

Universidad2015
Asociación para la Formación

Informe 2009 'Mobbing' maternal

Resultados I Jornada de 'Mobbing' maternal. Acoso en el trabajo a la mujer embarazada.

Madrid, 7 de mayo de 2009.

Con el patrocinio de:



Introducción

En este documento se recogen las conclusiones de la I Jornada sobre 'Mobbing' Maternal celebrado en Madrid el pasado 7 de mayo de 2009, organizado por la Asociación Universidad 2015 y promovido por el Ministerio de Igualdad y el Instituto CEU de Estudios para la Familia.

Se incluye la valoración de la Jornada, así como los aspectos más significativos y las conclusiones de la misma.

1. Objetivos y programa de la Jornada
2. Protección Jurídico-Laboral frente al mobbing maternal
3. Protección Psico-Social frente al mobbing maternal
4. Programas y actuaciones de prevención del mobbing maternal desde el Ministerio de Igualdad
5. Las actuaciones de la Inspección de Trabajo
6. Conclusiones y valoración

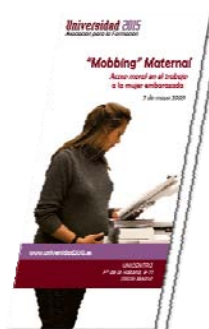
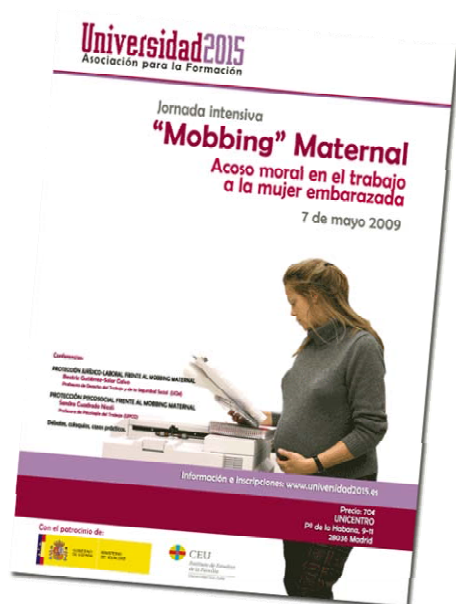


Objetivos y programa

La Asociación Universidad 2015 ha promovido la I Jornada sobre 'Mobbing' Maternal con el fin de analizar y aportar soluciones al incremento de los despidos por maternidad. Durante la Jornada se han analizado casos prácticos y se ha revisado la legislación actual, las técnicas para vencer el acoso moral antes, durante y después de sufrirlo y se ha analizado la introducción de la maternidad en los planes de RSC de cada empresa.

La I Jornada sobre 'Mobbing' Maternal ha contado con la participación de expertos en el ámbito laboral, jurídico y psicológico que han abordado la cuestión desde diversas perspectivas, como la doctora Sandra Cuadrado, profesora del Departamento de Psicología del Trabajo de la Universidad Pontificia de Comillas o la doctora en Derecho Beatriz Gutiérrez-Solar Calvo, Profesora titular de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad Complutense de Madrid. Entre las ponentes se encontraban, asimismo, la Directora General para la Igualdad en el Empleo del Ministerio de Igualdad, Capitolina Díaz y la Directora General de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, Dolores de la Fuente que analizaron y explicaron las actuaciones desde la Administración Central.

Por la tarde, en sesión de puertas abiertas, tuvo lugar un debate entre en el que se han buscado soluciones compartidas y conclusiones. El seminario ha estado dirigido a todos los sectores implicados o afectados: empresarios, directores de RRHH, orientadores y profesores, abogados laboristas, sindicalistas, psicólogos, médicos (especialidad Medicina del Trabajo), educadores sociales, trabajadores sociales, pedagogos, mujeres víctimas de 'mobbing' maternal, etc.



Programa

7 de mayo de 2009

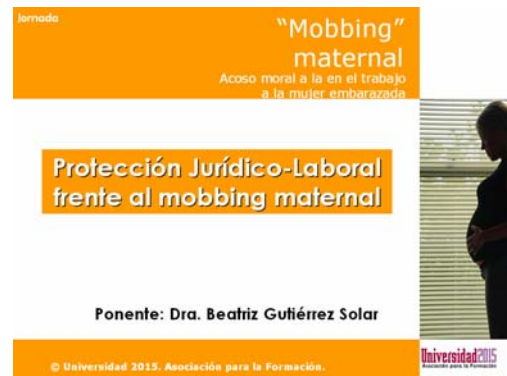
Mañana

- 10:00 - 10:30. Entrega de material y presentación
- 10:30 - 12:00. Conferencia: Protección Jurídico-Laboral frente al mobbing maternal.
Beatriz Gutiérrez-Solar Calvo
Universidad Complutense de Madrid
- 12:00 - 12:30. Coffe Break
- 12:30 - 14:00. Conferencia: Protección Psico-Social frente al mobbing maternal
Sandra Cuadrado Nicoli
Universidad Pontificia de Comillas

Tarde. Jornada abierta

- 17:00 – Breve exposición de puntos de vista de las ponencias de la mañana
- 17:30– Actuaciones desde la Administración Central.
Dña. Capitolina Díaz Martínez. Directora General para la Igualdad y el Empleo. Ministerio de Igualdad
Dolores de la Fuente, Directora General de la Inspección de Trabajo y S. Social
- 18:00– 20:00. Debate abierto. Presentación de la documentación, turno de preguntas.

Resumen de la ponencia de Prof. Dra. Beatriz Gutiérrez-Solar^{}: la protección Jurídico-Laboral frente al mobbing maternal*



Inauguró la Jornada con la ponencia "Protección Jurídico Laboral frente al mobbing maternal", con la siguiente estructura:

1. EL ACOSO O 'MOBBING': ¿QUÉ ES Y CÓMO SE DISTINGUE DE OTROS FENÓMENOS?

^{*} Beatriz Gutiérrez-Solar Calvo, Profesora titular de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad Complutense de Madrid y socia de Abogacía Laboral (www.abogacialaboral.com).



