



## Manifiesto ante el Acoso a la Maternidad

Con motivo del Día contra la Violencia hacia la Mujer, desde Women of the World **condenamos toda forma de violencia**, especialmente la producida en el seno del hogar, lugar privilegiado para el pleno desarrollo personal.

Y afirmamos que hay también otra violencia, **una violencia invisible que, sin embargo, afecta a una gran mayoría social: la violencia contra la maternidad**. Por ello,

### Afirmamos que:

1. **La mujer no está discriminada hoy, en occidente, por el hecho de ser mujer sino por ser, o poder ser, madre.**
2. **La maternidad -la familia a fin de cuentas- está infravalorada en el entorno laboral** que vive de espaldas a la realidad vital de los trabajadores. Esto conlleva un elevado grado de frustración personal y una bajada gravísima de la natalidad, que, en el caso de España, ha llegado hasta 30 % en la última década<sup>1</sup>.
3. **La maternidad permite desarrollar unas capacidades humanas que son un plus en el desarrollo personal y el desempeño de la carrera profesional**, más allá del perjuicio temporal que pueda suponer una baja de maternidad.
4. **Un elevadísimo porcentaje de mujeres, el 63% en el caso de las españolas<sup>2</sup>, ha sufrido acoso laboral por ser madres.**
5. **La dedicación exclusiva a la familia es causa también de discriminación de la mujer por razón de su maternidad** ya que se ve condenada a la muerte social y su valiosísima aportación como motor social, es ignorada sistemáticamente.

### Y exigimos:

1. **El reconocimiento legislativo del acoso por razón de la maternidad (*mobbing maternal*)** como figura específica de discriminación laboral contra

---

<sup>1</sup> [https://elpais.com/sociedad/2019/06/19/actualidad/1560938428\\_722944.html](https://elpais.com/sociedad/2019/06/19/actualidad/1560938428_722944.html)

<sup>2</sup> <https://www.womenworldplatform.com/files/20190711132708-informe-mobbing-maternal-.pdf>

la mujer por razón de su maternidad tal y como propone la Resolución del Parlamento Europeo del 11 de septiembre de 2018<sup>3</sup>.

**2. La toma de las medidas necesarias** para prevenir la discriminación laboral por maternidad y favorecer el reconocimiento de la familia como beneficio tanto social como personal y profesional. Estas medidas podrían ser, junto a muchas otras:

- **Promoción e incentivos fiscales para la flexibilidad de horario** real y jornada intensiva, teletrabajo, contrataciones a tiempo parcial y reducción de jornada.
- Disponer de **24 horas al año para asuntos familiares** sin justificación.
- Promoción e incentivos para la creación de **guarderías en los centros de trabajo**.
- **Ampliación de la prestación de maternidad hasta la semana 24** para facilitar las recomendaciones de la OMS relativas a la importancia de la lactancia durante los 6 primeros meses de vida del bebé.
- Que se cumpla con el principio constitucional de contribuir fiscalmente en función de la capacidad, lo cual exige **ponderar teniendo en cuenta los hijos y la renta per cápita**.

**2. La creación de un registro de personas con dedicación exclusiva a la familia** que otorgue **créditos computables a efectos de jubilación y baja** por enfermedad y maternidad, tal y como solicita el Parlamento Europeo en la Resolución de 13 de junio de 2016<sup>4</sup>, y que se traducirían también en **rebajas fiscales para las empresas que contraten a quienes dispongan de ellos para favorecer la reincorporación a la vida laboral**.

**#STOPMOBBINGMATERNAL #STOPACOSOALAMATERNIDAD**

---

<sup>3</sup> Párr. 39 de la Resolución de 11 de septiembre de 2018, sobre las medidas para prevenir y combatir el acoso sexual y psicológico en el lugar de trabajo, en los espacios públicos y en la vida política de la Unión: P8\_TA(2018)0331.

[http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2018-0331\\_ES.pdf](http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2018-0331_ES.pdf)

<sup>4</sup> *Pide a los Estados miembros que introduzcan «créditos por cuidados», a través de legislación en materia laboral y de seguridad social, para ambos sexos en forma de periodos equivalentes durante los que se puedan acumular derechos de pensión, a fin de proteger a quienes hayan dejado temporalmente el mercado laboral para dispensar de manera informal cuidados no remunerados a personas dependientes o miembros de la familia y que reconozcan el valor que representa el trabajo de estos cuidadores para la sociedad en su conjunto;* Resolución del Parlamento Europeo de 13 de junio de 2016, sobre la creación de unas condiciones en el mercado laboral favorables para la conciliación de vida privada y vida profesional (A8-0253/2016, punto 34) [http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2016-0338\\_ES.html?redirect](http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2016-0338_ES.html?redirect)