



Izaskun Bilbao Barandica

Vice-presidenta del grupo ALDE

Eurodiputada (EAJ-PNV)

Page | 1

**JORNADAS “MUJER Y POLÍTICA”
UNIVERSIDAD DE DEUSTO**

26 DE FEBRERO DE 2019

**Izaskun Bilbao Barandica
Vice Presidenta del Grupo ALDE
Euro Diputada de EAJ-PNV**



Buenas tardes y gracias por la invitación.

Para tratar de aportar aquí una visión desde Europa y mi experiencia personal como política sobre igualdad voy a dividir esta aportación en tres grandes bloques.

Page | 2

-) En el primero voy a recordar que la igualdad es uno de los valores fundacionales de la Unión. pero también trataré de explicar por qué hay tanta diferencia entre los dichos y los hechos y que creo que se puede hacer para reducirla.
-) Paralelamente voy hablaros de “mi libro”. Voy a contar algunas anécdotas, en las que estoy segura vais a veros reflejadas, que hablan sobre las causas profundas de la desigualdad. Esas que requieren una actuación intensiva en el ámbito personal, en el educativo, en el familiar para tratar de desmontar los estereotipos que las originan.
-) Finalmente acabaré con cuatro ideas fuerza que entiendo que deberían ser una constante desde la política para contribuir a la igualdad.



1.- Europa. Palabras y hechos

Como decía la igualdad es un valor fundacional para la UE. El Tratado de Roma es el origen de la Unión que conocemos. Lo firmaron el 25 de marzo de 1957 lo firman Francia, Alemania, Italia y los países del BENELUX. es el primer Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea. Incluye ya cuatro fundamentos jurídicos en materia de igualdad: sobre empleo y ocupación; sobre discriminación fuera del ámbito laboral; sobre el principio de igualdad y retribución y sobre promoción de empleo y mejora de las condiciones de vida y laborales.

Page | 3

Para reforzar alguna de las ideas fuerza que comentaré al final voy a explicar el origen de estas menciones. Las diferencias salariales entre hombres y mujeres en la época estaban institucional y socialmente asumidas. Algunos de los países firmantes, a causa de las bajas que la guerra civil causó entre la población masculina tenían un porcentaje de empleo industrial femenino muy superior a otros estados firmantes del tratado. La consecuente diferencia de costes generaba problemas de competencia en el mercado común que se estaba alumbrando. Por esa vía aparecieron en el Tratado estas menciones centradas precisamente en el mundo del trabajo.



El segundo gran avance jurídico y político sobre igualdad que se plasma en el ordenamiento comunitario coincide con la firma del tratado de Ámsterdam en 1997. Allí se incorpora al acervo comunitario la concepción de la igualdad como un principio horizontal aplicable a todas las políticas de la Unión. Este texto convierte la igualdad en un Derecho Fundamental de la ciudadanía europea. Además, reconoce el principio de no discriminación. Con esta base jurídica la dimensión del género se integra en el conjunto de las políticas comunitarias.

El último gran hito data de 2007 con la firma del tratado de Lisboa. Tras su aprobación, la Comisión Europea en su cualidad de "guardián de los tratados" debe promover activamente la igualdad (artículo 3 del TUE) y combatir las desigualdades (artículo 8). La igualdad, como es desde entonces vinculante jurídicamente para todos los estados miembros, porque el tratado incorporó a su texto la Carta Europea de los Derechos Fundamentales.

El progreso del estatus jurídico de la igualdad en el ordenamiento comunitario, sumado a las sucesivas ampliaciones y progresiva institucionalización e incorporación de países propician que desde 1975 aparezcan hasta 16 directivas europeas sobre igualdad. Abordan temas como el ámbito laboral y los derechos pasivos; la formación y la promoción profesional; la seguridad social, el acceso a los bienes y servicios; la



protección de la maternidad y el permiso parental. En la década de los ochenta aparecen ya los primeros planes plurianuales de promoción de la igualdad de trato, que fueron sustituidos en los noventa y especialmente en este siglo ya por estrategias de actuación que daban sentido a los sucesivos programas anuales.

Page | 5

En 2006 se creó además el Instituto Europeo de igualdad para hombres y mujeres que está en Vilnius (Lituania) y ese mismo año se renovó la estrategia comunitaria en materia de igualdad. El Consejo Europeo lanzó en 2015 su Plan de Acción en materia de género 2016-2020 que es la hoja de ruta que gobierna en este momento las actuaciones sobre igualdad de las instituciones comunitarias.

Hasta aquí todo aseado, casi perfecto. Sin embargo, la realidad exige preguntarse qué ha fallado hasta el momento para que sigamos teniendo una situación tan heterogénea en la Unión en materia de políticas de género y más especialmente en lo que respecta al tema de la violencia sexista.

