

## Acomiadades per ser mares

*Dones discriminades a la feina a causa de la maternitat expliquen la seva experiència en un context en què a Catalunya han crescut un 46% les inspeccions laborals per qüestions relacionades amb el gènere*



Els riscos laborals de la maternitat. | Bernat Cedó

La incorporació de les dones al mercat laboral en igualtat de condicions amb els homes continua sent un deure pendent, i la maternitat és un dels moments en la vida de les dones que més riscos suposa en matèria laboral. El 2018, les actuacions d'Inspecció de Treball a Catalunya per discriminació o assetjament sexual, absència de plans d'igualtat, dret a conciliació familiar i laboral i discriminació d'accés a l'ocupació per raó de sexe van incrementar un 46% respecte del 2017, arribant a un total de 398, segons ha pogut saber **NacióDigital**. Inspecció també va imposar 26 multes (58 el 2017) i va fer 120 requeriments (84 fa dos anys).

El departament de Treball no compta amb un registre específic dels casos relacionats amb la maternitat, que poden quedar reflectits en qualsevol dels camps citats anteriorment. Aquest diari ha parlat amb diverses dones que expliquen el seu testimoni. Totes, a excepció d'Esther Guerrero i Sílvia, que ha preferit publicar només el seu nom de pila, apareixen en aquest reportatge amb identificacions fictícies.

### **Acomiadaments i mobbing**

Legalment l'embaràs no dura nou mesos sinó divuit, per la suma dels nou mesos de gestació i els nou posteriors. "Qualsevol acomiadament durant aquest termini és nul si no es demostra cap altre motiu per fer fora la treballadora", explica l'advocada laboralista Joana Badia. Un acomiadament nul és aquell que atempta contra els drets fonamentals o les lleis laborals i que

implica que la justícia l'anul·li, que l'empresa pagui el sou de la treballadora fins a la sentència i estigui obligada a admetre-la de nou.

Les empreses no sempre respecten la legislació, com va comprovar Esther Guerrero, que va ser acomiadada de l'Associació Coordinadora de Persones amb Discapacitat de l'Hospitalet de Llobregat (Acordis) durant el seu període de lactància i després de demanar una excedència. Amb set anys treballant a l'entitat, el 22 de febrer li van comunicar que la feien fora. Recentment ha arribat a un acord amb Acordis pel qual rebrà 8.500 euros en concepte d'indemnització. "M'han acusat de deixar-los sense un servei per als nens, però és l'associació qui ha deixat una mare sense feina", diu. "Si una associació d'aquestes característiques té aquesta sensibilitat, no em vull imaginar qualsevol altra empresa", planteja. Per la seva banda, Acordis ha preferit no respondre les preguntes de **NacióDigital**.

## *Joana Badia, advocada laboralista: "Els acomiadaments per maternitat són una constant. No depenen ni de la formació de la persona, ni del tipus de feina ni de l'empresa"*

En aquest sentit, Badia assegura que els casos d'acomiadaments per embaràs són una "constant". "No depèn ni de la formació de la persona, ni del tipus de feina ni de l'empresa", defensa. Un bon exemple és el cas de la Sílvia, que treballava en una entitat municipalista de cooperació al desenvolupament fins a finals de març de l'any passat. "Mentre estava de permís per maternitat, em vaig assabentar que l'home que havien contractat per suplir la meva baixa volia quedar-se amb el lloc. Això em va inquietar", explica. "En teoria no m'hauria de preocupar, el lloc de treball de les mares durant el permís de maternitat hauria d'estar blindat per llei", reflexiona. Però no va ser així. La Sílvia, per por, va decidir no demanar excedència després del permís de maternitat. "Sentia que havia de tornar per defensar el meu lloc", diu.



*La maternitat, moment de risc per a les dones en l'àmbit laboral. Foto: Bernat Cedó*

Quan va reincorporar-se el novembre del 2017 -16 setmanes després de donar a llum-, lamenta l'ambient que la va rebre i explica que de mica en mica se la va anar desplaçant. El substitut havia passat a ser fix, i a poc a poc a ella se li atribuïen menys tasques. La responsabilitat requeia en el seu antic suplent, i se li argumentava que era "un canvi del pla estratègic".

