



IGUALDAD

ANTES DE EMPEZAR

Antes de entrar en materia, vamos a hacer una pequeña prueba para ver si los conceptos que tenemos sobre la Iguadad de Género están consolidados o no.

Para ello vamos a extraer algunas preguntas del test de evaluación elaborado por ACCAM, que próximamente pasará a formar parte de la formación de nuestros Delegados.

PREGUNTA 1		En una terna propuesta para la elección de un nuevo Director de Zona, figuran dos hombres y una mujer. ¿Quién debe ser el designado sabiendo que dentro de dicha función las mujeres sólo representan el 17% del total y que la paridad hombres / mujeres en el total de la empresa es casi total?
	<input type="checkbox"/>	Debe ser quien más méritos, experiencia y cualificación presente
	<input type="checkbox"/>	Debe ser la mujer, para compensar ese déficit
	<input type="checkbox"/>	Debe presentarse otra terna con más mujeres en la misma

¿Cuál es la respuesta correcta? La Ley no establece cuotas, aunque algunas empresas, atendiendo a la Responsabilidad Social Corporativa, han tomado la decisión de asignar a cada género una representación específica en sus órganos de gobierno. Sin embargo, esa decisión puede privar, tanto a un género como al otro, de que sean las personas más

adecuadas las que puedan acceder a dichos puestos. Por lo tanto, la respuesta correcta es la primera.

No cabe duda de que todos deseáramos que hubiera una mayor representatividad de la mujer en los cargos de alta dirección, pero la cualificación debe ser el primer argumento para dicha cobertura.

PREGUNTA 4	¿En cual de estas actividades consideras que hay trato discriminatorio generalizado en favor de la mujer?	
	<input type="checkbox"/>	Modelo de lencería femenina
	<input type="checkbox"/>	Comadrona
	<input type="checkbox"/>	Auxiliar de vuelo

Resulta evidente que, para el desarrollo de la actividad de modelo de lencería femenina, un hombre no goza de la anatomía precisa como para que las destinatarias de la actividad propagandística, se sientan correctamente identificadas. Por ello, es preciso que para tal trabajo, la persona contratada sea una mujer.

Por otro lado, las propias mujeres, en la etapa final del embarazo, prefieren que sea una mujer (comadrona) las que las asista en el parto, en detrimento de un hombre. ¿Podemos considerarlo un acto discriminatorio? No. La inmensa mayoría de las mujeres, para un acto de tal intimidad, prefieren la asistencia de otra mujer; incluso es preferido por los hombres que dicha asistencia la preste una mujer.

Pero en el caso de los auxiliares de vuelo (popularmente, azafatas o azafatos) son las compañías aéreas, y atendiendo únicamente a criterios de imagen, las que prefieren contratar a mujeres en detrimento de hombres. Aquí sí podemos hablar de un trato discriminatorio en perjuicio del colectivo masculino, pues no se tiene en cuenta el argumento principal de la preparación profesional, sino el del aspecto.

PREGUNTA 7	¿Es discriminatorio uniformar a las mujeres con falda y a los hombres con pantalones?	
	<input type="checkbox"/>	Si, cada cual debería poder elegir prenda
	<input type="checkbox"/>	No, es el vestuario convencional de cada sexo
	<input type="checkbox"/>	Lo realmente discriminatorio es que los hombres no puedan vestir falda

Lo es, sí. No existe un vestuario convencional para cada sexo. Esa suposición, igual que vestir a las niñas de rosa y comprarles muñecas y a los niños de azul y comprarles balones, contribuyen a una desigualdad que nace de la diferencia de aspecto físico y de la asignación de roles específicos.

De la misma forma que un viajante de comercio elige el vehículo más apropiado (sea un todo-terreno o un utilitario) y que un estudiante se matricula en la carrera más acorde a sus proyecciones (sea puericultura o ingeniería), cada cual debería poder elegir la prenda uniforme que le resulte más cómoda, ya que ambas por igual cumplen la función para la que han sido diseñadas: mostrar una imagen única de la empresa.

