

Extraído de

<http://www.amecopress.net>

“Ley de Igualdad; una celebración agridulce”

- Noticias -

Fecha de publicación : Jueves 19 de julio de 2007

Recientemente participaba en una comida para celebrar la entrada en vigor de la Ley de Igualdad -en este pas somos dados a celebrar las cosas comiendo- mientras brindabamos por tan importante logro para las mujeres una de las comensales hizo una reflexin que no me resisto a compartirla con Ustedes.

Nos deca que su celebracin era algo agridulce; pues si bien estaba muy satisfecha por el logro que supone para las mujeres ser consideradas en pie de igualdad en las empresas. Al fin tenemos una de las leyes ms progresistas de toda <st1:personname w:st="on" productid="la Uni3n Europea">la Unin Europea</st1:personname>, alinndonos con la normativa de los pases nrdicos. Nuestra Ley es una adaptacin de la Noruega.

Brindaba, nuestra amiga, porque ya no tendra que vivir la humillacin de la ltima vez que hubo promocin en la empresa y tuvo que aceptar que nombrasen a un sobrino del Consejero Delegado; porque la prxima vez que se enfrentase a una promocin la ley amparara su “igualdad de oportunidades” frente a los compromisos de ltima hora por parte de la Direccin.

Brindaba porque ya no tendra que sufrir el comentario burdo, grosero y algo cruel de ningn compaero o compaera –que tambn las hay– sobre las oscuras y escabrosas formas que haba utilizado para acceder a su cargo. Esta vez la Ley con su defensa frente al acoso sexual o por razn de sexo la amparaba.

Brindaba, claro est, tambn porque ya no tendra que aplazar *sine die*, incluso, renunciar, a quedarse embarazada, por temor a las “repercusiones laborales posteriores” cuando lo anunciase en la empresa.

Brindaba porque, cuando diese a luz, con sta Ley de Igualdad se potenciaba la paternidad responsable y su marido podra tomarse no slo los 15 das despus del parto sino incluso plantearse la posibilidad de solicitar l, en su empresa, una excedencia de 2 aos cuando ella se incorporase nuevamente a la suya, para compensar y reactivar su carrera profesional despus del parn de los dos primeros aos del beb.

Finalmente brindaba por que gracias a esta ley incluso podra pedir una reduccin de jornada cuando naciese su beb, sin miedo a las represalias o velados comentarios sobre el estancamiento que eso iba a suponer en su carrera profesional,... “Justo ahora que era cuando la direccin de la empresa empezaba a contar con ella para proyectos ms ambiciosos…”<o:p></o:p>

Pero frente a esa alegra oficial por la existencia de una norma que venia a proteger y amparar esos derechos; su brindis tenia un sabor agridulce por que todava quedaba pendiente de solucionar “el otro lado de la Ley ” como ella defina la realidad de las mujeres en otros frentes que no son el laboral sino el familiar y personal; all donde la ley no puede entrar y es precisamente donde queda mucho por hacer, tanto que su alegra inicial quedaba casi diluida por esa realidad en la que an estaba asentada su vida y la de la inmensa mayora de las mujeres.

Saba que cuando se volviese a encontrar frente a una promocin esta vez tendra que enfrentarse a otro tipo de humillacin ms cercana y familiar, reflejada en los comentarios bien intencionados de su propia familia, desde donde tendra que escuchar frases como “Pero hija es que tu marido no gana lo suficiente?”; “Quin va a cuidar de la casa y los nios cuando tu ests fuera?”; “As pasa lo que pasa con el matrimonio de hoy en da...!”. Toda una coleccin de comentarios destinados a explotar el sentimiento de culpabilidad en las mujeres, socavar y cuestionar su desarrollo profesional.

Claro que ahora la Ley la amparaba de escuchar, en la empresa, comentarios groseros y ofensivos sobre la forma

de acceder a su cargo; pero no fuera de ella en una reuni3n de amigos o de antiguos alumnos, donde es tan fcil recurrir a los tpicos y los estereotipos hirientes.

Por supuesto que la Ley puede ser muy voluntariosa con los derechos de la mujer embarazada pero no cambia la mentalidad de los hombres, maridos, compaeros sentimentales de la noche a <st1:personname w:st="on" productid="la ma1ana. La">la maana. La</st1:personname> realidad es tozuda y viene a demostrar, no slo en Espaa, que el porcentaje de hombres dispuestos a “reducir su jornada” y con ello su proyecci3n profesional es mnimo.

De la misma manera la Ley puede obligar a las empresas a conceder permisos, licencias, excedencias, pero mientras las respuestas a esa opci3n en el caso de los hombres sean “Pero Mari me estas diciendo que yo pida una excedencia en la fbrica?”; o “Me ests proponiendo que pida una excedencia ahora que soy manager director general?”; cambia el tono y la forma de la frase pero no el fondo...

Y finalmente terminaba diciendo que si bien gracias a la Ley podra pedir reducci3n de jornada; de nuevo la Ley no contaba con que los velados, tal vez, ya no viniesen de la empresa sino en forma de sutil disyuntiva de su marido: “Bueno... ya veremos, justo ahora que nos hemos metido en el chalet, cmo hacer frente a la subida de la hipoteca... , y es que pese a la voluntad del legislador hay un territorio donde la igualdad de la Ley an tardar en hacerse real; es en ese espacio familiar, domstico, personal que queda al otro lado de la Ley.

Teresa Deira Lorenzo. <o:p></o:p>

Socia Concilia Vida Familiar y Laboral

www.elportaldelaconciliacion.com

-----<o:p></o:p>

Opinin – Legislaci3n y gnero – 19 julio, 07 (AmecoPress)<o:p></o:p>

<o:p> </o:p>