"Al principi no m'ho creia, em deia a mi mateixa que eren imaginacions meves, que potser sí que era un canvi de pla, que no havia de ser alarmista", afegeix. La Sílvia denuncia que se li encomanaven tasques "sense sentit": no tenia pressupost per fer-ho, no hi havia cap seguiment, ni interlocutors, ni tan sols directrius clares. "Allò no em quadrava, a més, l'home que em substituïa veia que s'havia quedat tots els projectes que mesos abans eren responsabilitat meva", afegeix.

## ***La Sílvia explica que va viure pràctiques de "mobbing" a la feina, perquè se li encomanaven tasques sense directrius, suport ni interlocutors***

"Hi va haver pràctiques de *mobbing*", indica, i posa com a exemples l'aïllament al qual se la va sotmetre: "Ningú es mullava, ho intentava parlar amb companys i res, em feien entendre que era exagerada, que no m'hi capfiqués... I aquest és el patró que segueixen totes les discriminacions de gènere". Segons la Sílvia, existeix la tendència a "normalitzar, a acceptar, a resignar-se". "T'obliguen a ser la treballadora i la mare que *ells* volen", assevera.

El febrer del 2018, la Sílvia es va adonar que no podia més i va demanar una reunió amb el coordinador i qui havia estat el seu substitut. Denuncia que el tracte no va ser agradable i que

després d'allò va patir un atac d'ansietat. Li van donar la baixa -en ple procés de lactància-, i va ser aleshores que es va adonar que allà no hi podia ni volia tornar.

## La incertesa de tornar al lloc de feina

La Marina actualment està embarassada i de baixa, perquè l'embaràs es va complicar en una fase molt inicial i els metges van recomanar-li repòs absolut. La Marina treballa en un espai de criança respectuosa ubicat al Masnou, i ara mateix dubta que la direcció d'aquest espai vulgui que torni a treballar-hi.

## *La Marina, que treballa en un espai de criança respectuosa al Masnou, no sap què passarà amb el seu lloc de feina quan se li acabi la baixa, però cada vegada veu menys clar tornar-hi*

L'inici de la seva història es remunta fa uns mesos, al gener, quan després d'anar al metge i que se li recomanés demanar la baixa, la Marina va notificar-ho a la feina. Va encarregar-se de buscar una substituta, ja que és autònoma i havia de pactar amb les famílies que aquesta persona seria qui la supliria en els mesos d'absència. "Tot va anar bé, a l'espai els va semblar bé, a les famílies també", explica.

El problema és que al cap d'unes setmanes de baixa, la seva substituta li va dir que la directora de l'espai li havia demanat firmar un contracte de permanència per dos anys perquè la intenció de la responsable era que la Marina no tornés a treballar. "Vaig intentar parlar amb la responsable, que em volia fer entendre que segurament no voldria tornar i que em preguntava si realment em venia de gust treballar, fent-me entendre que potser no calia que ho fes", relata.

"Tinc la sensació que no volen que torni", apunta, i afegeix que ella hauria preferit pensar que quan s'incorporés després de tenir la criatura, podrien haver-se partit la jornada, per exemple, amb la substituta. No sap què passarà quan se li acabi la baixa, però ara mateix assegura que cada vegada veu menys clar tornar-hi.