PREGUNTA 8	¿La Ley considera trato discriminatorio ceder el paso o abrir una puerta para que entre o salga primero una mujer?	
	<input type="checkbox"/>	La Ley no se ocupa de eso
	<input type="checkbox"/>	Si lo es, según dicha Ley
	<input type="checkbox"/>	No lo es, según dicha Ley.

Es necesario acotar la amplitud de aspectos que cubre la Ley. Y no se ocupa de cuestiones del devenir diario, sino del acceso igualitario al abanico completo de oportunidades en la empresa, ya sean oportunidades de formación, de desarrollo o de promoción.

DEFINICIÓN

Entonces, ¿qué es la Igualdad?

La Igualdad de Género que consagra la Ley es aquella que proporciona a ambos colectivos (masculino y femenino) las mismas posibilidades, dentro de los circuitos internos de la propia empresa. Dicho de otro modo, la Igualdad es un convencimiento individual y empresarial para permitir que la figura del trabajador, sea del género que sea, pueda acceder a las mismas ofertas, sin que su género suponga una merma en dichas posibilidades. El objetivo primario es defender la potencialidad para asumir una tarea o desarrollar una función, por encima del sexo de la persona que lo vaya a realizar.

POLÍTICAS DE IGUALDAD

La implementación de políticas activas de Igualdad en el seno de la empresa es tarea conjunta de los representantes de la misma y de los representantes de los trabajadores, en una Comisión de Igualdad de carácter paritario

Estas políticas deben perseguir fundamentalmente que todos los profesionales de la empresa sean tratados de manera homogénea en los procesos de promoción profesional, acceso a la formación, cobertura de plazas vacantes, etc.

COMPORTAMIENTOS FICTICIOS...O NO TANTO

Sin embargo, y causado por los propios profesionales, esto no siempre es así. Veamos algunos ejemplos (supuestos):

Anastasio (51 años, Director de Zona)

En la próxima ocasión en que desde la Territorial me pidan informes para elegir a alguien para dirigir una oficina, propondré únicamente a hombres. Estoy harto de que las mujeres dejen de asistir a las reuniones por la tarde, aduciendo que tienen que recoger al niño del colegio.

Francisca (Directora de Zona)

Me han pedido desde la territorial que informe de tres candidatos a dirigir una nueva oficina. Reconozco que Carlos, Enrique y Manuel son los mejores, pero voy a proponer a Susana o a Emilia, porque tenemos que equilibrar la cuota.

Ambas actitudes son contrarias a la Ley de Igualdad.

-La primera es indigna, desde varios puntos de vista: convocatorias fuera de hora, prevalencia de un sexo sobre el otro, desigualdad en el acceso a oportunidades...

-La segunda no cubre el objetivo de hallar siempre a la persona mejor formada y más válida, aunque ello no genere una mayor igualdad representativa.

LAS CUOTAS

Uno de los debates fundamentales cuando se habla de activar políticas en pos de la igualdad es el referido al establecimiento, o no, de cuotas para alcanzar dicha igualdad.

Existen países y empresas que han apostado por alcanzar la igualdad de forma artificial, determinando unas cuotas de representación de cada sexo (especialmente en las funciones directivas y ejecutivas), objetivadas a varios años vista.

Esto, tanto puede ser un acierto como un error. Acierto en el sentido de favorecer el acceso al género menos representado a todos los ámbitos de la empresa, y error por la pérdida de talento que esa elección artificial genera.

LAS MEJORES REFERENCIAS



Margarita Salas. Bioquímica.



Mónica Deza. Experta en Comunicación Estratégica.



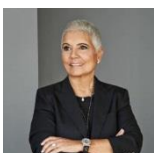
Rosa Clará. Diseñadora.



María Garaña. Presidenta de Microsoft España.



Carina Szpilka. Directora General de ING-España.



Rosa Oriol. Directora Creativa de Tous.



Nuria Chinchilla. Directora académica de IESE.



SECRETARÍA DE COMUNICACIÓN