

## NO ES UNA CUESTIÓN DE NÚMEROS

### ¿Hablamos de desigualdad de oportunidades?

Gracias a todas las voces que se han alzado en nombre de la igualdad, se demuestra que en Madrid Destino hay personas preocupadas por el mundo que nos rodea, que buscan una transformación de los cánones que rigen esta sociedad y, en definitiva, luchan por conseguir un mundo más justo e igualitario.

Desde UTMAD, no podemos dejar de apoyar estas iniciativas y agradecemos de corazón las muestras de apoyo con la problemática de la igualdad de género. Entendemos que es fundamental para el desarrollo de una sociedad más justa, el hecho de la participación de las mujeres en la vida pública, el hecho de que se les dé voz, opinión y la oportunidad de formar parte en la toma de decisiones.

Según la UNESCO, la igualdad se define como “la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres sean lo mismo, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades no dependen del sexo con el que nacieron. La igualdad de género supone que se tengan en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, reconociéndose la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y de hombres”.

Por ello, defendemos una igualdad que ponga el punto de mira en las competencias, las capacidades para desempeñar un puesto de trabajo, la experiencia, la formación... No sólo el género ni rellenar una simple cuota, un número.

Lamentablemente, en Madrid Destino:

- El género no es lo que importa a la hora de acceder a un puesto de trabajo ni lo que importa para promocionar. Dime a quién conoces y te diré dónde te ubico.
- No es cierto que tengamos un Plan de Igualdad vigente, pues el periodo de vigencia era bianual (2012-2014), y llevamos varios años intentando conseguir uno nuevo. Para empezar, parte de un diagnóstico realizado en MACSA (y recordemos que MACSA como tal dejó de existir hace ya varios años) y, hoy, ni de lejos, ese diagnóstico responde a la situación real por la que estamos pasando.
- Aunque se haya alardeado de igualdad, y sea cierto que con la anterior Dirección se iniciara el camino, nunca se ha tomado en serio la consecución de este objetivo realmente, ya que los componentes de la mesa de negociación del Plan de Igualdad se encontraron con innumerables trabas para la realización de su trabajo, como la falta de datos o datos sesgados e incompletos que hacían imposible un estudio a fondo de la realidad de la empresa en este sentido.
- La desigualdad está patente en todos y cada uno de los departamentos en los que nos asomemos. Y ya no hablamos sólo de desigualdad de oportunidades entre hombres y

mujeres, hablamos de desigualdad en todos los aspectos y, principalmente, de diferencias salariales por las mismas funciones independientemente del sexo.

Viendo la trayectoria de esta empresa, donde no importan las competencias, no creemos que lo prioritario (ojo, que no importante) sea cuántas mujeres están arriba y cuántas abajo. El sólo hecho de que se pongan mujeres para rellenar un cupo, no garantiza nada. Desgraciadamente, las mujeres ya tenemos un estigma sólo por serlo: demostrar que somos las mejores en todo lo que hacemos para que no se nos critique (aunque para ello tengamos que renunciar a otros aspectos de nuestras vidas). Y cuando los puestos no se asignan por competencias, no hace sino denigrar aún más esta imagen, pues si se demuestra que una persona no tiene competencias y que está ahí sólo por ser mujer, se le critica más duramente todavía (cosa que en el caso de los hombres no pasa).

En definitiva, defendemos el **acceso a la vida pública, pero no a cualquier precio**. De poco sirve si sólo atiende al mero hecho de ser mujer, si no va asociado a unas competencias. En esta casa hay mujeres que tienen voz, fuerza y capacidades suficientes como para lograrlo, pero que no tienen oportunidades al no ser un una elección por méritos, capacidades y transparencia.

Por todo ello, no podemos dejar de sentir una profunda tristeza que hace que nos planteemos la siguiente reflexión: ¿cómo se van a traducir estas voces en las políticas de la empresa?

Vamos a luchar por eliminar todas y cada una de las desigualdades e injusticias que existen en esta empresa y veremos quiénes son las personas que están mejor preparadas.

No es una cuestión de números.



**Comisión ejecutiva UTMAD**