Beatriz Gutiérrez-Solar comenzó su conferencia definiendo el 'mobbing'. El etólogo K. Lorenz acuñó el término 'mobbing' a partir del verbo inglés *to mob* ("atacar con violencia"). Se define como una violencia psicológica extrema, sistemática (al menos una vez por semana) y recurrente (al menos durante seis meses), por parte de una o varias personas, con la finalidad de destruir a la víctima y lograr que ésta acabe abandonando el lugar de trabajo. El acosador busca destruir la autoestima y la confianza de la víctima a través de la humillación y el ninguneo. Se le añade el

adjetivo "maternal" cuando está asociado a la maternidad en todos sus estadios. Se debe distinguir el 'mobbing' de otros fenómenos, como el conflicto laboral, el ejercicio arbitrario del poder de dirección en aras del interés económico, incluso con vulneración de la dignidad, el síndrome del *burn-out* o la conducta antisindical, entre otros.

Los comportamientos del acosador –afirmó la profesora- son manifiestamente atentatorios contra la dignidad y aparentemente neutros e irreprochables, tienen un componente intencional, ponen en riesgo la integridad moral de la víctima y degradan sus condiciones de trabajo.

Sujetos del acoso

Resaltó la distinción jurídica entre los sujetos del acoso, que – a su juicio- pueden ser activos (que lo provocan) o pasivos (víctimas) y los responsables.

El Sujeto activo es un superior jerárquico: el empleador, los representantes de la persona jurídica (administradores o consejeros) o los sujetos con poderes delegados (directivos o superiores jerárquicos), puede ser el empresario de hecho (empresa usuaria, empresa principal...), el cliente o proveedor o un compañero

El sujeto pasivo puede ser individual o plural, a éste hay que añadirle el sujeto responsable del acoso que es aquél a quien se imputan las responsabilidades

Modalidades de acoso en virtud de los sujetos implicados:

Distinguió Beatriz cuatro tipos de acoso : vertical, que puede ser descendente (de un superior a un inferior) o ascendente (de un inferior a un superior); acoso horizontal (de igual a igual), mixto (plural) o acoso institucional: realizado por superiores con la condescendencia de la dirección.

2. REGULACIÓN DEL ACOSO

Acoso por razones de conciliación de vida laboral y familiar

El acoso maternal es una modalidad de acoso laboral, igual que el mobbing paternal (acoso al padre). En toda empresa debe existir una regulación de cualquier tipología de acoso, y por tanto, del mobbing maternal/paternal. Gobiernos y empresas deben poner en conocimiento de las víctimas la respuesta jurídica ante el acoso, así como las posibles pruebas de conductas acosadoras que se podrían aportar en un juicio. A su vez, las empresas deben ser conscientes de su responsabilidad y deber empresarial de prevención y erradicación del acoso y asumirlo como riesgo laboral. El acoso debe entrar en todos los planes de evaluación de riesgos de una empresa, y esta tiene la obligación de aportar medidas ante la detección de un caso de acoso.

Algunos de los derechos laborales para casos de conciliación o dependencia son:

Reducciones de jornada (art. 37.5 y 6 ET)

- Cuidado de discapacitado físico o psíquico
- Cuidado de familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad por razones de edad, accidente o enfermedad
- Excedencia por cuidado de familiares hasta 2º grado por accidente, enfermedad, discapacidad hasta 2 años (art. 46.3 ET)
- Excedencia voluntaria de 4 meses a 5 años (art. 43.2 ET)

Protección a las víctimas de violencia de género:

- Reducción de jornada y adaptación del tiempo de trabajo (art. 37.7 ET)
- Suspensión del contrato (art. 45.1 n) ET

Tutela de la maternidad en las relaciones laborales

La maternidad está protegida y tutelada por la Ley en los siguientes términos:

- Derecho de la mujer a la modificación de su puesto de trabajo y subsidiariamente a la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural
- Derecho de la mujer a la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento familiar preadoptivo, permanente o simple (art. 45.1 d) ET) (art. 48.4 ET) y las IT asociadas
- Mejoras voluntarias de la prestación de riesgos durante el embarazo, maternidad, riesgo durante la lactancia natural
- Permisos retribuidos
- Reducción de jornada
- Adaptación y distribución de la jornada (art. 34.8 ET)
- Garantía de mejoras de condiciones de trabajo “a las que pudieran haber tenido derecho durante la suspensión del contrato” (art. 48.4 ET)
- Derecho al cambio de las fechas de las vacaciones (art. 38.3 ET)
- Excedencia por cuidados de hijos hasta 3 años desde nacimiento o resolución legal o administrativa (art. 46.3 ET)
- Garantías frente al despido



Tutela de la paternidad en las relaciones laborales

- Permisos retribuidos:
 - Nacimiento de hijo (art. 37.3 b) ET)
 - Lactancia por hijo menor de 9 meses (art. 37.4 ET)
 - Por nacimiento de hijo prematuro o que tras nacimiento deban permanecer hospitalizado (art. 37.4 bis ET)

- Ausencias del trabajo por motivos familiares urgentes (art. 37.3 b) ET)
- Reducción de jornada por nacimiento de hijo prematuro y hospitalización tras nacimiento
- Reducciones de jornada (art. 37.5 y 6 ET)
 - Cuidado de menor por guarda legal de menor de 8 años
 - Cuidado de discapacitado físico o psíquico,
 - Cuidado de familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad por razones de edad, accidente o enfermedad
- Adaptación y distribución de la jornada (art. 34.8 ET)
- Suspensión del contrato por paternidad desde la semana 7ª a la 16ª de la baja de maternidad o desde el fallecimiento de la madre por el tiempo que reste hasta las 16 semanas (art. 48.4 ET)
- Suspensión del contrato por nacimiento o acogimiento familiar preadoptivo, permanente o simple (art. 45.1 d) ET) de 13 días (art. 48.bis ET)
- Excedencia por cuidado hijos (3 años) o de familiares hasta 2º grado por accidente, enfermedad, discapacidad hasta 2 años (art. 46.3 ET)

Tutela ante el acoso

- Nulidad automática del despido durante las suspensiones de maternidad y paternidad, permisos y reducciones de jornada por conciliación.
- Declaración de vulneración de derechos fundamental y de nulidad de las medidas acosadoras.
- Extinción indemnizada del art. 50 ET
- Responsabilidad civil del sujeto activo y empresarial por 1903 CC
- Protección y Seguridad Social: ante una afectación de salud que impide presentarse al trabajo, la SS cubre la asistencia sanitaria y prestaciones de incapacidad temporal y permanente, así como la litigiosidad por su calificación como AT.

