

Discriminación

¿POSITIVO?

La nueva ley de igualdad aprobada por el Gobierno actual tiene sus defensores y sus detractores. En general, las mujeres que presumen de feministas y que, según ellas, buscan la igualdad entre los sexos son las que con mayor vehemencia defienden esta ley. Este hecho, cuanto menos, me parece contradictorio.

La igualdad de oportunidades en el desarrollo de la carrera profesional de cualquier persona me parece algo que hay que potenciar y lograr. Pero no creo que para llegar a igualar el número de mujeres en puestos de dirección haya que dudar de sus capacidades para conseguirlo por sí mismas.

Como mujer, esta ley me parece ofensiva. Parece que nos están diciendo que, como no somos capaces de alcanzar nuestras metas con nuestro esfuerzo y trabajo, nos van a echar una mano para llegar donde, por meritos propios, seríamos incapaces. Me parece mentira que a una mujer le digan "este puesto es tuyo por ser mujer" y que, además, esté contenta por haber llegado de esa manera.

Parece como si, a pesar de trabajar de forma profesional y rendir lo mismo que cualquier hombre (cuando no más), necesitaríamos el último "empujoncito" para poder llegar a un cargo de alta dirección. Las mujeres no se merecen el desprecio que supone el creer que necesitan de un sistema de cuotas o una subvención a su empresa para poder ascender. Este sistema devalúa las conquistas de todas y cada una de las mujeres que han llegado donde están

gracias a su esfuerzo. Las que con su trabajo y sacrificio hayan logrado ocupar puestos del máximo nivel serán puestas en duda de manera continua ante la duda del cómo y el por qué están en los puestos que están. Es por eso que la marginación histórica de la mujer no puede compensarse de otra forma que no sea igualdad de oportunidades para igualdad de valía.

Existen medidas de discriminación positiva muy anteriores a estas. Recuerdo que, allá por el 2001, leí una noticia en la prensa que hacía referencia a unas subvenciones que ofrecía Castilla y León a aquellos empresarios que ascendieran a mujeres en sus puestos de trabajo. No sé si aquella medida surtió efecto aunque, como decía al comienzo de este artículo, me parece una ofensa hacia las mujeres trabajadoras. Que la única forma de que sean ascendidas es porque la empresa tenga una subvención dice muy poco de nuestro sistema laboral.

Si yo fuera un hombre protestaría por estas medidas. ¿Se dan cuenta de que si hay dos personas, un hombre y una mujer, con estudios y características similares, igualmente profesionales en el desarrollo de su trabajo y que ambos optan por un ascenso, el empresario siempre ascenderá a la mujer simplemente por razones económicas o de cuota? Pienso que esto no es justo. Igual que defendiendo la igualdad de la mujer en el terreno profesional he de defender en este caso la igualdad del hombre. Las discriminaciones positivas, si constituyen una excepción de la regla

Raquel Martín López-Soldado
E MBA 2007
Rmartin@santelmo.org

La igualdad de oportunidades en el desarrollo de la carrera profesional de cualquier persona me parece algo que hay que potenciar y lograr. Pero no creo que para llegar a igualar el número de mujeres en puestos de dirección haya que dudar de sus capacidades para conseguirlo por sí mismas.

IVA?

de igualdad de trato, a mi parecer, serían ilegítimas.

No creo necesario crear discriminaciones actuales como remedio a discriminaciones anteriores. No hay que hacer un mal para reparar un mal. Deberíamos preocuparnos menos del porcentaje de mujeres que están actualmente trabajando y más de que, las que lo hacen, estén equiparadas en todos los sentidos a los hombres. Parece que se trata más de controlar el número de mujeres que acceden a determinados cargos, en lugar de preocuparnos de que, las que estén en ellos, obtengan equiparación salarial y tengan las mismas oportunidades de desarrollo profesional sin "ayudas" ni discriminaciones de ningún tipo. La igualdad se tiene que conseguir sin concesiones machistas. Las personas (mujer u hombre) que estén mejor preparadas son las que deben optar a los puestos a cubrir. La discriminación, positiva o negativa, al fin y al cabo, sigue siendo discriminación.

Ciertamente, en la actualidad, hay mayor porcentaje de hombres que de mujeres en el mundo laboral. Pero sólo es cuestión de tiempo que esto se iguale. Cada vez somos más las mujeres que accedemos a las universidades y cada vez estamos mejor preparadas. El tiempo me dará la razón. Si todavía no hay equivalencia es tan solo porque hemos llegado más tarde. La igualdad de la mujer, aunque lenta, avanza.