En mi opinión podríamos dar un paso de gigante en esta materia si el cumplimiento de estándares básicos de igualdad, como por ejemplo la adhesión al Convenio de Estambul, fuese un requisito para integrarse o pertenecer a la Unión. En los “exámenes” que superan los candidatos



al ingreso aparece en letras de oro la convergencia económica, los parámetros de salud financiera, fiabilidad y solvencia del país y determinados estándares de calidad democrática entre los que vagamente se cita la igualdad.

Esto ha propiciado que en el ordenamiento jurídico de los estados miembros haya enormes diferencias que en sus aspectos más llamativos deberíamos corregir de inmediato. El más sangrante es, como señalaba, el de la violencia sexista. Sigue habiendo estados miembros de la Unión que consideran las agresiones entre cónyuges o parejas, un asunto doméstico. Esa realidad convive con las garantías que ofrece a una mujer maltratada la Orden Europea de Protección, un avance gigantesco que choca con sistemas judiciales o gubernativos que si quiera comprenden el concepto de protección para las víctimas de violencia de género.

No nos extrañemos pues que si en lo fundamental existen estos graves problemas algunos estados miembros sigan bloqueando sin rubor directivas como la que pretende garantizar la paridad en los consejos de las empresas participadas en bolsa o hayan retrasado tanto la de los permisos de maternidad que acabamos de sacar adelante. Por eso mi primera propuesta es que aprobar el examen de condiciones mínimas de igualdad de sexos sea condición imprescindible para ser miembro de la UE.



2.- Hablemos de “mi libro”

Evidentemente este estado de la cuestión y mi vocación personal fueron los impulsos que me animaron a luchar por que se me adjudicasen responsabilidades en la comisión de Mujer e Igualdad. Una reivindicación que jamás hubiese planteado cuando, con 28 años me convertí en la directora más joven que había nombrado nunca un consejero del Gobierno vasco.

Page | 7

Fue en el departamento de Cultura. En aquel lejano 1989 la que suscribe tenía ya cierta experiencia política. Había sido, mujer y joven, candidata a la alcaldía de mi pueblo en unas elecciones municipales, que no gané. En aquellos tiempos éramos pocas las que asomábamos en cabeza de cartel y éramos noticia doble si, además de ser mujeres éramos jóvenes. Recuerdo que las entrevistas a que me sometí se centraban exactamente en esta consideración y entraban con mucho menos entusiasmo al terreno de las propuestas concretas. Posteriormente gané por oposición una plaza en el cuerpo nacional de Secretarios Interventores y me incorporé a mi plaza de trabajo en el ayuntamiento de Kortezubi, a la que aspiro a regresar cuando termine mi periplo en trabajos como el que desarrollo en la actualidad. Por esa vía, es decir por la de la competencia para la función que tenía que desarrollar, llegué al Gobierno vasco como directora de servicios del



departamento de Cultura. El primer toro que lidié se llamó Museo Guggenheim.

Sentada en mi despacho entre complejísimos expedientes, peleando por hacerme con la “parte del león” de los escasos recursos disponibles para atender aquel proyecto, hoy experiencia de éxito, entonces muy controvertido, realmente no entendía el discurso sobre desigualdad y discriminación. Yo había estudiado como mis hermanos y, por el momento la experiencia parecía demostrar que a igual preparación podías aspirar a las mismas oportunidades. Por eso me costaba entender el trabajo del entonces naciente Instituto Vasco de la Mujer, Emakunde.

Page | 8

Entonces se produjo el aterrizaje. Había salido victoriosa de una de esas peleas con Hacienda que protagonizan en el lado oscuro, dónde no se ve, los directores de servicios. Como dice la canción de Pablo Milanés mi felicidad produjo algunas bajas. Uno de los derrotados, particularmente afectado por la reprimenda que recibí me confesó lo que le dijo su jefe sobre el episodio: ¿Aquella que ha hecho para conseguirlo, poner las bragas a los de Hacienda encima de la mesa?

Entonces empecé a entender y a captar algunos problemas que compartíamos todas las mujeres con alguna responsabilidad. La competencia a los hombres en



este nivel “se les supone”, como ponía en las cartillas militares sobre el valor de su propietario si no había participado en alguna batalla. Los éxitos de las mujeres parecían casi siempre estar catalizados por algunas herramientas, armas de mujer, ya sabemos, que no estaban al alcance de nuestros compañeros varones. Ello significaba, además, que, en el siguiente nivel, en el de los que decidían, los interlocutores eran siempre varones. Hasta llegue a escuchar que algún cambio de destino, algún ascenso, estaba relacionado con mi supuesta e inexistente relación sentimental con quién me “fichaba” para el trabajo.

Ahí comencé a ser militante y mi compromiso con esta causa, con la denuncia de las razones profundas de la desigualdad no hizo sino crecer cuando llegué a ser la primera presidenta mujer del Parlamento Vasco. Aquella silla vivía entonces una turbulencia que costó aplacar. Lo que no se aplacó fue la certeza de que algunos de los comentarios que se me hacían jamás se le hubiesen hecho a un presidente varón. El más típico: “lo va haciendo bastante bien... que omitía “para ser mujer”, porque como todas sabemos esa valoración ni se plantea cuando el escrutado es un hombre.