2.1. REGULACIÓN SUPRANACIONAL

Existe una regulación supranacional sobre acoso laboral, especialmente en el ámbito de la Unión Europea. Así, la Organización Internacional del Trabajo, recoge una serie de recomendaciones no vinculantes sobre “violencia en el trabajo”, mientras que la Unión Europea ha elaborado desde los años 90 estudios y ha realizado diversos pronunciamientos, pero todavía no ha creado regulación específica global vinculante.

En este sentido, se han elaborado las siguientes Directivas:

- Directiva Marco 83/391/CEE en materia de seguridad y salud en el trabajo
- Directivas (2000/43, 2000/78, 2006/54) sobre discriminación, contemplan expresamente el acoso pero conectado a un factor de discriminación (raza, sexo, religión)
- Acuerdo Marco sobre el acoso y la violencia en el trabajo, firmado por agentes sociales el 26 de abril de 2007

En el Derecho Comparado existen tres tendencias reguladoras:

- Legislaciones específicas de prevención del acoso
- Ausencia de regulación específica, pero con protección indirecta a través de los riesgos psicosociales
- Apuesta por instrumentos alternativos a la legislación: códigos de buenas prácticas, negociación colectiva, etc.

2.2 REGULACIÓN NACIONAL (ESPAÑA)

El Derecho español establece los siguientes artículos y notas para la regulación del acoso:

- Art. 4.2 e) ET: derecho de los trabajadores a la protección frente al “acoso discriminatorio”. Por modificación de la LO 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que incorpora directrices comunitarias en relación al acoso sexual
- Art. 14 h) Estatuto Básico del Empleado Público: derecho contra el acoso en todas sus manifestaciones de todos los que trabajan en Administraciones, Entidades y Organismos de carácter público
- Nota técnica del Instituto e Seguridad e Higiene en el Trabajo en el que se describe el acoso y pautas para prevención (NTP 476/1998)



Aunque queda mucho camino por recorrer, a nivel jurídico existe cada vez más una mayor respuesta ante el acoso, un mal que atenta contra los dos grandes bienes jurídicos protegidos: la dignidad humana y la integridad moral de la persona

3. DEBERES EMPRESARIALES DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO EN LA EMPRESA

Toda empresa tiene un deber genérico de protección ante el acoso y una serie de deberes concretos de respeto a los derechos fundamentales y legales:

- Frente al acoso común:

Derechos Fundamentales: dignidad, integridad moral y profesionalidad

Derechos Legales: seguridad y salud laboral y ocupación efectiva y adecuada

- Acoso maternal:

Derechos Fundamentales: dignidad, integridad moral y profesionalidad e igualdad

Derechos Legales: seguridad y salud laboral y ocupación efectiva y adecuada y derechos de la conciliación de la vida laboral y familiar.

En la medida en que el acoso se conecta con la seguridad y salud en el trabajo y con la igualdad en la empresa, las obligaciones legales de protocolizar estas políticas exigen que el acoso sea integrante de dichos protocolos a través de:

- Plan de prevención de riesgos laborales (Acoso como Riesgo Laboral (art. 4.2 LPRL): riesgo psicosocial; evaluación de riesgos (art. 16 LPRL y art. 3 RD 39/1997 RSP)
- Declaración del compromiso empresarial de erradicación y prevención
- Medidas de información y formación
- Protocolización de cauces de denuncia y gestión los conflictos
- Medidas impeditivas y reparadoras
- Tipificación de las infracciones y sanciones disciplinarias

- Plan de igualdad
 - El Artículo 48 LO 3/2007 hace referencia a la obligatoriedad de tutela y la libertad en los mecanismos, ofreciendo al menos procedimentalización ante denuncias o reclamaciones.
- Negociación colectiva
- Código de conducta en el marco de la responsabilidad social de la empresa (RSC)

MEDIDAS EMPRESARIALES ANTE LA DETECCIÓN DE UN CASO DE ACOSO

En toda empresa debe existir un protocolo para la constatación de riesgos o de existencia de acoso, así como una serie de medidas para su erradicación.

- Medidas organizativas
 - Movilidad funcional
 - Movilidad geográfica
 - Cambio de horarios
- Medidas disciplinarias
- Medidas de vigilancia y recuperación del estado de la salud
- Medidas reparatorias

El empresario debe responsabilizarse de evitar conductas de acoso a través de :

- La evaluación de riesgos
- El diseño del plan de prevención de riesgos
- La negociación del protocolo de acoso
- El apoyo en el proceso de denuncia
- El apoyo en el procedimiento de resolución del conflicto
- La negociación de convenios y acuerdos a nivel supranacional y nacional

4. RESPONSABILIDADES EN SUPUESTOS DE ACOSO

En caso de acoso, la imposición de una sanción al acosador, sea el que sea, no exonera al empresario de su responsabilidad si ha mantenido pasividad ante la conducta acosadora.

Existen varios tipos de responsabilidades:

Responsabilidades de las empresas

a) Públicas

- Penal
- Administrativa

b) Privadas

- Responsabilidad civil contractual
- Responsabilidad civil por actos de terceros
- Extinción indemnizada por voluntad del trabajador
- Híbridas: recargo de prestaciones económicas de SS

Responsabilidades de los compañeros de trabajo

- Sanción disciplinaria
- Responsabilidad civil extracontractual frente al sujeto pasivo
- Acción de regreso del empresario



5. PRUEBAS DE CONDUCTA ACOSADORA EN JUICIO

Si finalmente la conducta acosadora da lugar a un juicio, el acosado (sujeto pasivo) no debe demostrar necesariamente el acoso, sino la existencia de una conducta orientada a tal acoso.

Sujeto pasivo:

- Debe demostrar las **circunstancias de hecho** de las que se pueda presumir la existencia de una conducta orientada a degradar sus condiciones de trabajo
- Prueba de indicios
- Las grabaciones (voz o imagen) serán válidas siempre y cuando el sujeto pasivo esté presente en las mismas.

Sujeto activo

- Deberá justificar la racionalidad y proporcionalidad de la decisión empresarial adoptada y su íntima y única conexión con el beneficio de la organización productiva
- Deberá demostrar su falta de oposición al sujeto pasivo

Prescripción de la infracción por acoso

Según el Reglamento de Régimen Disciplinario, el acoso laboral se considera falta muy grave, con los siguientes plazos de prescripción¹ por infracciones:

- 10 días las faltas leves
- 20 días las faltas graves
- 60 días las faltas muy graves
- 6 meses en todo caso

¹ El tiempo de prescripción de la infracción es el tiempo que tiene la Administración para pronunciarse sobre el caso de acoso o infracción. El tiempo de prescripción de la sanción es el tiempo, una vez que toma firmeza la resolución de la sanción (o sea, una vez que se vio y comprobó la infracción y se impone la sanción) que tiene la Administración para hacer efectiva la sanción.