## Comunicar l'embaràs quan es demana la baixa

En la tesi

([http://www.researchgate.net/profile/Bruna\\_Alvarez/publication/320871050\\_Las\\_irracionalidades\\_de\\_la\\_maternidad\\_en\\_Espana\\_Influencias\\_del\\_mercado\\_laboral\\_y\\_las\\_relaciones\\_de\\_genero\\_en\\_las\\_decisiones\\_reproductivas\\_httpwwwtdxcat-handle10803454824/links/5a0048e3aca2726b6cf2ac77/Las-irracionalidades-de-la-maternidad-en-Espana-Influencias-del-mercado-laboral-y-las-relaciones-de-genero-en-las-decisiones-reproductivas-http-wwwtdxcat-handle-10803-454824.pdf](http://www.researchgate.net/profile/Bruna_Alvarez/publication/320871050_Las_irracionalidades_de_la_maternidad_en_Espana_Influencias_del_mercado_laboral_y_las_relaciones_de_genero_en_las_decisiones_reproductivas_httpwwwtdxcat-handle10803454824/links/5a0048e3aca2726b6cf2ac77/Las-irracionalidades-de-la-maternidad-en-Espana-Influencias-del-mercado-laboral-y-las-relaciones-de-genero-en-las-decisiones-reproductivas-http-wwwtdxcat-handle-10803-454824.pdf))

*Les (ir)racionalitats de la maternitat a Espanya* (2017) de la doctora Bruna Álvarez s'apunta que "la discriminació com a dona fèrtil hi és sempre", i que en aquest sentit estan "sota sospita". En el cas de la Sílvia, l'empresa que finalment l'ha acabat acomiadant va preguntar-li durant l'entrevista de feina si tenia previst ser mare.

Les treballadores no només no estan obligades a respondre una pregunta com aquesta, sinó que no tenen per què dir que estan embarassades fins que hagin de demanar la baixa. Preguntar a la treballadora si està embarassada en una entrevista de treball, suposa una "discriminació" que pot comportar la intervenció d'Inspecció de Treball, segons l'advocada laboralista Joana Badia.

---

El juliol del 2017, Iberia va ser condemnada per la conselleria d'ocupació de les Illes Balears a pagar 25.000 euros de multa per exigir una prova d'embaràs a les dones que aspiraven a ser contractades.

## **La sospita de no ser volguda**

La Marta estava apuntada a una borsa de treball de l'Ajuntament de Barcelona, i quan la van trucar per incorporar-se a un dels ens que depèn del consistori i de la Generalitat va deixar la seva feina. El que no es podia imaginar és que, quan va fer l'entrevista al nou lloc on s'havia d'incorporar i van veure que estava embarassada, la resposta seria la que va ser. "No em van tractar del tot bé, em van dir que ja em dirien alguna cosa. Passava el temps i no deien res", remara. També explica que quan va decidir trucar ella a recursos humans per preguntar si tot anava bé responien que la gestió estava en procés.

*"Em temia que era perquè estava de vuit mesos, que no els interessava", va sentir la Marta després de fer l'entrevista de feina en un ens que depèn de l'Ajuntament de Barcelona i de la Generalitat*

Sospitava que alguna cosa no rutllava. "Em temia que era perquè estava de vuit mesos, que no els interessava", apunta. Per aquest motiu, la Marta va enviar un correu electrònic un matí a recursos humans on va expressar com se sentia, i que temia que l'estiguessin discriminant. Aquella mateixa tarda se li va respondre el correu desmentint-ho, i assegurant-li que començaria de seguida. Així va ser. S'havia d'incorporar a principis de febrer, però al final ho va fer al març. Efectivament, va treballar tres dies, va tenir la criatura i, després de quatre mesos de baixa per maternitat, va tornar a la feina.



*La maternitat, moment de risc per a les dones en l'àmbit laboral. Foto: Bernat Cedó*

La Marta segueix treballant al mateix ens, ara amb contracte indefinit i després de passar un any amb dos contractes temporals de sis mesos cadascun. Ara, vist amb perspectiva, reflexiona sobre el que va passar i lamenta que hagués d'insistir i preguntar sobre si evolucionava tot correctament després de l'entrevista. "Em van fer entendre que contractar una dona embarassada no interessa", apunta.

### **La denúncia, una possibilitat marcada per molts factors**

La Sílvia no va emprendre cap procés judicial contra l'entitat perquè "no estava suficientment forta", diu. Després de valorar-ho amb la seva advocada, no va veure clar embarcar-se en aquest procés tediós que, a més, implicava tornar a la feina un temps.

