



servicios
s. financiero

UNA MIRADA DE GÉNERO.

Madres y trabajadoras: todos los derechos, en igualdad y corresponsabilidad

Las madres trabajadoras no son intrusas en el ámbito laboral. No son trabajadoras de segunda, son trabajadoras. Por lo tanto, les corresponden todos los derechos y todas las oportunidades, como garantiza la legislación y como exige CCOO. Entre sus derechos, uno fundamental, no tener que elegir entre ser madre o ser trabajadora. Un dilema discriminatorio que no se presenta a los hombres. ¿O es que quieren que seamos madres pero no trabajadoras? ¿Quieren que interioricemos el mensaje de que es incompatible ser madre y trabajar con pleno rendimiento y plenos derechos? ¿Quieren que renunciemos a reclamar las medidas de conciliación y corresponsabilidad que la sociedad reclama y las leyes garantizan? Desde CCOO estamos en alerta máxima ante cualquier discriminación por maternidad, tanto en hechos como en apología. Exigimos una estricta vigilancia y sanción a las autoridades laborales y organismos de igualdad. Empezando por la inspección laboral y la Ministra de Igualdad. Ahora.

Arrecian los mensajes que redundan en presentar como incompatibles la maternidad y el empleo, y que al tiempo menoscaban la legislación que protege la maternidad de cualquier tentativa discriminatoria, y que, nos tememos, dan cobertura ideológica a una práctica discriminatoria encubierta que sin embargo la estadística evidencia: la expulsión, por acción o por omisión, directa o indirecta, de las madres trabajadoras de sus empleos, o su no contratación.

CCOO recuerda que la legislación internacional que protege a la maternidad en el empleo cuenta, en el plano internacional, con más de medio siglo de existencia (Convenios de la OIT de la protección a la maternidad de 1952 y 2000). Y, en España, la ley es transparente: La Ley Orgánica de Igualdad de 2007 dice exactamente: "Artículo 8. Discriminación por embarazo o maternidad. Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad".

Voces recientes desafían la legislación y los derechos laborales de las mujeres. Hay quien afirma que se "ha inventado el bebé antidespido", ya que "hoy en España "las menos productivas tienden a quedarse embarazadas para blindar su empleo 12 años"... Y en esta línea, podemos sospechar del efecto de la consigna "quite a una madre de su empresa" en medidas "bienintencionadas" como las de algunas multinacionales que ofrecen el pago de la congelación de óvulos a las trabajadoras "con talento" para que retrasen su maternidad...

Parecen voces aisladas, pero a tanta coincidencia en mensajes se añade consecuencias de algunas políticas del Gobiernos y las AAPP de cierre de programas como el Educa 0-3, cierre de guarderías municipales, programas de "madrugadores", etc., y, sobre todo, tanta práctica discriminatoria latente que impide el acceso al empleo (o las expulsa si han conseguido uno) a las mujeres por su maternidad queda reflejada en tendencias estadísticamente comprobadas como el abandono de las mujeres de la población activa en las edades coincidentes con la maternidad (30-35 años), el desmesuradamente ritmo lento y asimétrico en las nuevas contrataciones, las brechas de género en la empleabilidad de mujeres y hombres en razón de su número de hijos/hijas (que alcanza 30 puntos de diferencia en el caso de tener 2 hijos/hijas menores de 12 años...), o su elección "voluntaria" de la jornada parcial, debido a esas exigencias de cuidado . Todo ello, indicativo de un Estado de Derecho que recorta por la vía de los hechos, con tolerancia social y ceguera institucional, los derechos laborales de las madres trabajadoras.

Desde CCOO exigimos medidas inmediatas. Ahora. Exigimos que la inspección laboral y las representantes institucionales de igualdad vigilen de oficio cualquier manifestación pública que haga apología de la discriminación laboral por maternidad. Que sancionen en lo que corresponda. Exigimos avances sustantivos en materia de medidas y servicios de conciliación, en lo que le toca al Estado y las Administraciones Públicas y en corresponsabilidad, en lo que toca a los varones de la familia.

Desde CCOO exigimos que se activen sin dilación medidas de conciliación y corresponsabilidad a través de todos los cauces, sea el diálogo social, la negociación colectiva de medidas y planes de igualdad, o las decisiones gubernamentales que correspondan, en concreto las 4 semanas de paternidad, así como que se reestablezcan los servicios y la financiación de los centros de atención a personas menores, y restauración del Programa Educa3, fundamental para garantizar la atención a menores de 0 a 3 años.

En nuestra lucha diaria. Únete a CCOO y EXIGE tus derechos: más empleo de calidad, más igualdad, más corresponsabilidad.

Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad de CCOO, 17 de octubre de 2014.

OIT: La maternidad y la paternidad en el trabajo: Legislación y práctica en el mundo, 2014

<http://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/maternity-protection/publications/maternity-paternity-at-work-2014/lang-es/index.htm>

OIT. C183 - Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183) Convenio relativo a la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado) 1952 (Entrada en vigor: 07 febrero 2002). Prohíbe que los empleadores despidan a una mujer durante el embarazo, o durante su ausencia por licencia de maternidad, o después de haberse reintegrado al trabajo, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, con el nacimiento del hijo/hija y con sus consecuencias o la lactancia.

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183

Revista *Trabajadora*

[Secretaría Confederal de la Mujer e Igualdad de CCOO](#)