Resumen de la ponencia de la Profa. Dra. D^a Sandra Cuadrado Nicoli: Protección Psicosocial frente al 'mobbing' maternal*



1. EL MOBBING: ¿QUIENES SON PERSONAS DE RIESGO?

Cualquier persona es susceptible de sufrir mobbing o acoso emocional, pero hay unas características que hacen más “propensas” a sufrir este acoso. Las personas resistentes a la autoridad, los profesionales más brillantes, éticos y empáticos, las personas llenas de energía, que quieren hacer bien las cosas, que son transparentes, abiertas al diálogo y que gozan de la vida, suelen ser blancos habituales, precisamente porque esas características las hacen más envidiables, vulnerables y “amenazantes” para quienes no son así. Su autenticidad, su inocencia y su dependencia afectiva a veces resultan “molestas” para el acosador.

Así lo demuestra el último cuestionario Cisneros VI (2006) de la Universidad de Alcalá de Henares.

Muestra: 4.250 trabajadores de todos los sectores actividad de la Comunidad de Madrid.

Prevalencia: 9% (374 personas) ---- 20%

Grupos profesionales: Administrativos, mandos intermedios

* Doctora en Psicología y profesora de la Universidad de Comillas

Sectores: Administración pública, sociales y servicios personales, sanitario

Posición autor: Superiores directos

Sexo autor: Hombres y mujeres por igual

Características víctima: mujeres y hombres. Dependientes, contratos fijos y funcionarios, mayores de 40, menores de 26 no duradero, antigüedad

Tipo de conducta: asignación de tareas sin valor, evaluación sesgada, sobrecarga, ningunear (“hacer el vacío”), minusvaloración del esfuerzo.

En cuanto a la hipótesis sobre la posible personalidad del acosado, el resultado es que no existe, como tal, un perfil de personalidad de víctima, sino variables personales, con diferentes recursos par afrontar el mobbing.

Así, algunos:

- Practican la autoinmunidad (ej. evitan el absentismo)
- Reconocen conductas y situaciones agravantes de conflictos (más propensión si es incapaz de defenderse)
- Tienen baja autoestima y elevada ansiedad social
- Sufren falta de habilidades de gestión de conflictos (como la asertividad)
- Buscan estrategias evitativas y de negación (niegan el mobbing, actúan como si no lo sufrieran)



2. FACTORES DE RIESGO: CLIMA Y CULTURA EMPRESARIAL

Se entiende por “clima empresarial” la práctica organizativa de la empresa (¿”cómo lo hacemos?”) y por “cultura empresarial”, el entorno de trabajo (¿”quienes somos”?)

En la empresa, existen a veces factores importantes que se descuidan, y que pueden crear riesgos de mobbing. Los principales son: la **comunicación**; el **control sobre el propio trabajo**; el **nivel de participación** en la empresa; la **competitividad**; el **estilo de liderazgo**; las **bases de poder** y los **conflictos**. Veámoslos por partes:

a) COMUNICACIÓN

La falta de autoexpresión o “feedback” sobre los resultados de la empresa es un factor de riesgo, junto con la ausencia de espacios para el encuentro y las relaciones personales, tan necesarias en el buen funcionamiento interno de una empresa. Otros factores de riesgo son la escasez o pobreza de canales de comunicación formal y la falta de claridad en las reglas empresariales, sobre todo, cuando éstas no están escritas o no son lo suficientemente explícitas.

b) CONTROL SOBRE EL PROPIO TRABAJO

La escasez de información sobre el propio trabajo, la falta de acuerdo con los compañeros en metas y tareas; la incapacidad a la hora de tomar decisiones o un bajo nivel de autonomía profesional son algunos de los factores de riesgo en este ámbito.

c) NIVEL DE PARTICIPACIÓN Y COMPETITIVIDAD

Cuando la participación en la empresa, la organización del trabajo y la toma de decisiones son escasas y/o se descuidan, aumenta la posibilidad de sufrir mobbing. Del mismo modo, cuando el ambiente empresarial no es cooperativo, cuando existe una falta de confianza mutua entre compañeros, ausencia de buenas relaciones o un bajo nivel crecimiento personal, aumenta el riesgo de mobbing.

d) EL ESTILO DE LIDERAZGO

La ausencia de características positivas en el trabajo es un factor clave: la insatisfacción ante un liderazgo autoritario, formal y jerárquico, una influencia a base de “castigos”, un sistema

motivacional nulo o una solución de problemas autoritaria o unilateral provoca situaciones que pueden llegar a producir acoso.

Así, una situación laboral deseable y satisfactoria debería contener todos (o parte) de estos elementos:

1. Diversidad de tareas relativa
2. Grado medio de dificultad y complejidad
3. Autonomía en la propia organización
4. Comprender el sentido de las tareas que se realizan
5. Experiencia de éxito y autoeficacia
6. "Feedback" frecuente sobre resultados
7. Posibilidad de autoexpresión
8. Autorrealización y desarrollo
9. Influencia sobre la organización y su política
10. Recompensas tangibles y materiales
11. Sentirse apreciado
12. Flexibilidad de permisos y libranzas
13. Buenas relaciones
14. Sentirse parte, consideración incondicional
15. Sensación de comunicar y compartir cosas con los compañeros
16. Sintonía emocional con compañeros
17. Ambiente físico confortable

e) GESTIÓN DE CONFLICTOS

El conflicto se puede gestionar de dos maneras: evitándolo o afrontándolo. Una relación conflictiva comienza a ser peligrosa cuando produce un escalamiento, es decir, cuando hay una respuesta al hostigamiento y este es cada vez mayor y más intenso, llegándose a producir el mobbing. La evitación o el servilismo no producen ese escalamiento y reducen la conducta de mobbing, aunque son predictores del mismo.



Cuando hay una situación de poder en desventaja, la respuesta de la empresa debe ser utilizar a los líderes y la mediación formal.

3. LA MATERNIDAD COMO CONDICIÓN DE VULNERABILIDAD

Según la doctora Cuadrado, la maternidad es una clara condición de vulnerabilidad social y laboral. La causa principal es el cambio de modelo de sociedad y del papel de la mujer en la misma. Tradicionalmente, en el modelo de organización del trabajo, el hombre era el autor de la producción social, y la mujer de la reproducción social, con una clara diferenciación histórica de tareas según el sexo.