A mi parecer, si lo que realmente se busca es favorecer la incorporación de la mujer al mercado laboral y que ésta

Edgar Degas. *La planchadora*. Museo de Orsay. París.



no tenga que renunciar a su desarrollo profesional en pos de su vida familiar, lo que hace falta, como agua de mayo, es que se incrementen las medidas de conciliación familiar. Es condición "sine qua non" que los empresarios y altos directivos se conciencien de que una jornada laboral continua no tiene por qué ser menos productiva que las eternas jornadas hasta la noche. Si bien, al contrario, este tipo de jornadas suelen ser mucho más eficientes.

Pero no es suficiente, aunque si necesario, con que se favorezcan estas medidas. Es importante que la alta dirección de las empresas y la sociedad en general se conciencie de que estas medidas son para todos los empleados de la empresa. ¿Por qué cuando se habla de conciliación empresa- familia se piensa en las mujeres? ¿Por qué nunca son los hombres quienes deciden acogerse a este tipo de medidas? No entiendo por qué la conciliación familiar es un problema exclusivamente de las mujeres.

La sociedad actual ha avanzado mucho en los últimos treinta años en temas de igualdad entre los sexos. Pero, seamos realistas, todavía queda mucho camino por recorrer. Puede ser un problema de falta de medidas conciliadoras. Pero, sobre todo, hay un problema de concienciación. La familia y los hijos no es responsabilidad de la mujer, sino de la pareja. Tomadas estas medidas y con una mentalidad abierta, se favorecería que las mujeres que así lo desean pudieran acceder al mercado laboral con ciertas garantías respecto a su vida familiar.

Mientras en Andalucía no seamos conscientes de esto, todas las leyes y medidas de discriminación positiva, al igual que las de conciliación familiar, serán un fracaso. Porque, no nos engañemos, Andalucía es especialmente sensible, probablemente, porque tiene las tradiciones más arraigadas a la discriminación laboral de la mujer. Máxime en puestos de dirección.

A pesar de esto, es necesario incrementar las medidas de conciliación familiar para favorecer que todas aquellas

Deberíamos preocuparnos menos del porcentaje de mujeres que están actualmente trabajando y más de que, las que lo hacen, estén equiparadas en todos los sentidos a los hombres.

mujeres que quieran desarrollar una carrera profesional puedan hacerlo sin que, por ello, tengan que sacrificar su vida familiar. No obstante, si se potenciaran estas medidas, descubriríamos que, aun así, existen muchas mujeres que no quieren trabajar y prefieren quedarse en casa con sus hijos motu proprio.

Recientemente, en la campaña electoral, hemos escuchado decir a cualquiera de los partidos que uno de sus objetivos es lograr que en España trabajen tantas mujeres como hombres. Esto sería muy loable sino fuera porque, en muchas ocasiones, la mujer es quien decide no trabajar por uno u otro motivo. No viene impuesto, sino que se trata de una decisión personal.

Nuestra generación, aunque en bastante menor medida que la de nuestras madres, ha sido educada en una sociedad machista donde, si alguien tiene que sacrificar algo en pos de la familia, ha de ser la mujer. Hay muchas mujeres, entre las que me incluyo, que no estamos de acuerdo con esta tradición, pero hay otras muchas que lo entienden de esta manera y actúan en consecuencia. Los motivos pueden ser variados, aunque en muchos casos, es la decisión de criar ellas mismas a sus hijos. En otros, el motivo es que el salario que recibirían por su trabajo es igual o inferior al que tendrían que pagar para que una persona se hiciera cargo de recoger a sus hijos del colegio y estar con ellos hasta que llegaran del trabajo, lo cual no tendría mucho sentido. Es

por esto que no es tan importante el cuántas sino el cómo, es decir, en qué condiciones están las mujeres incorporadas al sistema laboral.

El objetivo del Gobierno y de los organismos públicos debería ir en la línea de concienciar y hacer comprender a la sociedad en general que tan importante puede llegar a ser la carrera profesional de un hombre como la de una mujer. Y que si fuera necesario sacrificar parte de la carrera profesional para fortalecer la familia, puede hacerlo tanto uno como otro. Las decisiones en este sentido no deben estar determinadas por una cuestión de sexo. Espero que por estas afirmaciones no me tachen de machista, nada más lejos de la realidad. Intento transmitir desde estas líneas la búsqueda de la homogeneidad entre ambos sexos. Pero no a cualquier precio. No convirtiendo esta desigualdad en otra que favorezca a la mujer. Me gustaría que fuésemos tratados como personas, sin diferencias por el sexo, y obtener un ascenso o puesto de trabajo quien más lo merezca. El progresar o no, cumplir tus metas o no, debe depender de tu valía y esfuerzo profesional y personal, pero nunca de tu condición de mujer. Igualdad significa que a situaciones iguales se les de un tratamiento igual. Todo lo que hemos estado luchando no debe verse empañado por un "este sillón es suyo por ser mujer" en vez de "este sillón es suyo porque lo merece".