio universal, que para las mujeres ya se ha conseguido a principios del siglo XX.**

2. Las personas que votan, hombres y mujeres, deben tener las mismas oportunidades de convertirse en representantes.

El acceso a la representación, significa exigir la máxima democracia: la democracia paritaria.

Decía Octavio Paz que la democracia consiste en que las minorías acepten la voluntad de las mayorías, que las mayorías respeten a las minorías y que todos preserven y defiendan los derechos de los individuos.



Por eso, gobernar supone afrontar una política de pactos, a fin de garantizar que estén representadas las mayorías. Y las mujeres somos la mayoría de la población en todos los países, **que en todos los países son las mujeres**. Vulnerar este principio significa vulnerar la democracia representativa.

RETOS A PERSEGUIR

Que la conciliación pase a llamarse corresponsabilidad.

El problema de la conciliación no es un problema de las mujeres. La conciliación –como tiempo que cada persona debe administrar, no debe confundirse con la corresponsabilidad, como tiempo que debe compartirse. El problema de las mujeres, no es la conciliación, sino la falta de corresponsabilidad.

Que la igualdad no se confunda con la familia

La familia podría definirse como una unidad de afectos, solidaridad y mutua ayuda. Además de un conjunto de proyectos personales e individuales que deben saber convivir unos con otros, sin que éstos tengan que lograrse sacrificando el tiempo o las oportunidades de las mujeres.

Todas las políticas de familia deben analizar el impacto de género.

La igualdad no representa un tema de mujeres, ni sirve para definir los “problemas” de las mujeres.

Hablamos más de problemas –que los hay- que de los recursos que aportan las mujeres. Pero es necesario que esos recursos se pongan en valor y se visibilicen en las agendas políticas, no sólo del lado de los servicios sociales, sino del lado de la capacidad de gobernar y participar. Sin las mujeres en el poder, no hay agenda política que garantice la igualdad de trato entre mujeres y hombres.



La igualdad de trato, debe servir de base para crear redes entre mujeres de todos los partidos políticos, de tal forma que se apuesta por un pacto de mínimos: más mujeres en el poder.

Entre todas podemos. Para ser “todas” es preciso ser tan generosas con nosotras mismas, como lo somos con los que tenemos a nuestro cargo.