Así, desde la revolución industrial ha existido un intercambio desigual entre hombres y mujeres, con una dependencia económica por parte de esta última. La mujer siempre ha gozado de menos recursos económicos y menos puestos de trabajo, lo que ha llevado a la llamada “feminización de la pobreza”. Sin embargo, hoy en día asistimos a una transformación de los roles tradicionales: la mujer, formada, se ha convertido, además de madre, en trabajadora y profesional, pluriactiva y, en cierto sentido, “masculinizada”. El hombre, desorientado, se ve “amenazado” y fuertemente exigido a nivel emocional y familiar, hasta convertirse en un “pluriproveedor inadaptado”.

La vulnerabilidad de la mujer se traduce también en los múltiples cambios ligados al acontecimiento vital del embarazo, el parto y el nacimiento de un hijo. La disminución de la fertilidad en hombres y mujeres, el aumento de problemas sexuales en la pareja lleva en ocasiones a duros y estresantes procesos de fecundación artificial, sin contar con los abortos espontáneos (en ocasiones ignorados o no respetados por el entorno socio-laboral) o los abortos provocados y sus traumáticas consecuencias (en ocasiones ignoradas incluso por las propias embarazadas). Existen, en el proceso de la maternidad, importantes modificaciones biológicas y físicas, cambios emocionales y psicológicos, diferentes rutinas de alimentación de sueño y descanso... Todas ellas, lamentablemente, ignoradas a menudo en el ámbito laboral.

La mujer asiste a la propia toma de conciencia del proceso de gestación de un nuevo ser, al cambio al nuevo papel social de “madre” y, en último término, a una alteración de la propia imagen que le lleva a situaciones de ansiedad y tensión emocional. A esto se le debe añadir el seguimiento medicalizado del embarazo, parto y nacimiento, con todo lo que ello supone en cuanto a citas médicas, pruebas, análisis...

La doctora Cuadrado propone un modelo de empresa en el que los responsables cuenten con un calendario con todas las pruebas y seguimientos a las que una mujer se debe someter durante un embarazo, así como la formación de empleados/as para ayudar a un conocimiento cada vez mayor de lo que significa la maternidad, especialmente cuando la madre es trabajadora. En esta línea Universidad 2015 ofrece cursos de preparación a la maternidad dirigidos a empresarios y trabajadores de las empresas, como medida de prevención del 'mobbing' maternal.

Durante el parto, la mujer se debe enfrentar la posibilidad (o no) de tomar decisiones sobre cómo parir, a la ambivalencia de sentimientos de temor y deseo, a la preocupación por ser buena madre y, en ocasiones, a un parto traumático o un postparto asociado a depresión.

Durante el puerperio (tiempo de crianza posterior al nacimiento), la mujer pasa por un tiempo de adaptación al bebé y a la nueva situación, por transformación de la identidad y, en ocasiones a una crisis personal y familiar al término de este periodo de crianza e incorporación al trabajo con una situación vital completamente diferente a la que tenía antes de ser madre.

¿“Por qué se ha vuelto más difícil ser madre trabajadora”?”, se pregunta la doctora Cuadrado. Y focaliza la respuesta en que el nivel de estrés es mayor en la vida de las embarazadas y madres activas, por diversos motivos: la sobrecarga emocional y de salud, el choque de demandas profesionales, de pareja, familiar (otros hijos)...; la falta de apoyo social, la cultura de la exigencia y los problemas económicos, convierten en ocasiones la maternidad en una auténtica “fábrica de estrés” que, lamentablemente, influye en el bebé no nacido.

El estrés de la madre:

- Contribuye al nacimiento prematuro
- Puede provocar un bajo peso al nacer
- Problemas de aprendizaje en el niño (atención)

- Mayor ansiedad y temor en el bebé
- Afecta al sistema autoinmune de la madre, por lo que es más propensa a infecciones que afectan al útero
- Las hormonas del estrés afectan la presión arterial de la madre y al crecimiento y desarrollo del bebé.

Consecuencias para el bebé:

- Las investigaciones demuestran que durante la gestación se establecen las bases de nuestra salud, afectividad, forma de relacionarnos, capacidades intelectuales y creatividad.
- Los ritmos vividos son transmitidos al feto.
- Las relaciones psico-afectivas con el bebé no nacido le afectarán de un modo fundamental y permanente.
- Todas nuestras experiencias se graban sobre las anteriores.

Según la doctora Sylvie Richard, pediatra del hospital de Tours, “los nueve meses intrauterinos aportan consecuencias más determinantes que incluso el primer año de vida”. El doctor Michel Odent, que creó en Londres el “Centro de investigación en salud primal”, asegura que la forma en que nacemos determina nuestra capacidad para amar: “La salud primal de un individuo se edifica en el periodo de máxima dependencia con su madre: los 9 meses de embarazo, las horas capitales del nacimiento y el periodo de lactancia”

- En ocasiones, el estrés puede producir daños en el hipotálamo del feto.

En Finlandia, los doctores Huttunen y Niskanene hicieron en 1976 un estudio de la “pena intrauterina” a través de un seguimiento de 67 personas durante 35 años, que habían sufrido la pérdida del padre antes y después del nacimiento, con el siguiente resultado:

- más casos de alcoholismo y delincuencia entre los que la habían sufrido en los meses de desarrollo intrauterino.
- más trastornos psicóticos (16% frente a 6%) entre los que la habían sufrido en los meses de desarrollo intrauterino.

También existen estudios en el caso de hijos no deseados con los siguientes resultados:

- Fedor-Freyberg de la Universidad de Estocolmo: Rechazo del amamantamiento
- Dr. Paul Bick Alemania: Crisis de angustia acompañadas de calor.
- Dr. Chamberlain San Diego: intentos de suicidio reiterados de 4 adolescentes cada año en la misma *época*.

“En la vida corriente, todo lo que inquieta a la madre inquieta también al niño y casi simultáneamente.

Cuado el miedo acelera el ritmo cardiaco de la madre, sólo transcurre una fracción de segundo antes de que el corazón del feto se ponga también a latir dos veces más rápido que de ordinario” (Marie-Claire Busnel)

El doctor Levine llevó a cabo un estudio de cortes en dientes de leche, a los que califica de “archivos de piedra emocional”. En ellos se pueden “leer” traumatismos de nacimiento. Las anomalías en los dientes de leche están relacionados con un estrés muy violento o duradero en el embarazo. Las hormonas traspasan la barrera placentaria del nacimiento, y provocan el mismo estado de la madre, pero más fuerte e impositivo.