En esa misma línea recuerdo una de esas cenas a las que te obliga este tipo de cargos en la que viví otro episodio que ejemplifica lo que quiero transmitir en esta charla.



No era entonces demasiado conocida. Un maduro empresario, de cuyo nombre no quiero acordarme, supongo que aburrido, se dedicó a meterme las fichas más evidentes que me habían lanzado en muchos meses. Cuando nos sentamos, por cierto, en la misma mesa y vio en los carteles que identificaban a los comensales que aquella chavalita era la presidenta del Parlamento cambió a modo institucional. Para que entendiese lo ocurrido con anterioridad me dijo. “nunca me hubiera imaginado que una chica tan joven, tan... “tan pequeña”, dije yo...se rio y dijo...bueno, pues fuese la presidenta del Parlamento...No siguió con lo otro lo que por un lado me alivió y por otro me certificó que ligar si el objetivo sabía que eras la presidenta del Parlamento era mucho más que complicado. Sumemos a eso el acompañamiento permanente de varios escoltas y el dibujo está completo.

Y es que, así son los estereotipos. Cómo no recordar el agobio de mi asesor de prensa un día en Buenos Aires. El hombre había trabajado intensamente para conseguir una entrevista con el Diario “Clarín”, un equivalente a “El País” allí y tras conseguirla esperábamos al fotógrafo, que llegaría antes que el redactor. Apareció en el hall del hotel y tras saludarnos y preguntarnos si éramos “los vascos” comenzó a hacerle fotografías... a él... Cuando le explicó que la presidenta era la mujer de 1,53 que le acompañaba, le salió del alma: “Perdone que se lo diga,



pero al leer Isakún Bilbao y saber que era presidente del parlamento vasco he pensado en un hombre mayor, grande y este señor se ajusta más a lo que pensaba encontrar...”

Nada más satisfactorio que, por el contrario, recibir, poco después de mi nombramiento en Vitoria una llamada de la Comisión de Mujer del Parlamento Europeo. Aquellas elecciones se celebraron aplicando ya la ley vasca de igualdad de 2005 que consiguió que, por primera vez en la historia hubiese más mujeres que hombres en el Parlamento. Querían saber cómo lo habíamos conseguido. Todavía hoy somos ejemplo a estos efectos.

3.- Cuatro mantras.

No os cansaré con más anécdotas porque las hay de todos los colores y porque a más de uno deberían hacerle ponerse colorado. Pero todas ellas hablan de lo mismo y nos conducen al fin de mi intervención, a los tres o cuatro mensajes básicos que me gustaría que quedasen aquí como aportación a la causa de la igualdad. Todos ellos, con estas mismas palabras han sido defendidos en plenos del Parlamento Europeo:

) La primera es que el trabajo por la igualdad empieza por uno mismo. he puesto aquí ejemplos de conductas que nacen de lo más profundo del



subconsciente. Comprometernos con encontrarlas en nuestra propia conducta, señalarla en la de otros y poner en cuestión el estereotipo que las produce es como arar el campo en el que deben germinar las semillas de una humanidad en la que entendamos que ser diferentes no significa ser desiguales.

) La segunda es que este esfuerzo personal tiene que tener reflejo y apoyo en los presupuestos públicos, en el sistema educativo, en los medios de comunicación, en las empresas y que eso requiere políticas pro activas que requieren compromiso político y presupuesto.

) La tercera es que todo lo que dediquemos a promover la igualdad no es un gasto, es una inversión. Hablamos del crecimiento inteligente, basado en el conocimiento y no somos capaces de integrar en él todo el talento disponible. El de las mujeres tiene techo de cristal. Sin embargo, está demostrado que además de por razones de cantidad es especialmente rentable por razones de calidad. Hay condiciones de la gestión en femenino que añaden mucho valor al emprendimiento, a la actividad empresarial. Y en materia de igualdad llevamos ventajas a otras regiones del mundo que empiezan ahora a hablar de igualdad. A las razones de equidad y justicia sumemos también la rentabilidad.



) Finalmente debemos insistir en que esta de la igualdad es una causa de todos. Hay que implicar a los hombres para que tenga éxito. El pasado 30 de enero, cuando animábamos una vez más desde el parlamento al Consejo para que desbloqueen la directiva de igualdad en los consejos de administración terminé recordando que hay demasiados hombres pensando en masculino al frente de este bloqueo. Sacúdanse el miedo, les dije. Porque ganarán. Les pedí que se asomasen a lo que se pierden: Conciliar, cuidar de los hijos, de los mayores, compartir la mágica tarea de transformar una hipoteca en un hogar, es una oportunidad. Van a descubrir que disfrutar de esta parte de la vida les hará más felices. Les ayudará a entrenar su inteligencia emocional. Les conectará con sentimientos, con vivencias, con personas, con problemas, con responsabilidades, de las que llevan siglos huyendo. Estoy convencida de que un mundo con hombres dispuestos a asumir este reto será mucho mejor.

Muchas gracias.