Tampoc va presentar cap denúncia la Carla, una mestra a qui una escola concertada no va voler renovar el contracte després d'agafar una baixa per estar embarassada. "A meitat del curs em van avaluar positivament però tot va canviar quan vaig agafar la baixa", explica. "Mai van reconèixer els motius però la realitat és que després d'acomiadar-me a mi van contractar altres professors", lamenta.

*Quan la Martina es va quedar embarassada va demanar una reducció de jornada però el seu principal client, Nissan, no ho va acceptar*

Tampoc creu que acabarà interposant cap denúncia la Marina, que ara està de baixa i no sap si

podrà tornar a l'espai de criança respectuosa. "És difícil de demostrar, i més sent autònoma. Tampoc sé ben bé què passarà, però sigui com sigui no és agradable i no veig clar que hi acabi tornant", expressa.

La discriminació és una constant però no sempre acaba amb l'acomiadament de la treballadora. La Martina és enginyera mecànica i treballa per una consultoria. Quan es va quedar embarassada va demanar una reducció de jornada però el seu principal client, Nissan, no ho va acceptar. "Deien que no hi havia prou projectes per mantenir la meva feina però la noia que em va substituir durant la meva baixa encara treballa amb ells". Finalment, un canvi de client va arreglar la situació però la multinacional japonesa ja havia deixat clar que no facilitaria la conciliació familiar.

En aquest escenari, hi ha dones que es veuen forçades a ajornar l'embaràs. En la tesi ([http://www.researchgate.net/profile/Bruna\\_Alvarez/publication/320871050\\_Las\\_irracionalidades\\_de\\_la\\_maternidad\\_en\\_Espana\\_Influencias\\_del\\_mercado\\_laboral\\_y\\_las\\_relaciones\\_de\\_genero\\_en\\_las\\_decisiones\\_reproductivas\\_httpwwwtdxcathandle10803454824/links/5a0048e3aca2726b6cf2ac77/Las-irracionalidades-de-la-maternidad-en-Espana-Influencias-del-mercado-laboral-y-las-relaciones-de-genero-en-las-decisiones-reproductivas-http-wwwtdxcat-handle-10803-454824.pdf](http://www.researchgate.net/profile/Bruna_Alvarez/publication/320871050_Las_irracionalidades_de_la_maternidad_en_Espana_Influencias_del_mercado_laboral_y_las_relaciones_de_genero_en_las_decisiones_reproductivas_httpwwwtdxcathandle10803454824/links/5a0048e3aca2726b6cf2ac77/Las-irracionalidades-de-la-maternidad-en-Espana-Influencias-del-mercado-laboral-y-las-relaciones-de-genero-en-las-decisiones-reproductivas-http-wwwtdxcat-handle-10803-454824.pdf)) *Les (ir)racionalitats de la maternitat a Espanya* (2017) es xifra en un 85% les dones que l'any 2011 havien renunciat a tenir fills per motius laborals.

## Una legislació insuficient

L'estat espanyol va començar a legislar la conciliació laboral i familiar l'any 1995, però reproduint un model molt clar: la dona continuaria encarregant-se de les tasques domèstiques mentre els homes serien els principals proveïdors econòmics de la llar. Álvarez, autora de la tesi, conclou que les dones, quan són mares, pateixen una pèrdua d'oportunitats laborals i una menor visibilització en aquest camp. En altres paraules, el cost d'oportunitat de la maternitat a l'estat és molt elevat per a elles.

Les polítiques públiques de suport a la maternitat i la cobertura de les cures són insuficients. L'exemple d'això és, entre altres, la no aplicació de la llei 16/2013, que reconeix la reducció de jornada (i proporcionalment del sou) de les dones que tenen fills menors de 12 anys a càrrec seu: hi ha empreses que no apliquen la legislació i això es tradueix en pèrdues de sou i/o oportunitats entre les mares.