La doctora Cuadrado se pregunta: “Según los estudios, sólo las dificultades profundas y duraderas marcan al bebé: ¿podríamos incluir al acoso moral en el trabajo o mobbing maternal en esta categoría?”

La respuesta es Sí.



4. LA MATERNIDAD, ¿AMENAZA U OPORTUNIDAD PARA LA EMPRESA?

Según la Dra. Sandra Cuadrado, la maternidad aporta una serie de valores importantes:

- 1) Produce una continuidad en la sociedad
- 2) Crea mujeres más satisfechas personalmente
- 3) Crea mayor necesidad de trabajo y estabilidad
- 4) En consecuencia, produce una mayor motivación
- 5) Mayor sentimiento de fidelidad
- 6) Mayor sentido de la responsabilidad
- 7) Eficacia garantizada: mismas funciones en jornadas reducidas por menos sueldo
- 8) Apertura al mundo familiar y emocional
- 9) Feminización de la empresa



Por eso se vuelve tan importante:

- La preparación de los padres durante el embarazo
- El conocimiento de la educación prenatal
- Desarrollar una relación con el bebé antes del nacimiento
- Conocer la evolución sensorial y emocional del bebé durante los 9 meses de gestación
- Difundir estos conocimientos en otros contextos (como el laboral)

Es necesario crear una nueva Cultura de valores sociales, empresariales y familiares, tomar conciencia y transmitirla en nuestro entorno: el equilibrio emocional de la madre es su base, y éste también depende de los que la rodeamos: compañeros de trabajo, jefes, clientes...

*Tarde: aportaciones breves de D^a Dolores de la Fuente,
Directora General de la Inspección de Trabajo y S. Social:
Actuaciones desde la Inspección de Trabajo*

Dolores de la Fuente explicó cómo había cambiado el panorama desde sus inicios como inspectora hasta la fecha. Con dos ejemplos de acoso a una mujer embarazada, uno de los años ochenta y otro actual comentó cómo seguía produciéndose el mismo problema y cómo han cambiado las formas.

En su exposición hizo especial hincapié en el refuerzo del papel de la Inspección de Trabajo en la lucha contra la discriminación por maternidad, y en la permuta de sanciones por el compromiso de la empresa para realizar Planes de Igualdad, de esta manera se apuesta por la prevención.



EL PAPEL DE LA INSPECCION DE TRABAJO EN LA IMPLANTACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD

En general se sigue la línea de cambiar sanciones por prevención, de hecho se establece la posibilidad de adaptar sanciones y conmutar sanciones accesorias por establecimiento de un plan de igualdad.

Pero no sólo esto:

- Se añade la comunicación de oficio de informes al Juzgado
- Se añade una nueva forma de inicio del procedimiento de oficio en el artículo 146 LPL:

d) Las comunicaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social acerca de la constatación de una discriminación por razón de sexo y en las que se recojan las bases de los perjuicios estimados para el trabajador, a los efectos de la determinación de la indemnización correspondiente.

En la actualidad se puede iniciar procedimiento de oficio mediante Actas Infracción con estimación de perjuicios económicos. (art. 146.a) LPL)

PLAN ACTUACION INSPECCION DE TRABAJO 2008-2010

OBJETIVOS CUALITATIVOS

Se inspeccionaran 10.000 empresas (preferentemente de + 50 trabajadores)

Al menos 50% de iniciativa, en empresas previamente seleccionadas.

Materias sujetas a inspección

- Planes de igualdad
- Discriminación acceso al empleo
- Discriminación en la relación
- Acoso sexual y por razón de sexo

- Derechos de conciliación
- Control convenios colectivos
- Protección maternidad (salud)

NUEVA LEY DE IGUALDAD DISP. FINAL TERCERA

Reglamentariamente, 6 meses, integrar el contenido de los Anexos de Directiva 92/85: Nuevo RD 298/2009, 6 de Marzo

MTAS, 6 meses desde publicación RD: directrices sobre evaluación de riesgos

SANCIONES ACCESORIAS

1. Pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y, en general, de los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción.
2. Exclusión automática del acceso a tales beneficios durante seis meses.

Se añade una nueva Subsección (Art. 46 bis) sobre responsabilidades en materia de igualdad.



“Los empresarios que hayan cometido las infracciones muy graves tipificadas en:

8. 12 (discriminación), 8. 13 (acoso sexual), 8. 13 bis (acoso moral), 16.2 (acceso al empleo), serán sancionados (además de la sanción económica) con sanciones accesorias

Además de la sanción económica se plantean sanciones como la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en la empresa:

Condiciones:

- Solicitud de la empresa
- Autorizado por la Autoridad Laboral
- Informe preceptivo de la Inspección de Trabajo
- Se suspende el plazo de prescripción de las sanciones
- Requiere desarrollo reglamentario

En caso de incumplimiento del plan de igualdad (no elaboración, no aplicación o incumplimiento términos resolución)

- A) La pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y beneficios, con efectos desde que se cometió la infracción.
- B) La exclusión del acceso a estos beneficios durante 6 meses, a contar desde la resolución de la autoridad laboral.
- C) Puede dar lugar a sanción del art. 8.16 (no cumplimiento Plan Igualdad).
- D) El procedimiento se iniciará por la Inspección de Trabajo

Se añade un nuevo apartado al artículo 8 de la LISOS:

“16. No elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho respuesta a lo establecido en el apartado 2 del artículo 46 bis de esta Ley.”

Se añade un nuevo apartado al artículo 7 de la LISOS:

“12. No cumplir las obligaciones que en materia de planes de igualdad establecen el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación”

Se modifica el apartado 12 del artículo 8 :

“12. Las decisiones unilaterales del empresario que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una denuncia (reclamación) efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.”

Se modifica el apartado 13 bis del artículo 8 :

“13 bis. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.”

PLANES DE IGUALDAD

Conjunto ordenado de medidas para alcanzar la igualdad que contienen:

1. Objetivos a alcanzar
2. Estrategias y prácticas a adoptar y
3. Sistemas eficaces de seguimiento y evaluación

Deben estar sujetos a negociación colectiva:

SIN CARÁCTER OBLIGATORIO

1. Promoción de la Igualdad (art. 43 LO)
2. Medidas de acción positiva (art. 17 ET)
3. Adaptación de la jornada (art. 34 ET)
4. Acumulación de la lactancia (art. 37 ET)

5. Ampliación duración excedencia por cuidado de familiares (art. 46 ET)

CON CARÁCTER OBLIGATORIO

EMPRESAS + 250 TRABAJADORES: Negociar (No pactar) Planes de Igualdad (art. 85.2 ET)

EMPRESAS – 250 TRABAJADORES: Negociar (No pactar) Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades (art. 85.1 ET)

A partir de la negociación siguiente a la primera denuncia del Convenio, tras entrada en vigor de la Ley.

El plan de Igualdad tiene que ser negociado en empresas de más de 250 trabajadores

- Cuando así se establezca en el Convenio aplicable
- Cuando lo acuerde la Autoridad Laboral en procedimiento sancionador como medida sustitutiva

FASES DE UN PLAN DE IGUALDAD

1. AUDITORIA: Análisis de la situación real de la empresa en lo que respecta a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
2. ADOPCION DEL PLAN: Organizado en áreas de actuación, según el diagnostico previo
3. VERIFICACION/CONTROL: Hay que hacer comprobaciones periódicas sobre la implementación de medidas y resultados obtenidos
4. DISTINCION: Se puede utilizar con fines publicitarios

MATERIAS DEL PLAN DE IGUALDAD

1. Acceso al Empleo
2. Clasificación Profesional
3. Promoción y Ascenso
4. Retribuciones

5. Conciliación
6. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

EVALUACION

Gobierno, sindicatos y empresarios EVALUARAN estado negociación colectiva en materia de igualdad a los cuatro años de aplicación Ley con la finalidad de establecer medidas en base a la evolución habida.

1. El control de los convenios corresponde a la autoridad laboral (Art. 90.5 E.T. y art. 161 L.P.L.)
Ineficaz. Los Convenios contienen muchas cláusulas discriminatorias.
2. Por los órganos de representación, sindicatos y asociaciones de empresarios. (Art. 163 L.P.L.)
Control teórico. No es habitual que se impugne lo que se ha pactado.
3. Por los “terceros interesados” (Art. 161.2 y 163 L.P.L.)
No se tiene por “interesados” a los trabajadores y empresarios.
Solo se puede impugnar por “lesividad” no por “ilegalidad”

LEY DE IGUALDAD

Se añade un punto 6 al art. 90 del E.T. en los términos siguientes:

“Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, la autoridad laboral velará por el respeto al principio de igualdad en los convenios colectivos que pudieran contener discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo.

A tales efectos, podrá recabar el asesoramiento del Instituto de la Mujer o de los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas, según proceda por su ámbito territorial. Cuando la autoridad laboral se haya dirigido a la jurisdicción competente por entender que el convenio colectivo pudiera contener cláusulas discriminatorias, lo pondrá en conocimiento del Instituto de la Mujer o de los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas,

según su ámbito territorial, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 3 del artículo 95 de la Ley de Procedimiento Laboral”.

Actualmente, declara la Inspectora la negociación colectiva recoge derechos inferiores a los establecidos en el Estatuto, se mantienen aún categorías en femenino, se intuyen discriminaciones salariales indirectas, algunos mantienen figuras obsoletas e inconstitucionales (Dote por matrimonio), no hay medidas de “discriminación positiva”.

Pero actualmente aparecen muchas “clausulas declarativas” sobre no discriminación.

OTROS ASPECTOS

PROCEDIMIENTO DE TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES

Se podrá reclamar ante los tribunales por discriminación, incluso después de finalizada la relación en la que se produjo (art. 12 Ley Orgánica, modificación introducida en el Senado)

Se modifica el art. 181 de la LPL, incluyendo de forma expresa la indemnización:

“Cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el Juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le correspondiera al trabajador por haber sufrido discriminación, si hubiera discrepancia entre las partes. Esta indemnización será compatible, en su caso, con la que pudiera corresponder al trabajador por la modificación o extinción del contrato de trabajo de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores”.

CAUSAS NULIDAD DESPIDO

- Trabajadoras embarazadas.
- Trabajadores/as que hayan solicitado o están disfrutando permisos relacionados con la conciliación y hasta que hayan transcurrido 9 meses de su finalización.
- Mujeres víctimas de violencia de género que hayan solicitado o esten disfrutando permisos relacionados con su situación.

(Salvo que se declare procedente por motivos no relacionados con los derechos que se ejercen)

COMPETENCIAS DEL COMITÉ DE EMPRESA

Se añade una nueva letra c) en el número 9 del apartado 1 del art 64:

«c) De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.»

Se añade un nuevo número 13 al art. 64:

“13. Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.»

Se añade un nuevo párrafo segundo al número 1 del apartado 1 del art. 64 ET

“También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.”

MODIFICACION LEY EMPLEO

Se añade un nuevo artículo 22 bis a la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo:

“Discriminación en el acceso al empleo. Los servicios públicos de empleo, sus entidades colaboradoras y las agencias de colocación sin fines lucrativos, en la gestión de la intermediación laboral deberán velar específicamente para evitar la discriminación en el acceso al empleo.

Los gestores de la intermediación laboral cuando, en las ofertas de colocación, apreciasen carácter discriminatorio, lo comunicarán a quienes hubiesen formulado la oferta.

En particular, se considerarán discriminatorias las ofertas referidas a uno de los sexos, salvo que se trate de un requisito profesional esencial y determinante de la actividad a desarrollar.

En todo caso se considerará discriminatoria la oferta referida a uno solo de los sexos basada en exigencias del puesto de trabajo relacionadas con el esfuerzo físico”

D^a Capitolina Díaz, Directora General de Igualdad en el Empleo del Ministerio de Igualdad, habló sobre “Actuaciones de la Administración Central”

Tras una introducción terminológica Doña Capitolina Díaz expuso brevemente la serie de medidas de ayuda de la Administración Central al embarazo y a la prevención del ‘mobbing’, que ella prefiere llamarlo acoso perimaternidad.

El problema con que se enfrenta la Administración es que los empresarios y los directores de recursos humanos con frecuencia desconocen todas las ventajas que las diferentes administraciones ofrecen a las empresas por contratar a mujeres embarazadas o recién incorporadas al mundo laboral tras el embarazo. Por ello Universidad 2015 ofrece cursos en los que se enumeran todos los beneficios de la maternidad en el trabajo



El Ministerio tiene **dos objetivos prioritarios**:

1. Mejora y adaptación del Marco normativo
2. Proporcionar a las empresas líneas de información sobre sus derechos y obligaciones en relación a la discriminación en el trabajo por razón de sexo, por embarazo o por maternidad

DEFINICIONES

Acoso es una situación de comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio hostil, degradante, humillante u ofensivo (Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002. Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006)

Acoso por razón de sexo es el comportamiento realizado en función del sexo con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio hostil, degradante, humillante u ofensivo. (Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad de mujeres y hombres (LOI) Considera el acoso un acto discriminatorio. Incluye discriminación por embarazo o maternidad).

CONTEXTOS

- En el acceso al empleo
- En el lugar de trabajo
- En la formación profesional
- En la promoción

ASPECTOS DE LA LEY DE IGUALDAD (LEY 3/2007 de Igualdad entre mujeres y hombres)

El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación

Artículo 3. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Artículo 14.7. La protección de la maternidad, con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia.

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.

La ley afirma que:

- El acoso destruye moralmente a la trabajadora y disuade al resto de empleadas a embarazarse
- El despido de la trabajadora por esta causa es nulo de pleno derecho con la correspondiente indemnización y reparación
- Inversión en la carga de la prueba
- Acciones positivas: los poderes públicos adoptarán medidas específicas para corregir estas situaciones de manera razonable y proporcionada
- Es importante que la empresa lidere la gestión de medidas preventivas necesarias para combatir esta discriminación:
 - Deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de 250 trabajadores

- Voluntario para menos de 250, pero se fomenta con ayudas económicas y asesoramiento técnico
- Creación del distintivo “Igualdad en la empresa”
- Regulación de derechos de conciliación de la vida laboral. Corresponsabilidad y permisos de paternidad.

Medidas para combatir situaciones de acoso por embarazo o maternidad en la Administración General del Estado y OOPP

- Plan de Igualdad en la AGE y Organismos Públicos dependientes, objeto de negociación colectiva evaluado Anualmente por el Consejo de Ministros
- Protocolos de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, también objeto de negociación colectiva.

Ventajas económicas y productivas en contratación de mujeres y prestaciones por embarazo

Bonificación de la contratación

El RD 5/2006 para la mejora del crecimiento y el empleo

- Contratación indefinida inicial a tiempo completo en los 24 meses siguientes al parto, adopción o acogimiento. Reducción de cuota empresarial de 1200 € anuales. Duración 4 años.
- Contratación indefinida inicial a tiempo completo de reincorporadas al empleo tras 5 años de inactividad laboral, con tres años de alta en cualquier régimen de la Seguridad Social. Igualmente, reducción de cuota empresarial de 1200 € anuales. Duración 4 años.
- Contratación indefinida inicial a tiempo completo de mujeres jóvenes, de 16 a 30 años (ambos inclusive). Reducción de cuota empresarial de 800 € anuales. Duración 4 años.

Prestaciones por embarazo

RD 295/2009 sobre prestaciones económicas del sistema de Seguridad Social por Maternidad, paternidad, riesgos durante el embarazo y riesgos durante la lactancia natural: mejora de la cuantía de las prestaciones y eleva el porcentaje de aplicación de la base de cotización del 75 al 100%.

Consecuencias negativas de la existencia de conductas de acoso maternal en la empresa

- Disminución de la productividad
- Ambiente generalizado que incide negativamente en el rendimiento laboral
- Imagen negativa de la empresa si se hace pública la situación
- Gastos por incidencias judiciales y sanciones económicas
- Reducción de la tasa de natalidad (en 2007 fue de 1,95 hijos por mujer)
-

Consecuencias beneficiosas de la prevención de conductas de acoso maternal en la empresa

- Ambiente óptimo y adecuado para el trabajo y las relaciones personales
- Aumento de la productividad
- Buena imagen corporativa de la empresa
- Buenas prácticas en valores y realización personal y profesional de los trabajadores
- Reducción de costes indirectos

Doña Capitolina terminó con una cita de Benja Stig Fagerland, Directora para la Igualdad de Género de la Confederación de Comercio e industria de Noruega:

“Para las empresas del mañana lo que cuenta es el talento. Los estereotipos constituyen un lujo que no podemos permitirnos”

Conclusiones

La Primera Jornada de 'mobbing' maternal, acoso en el trabajo a la mujer embarazada marcó el inicio de una serie de actuaciones que preparamos para el próximo curso académico.

Alrededor de Universidad 2015 ha surgido una serie de sinergias que van a generar un espacio donde la Universidad pueda debatir libremente sobre el tema y proponer actuaciones y soluciones al mundo empresarial de manera inmediata.

Universidad 2015 lidera equipos de investigación sobre el tema y tiene prevista la impartición de cursos in company sobre Prevención del acoso, Creación e implementación de planes de Igualdad, Preparación a la maternidad en la empresa (curso que prepara a los trabajadores, mandos y directivos a asumir como una oportunidad la maternidad de las trabajadoras) y de Incorporación y explotación del talento femenino.

Expertos universitarios de la UCM, USP-CEU, Juan Carlos I y Comillas están ya formando equipos de investigación y preparándose para la elaboración de materiales que verán la luz, en forma de publicación con el inicio del nuevo año 2010.

Entendemos que el acoso a la mujer embarazada en el trabajo es algo que entre todos tenemos que erradicar puesto que –como se vio en las jornadas- es un grave riesgo para la empresa. Mantenerlo, o hacer la vista gorda ante el acoso es una de las peores decisiones empresariales que se pueden tomar puesto que genera conflictividad laboral, bajas por depresión, costes en forma de sanciones administrativas y civiles, daño en la imagen personal del empresario, costes de imagen pública de la empresa y en las relaciones internas, costes de fuga de talentos, baja productividad general, etc. mientras que el embarazo en el mundo laboral produce bonificaciones, aumento de la productividad, imagen corporativa, etc.

Pero lejos del mundo laboral hay que erradicar la pregnofobia en la sociedad. Una sociedad que no proteja y cuide especialmente a sus embarazos y a sus bebés es una sociedad enferma y de rápida extinción, por lo que el asunto es de capital importancia para el momento actual. Además no existe una distinción clara entre la sociedad y la empresa: la empresa es sociedad y hace sociedad, por lo que una adecuada integración de la mujer embarazada en el mundo laboral eliminará progresivamente la pregnofobia y logrará el pleno desarrollo de la sociedad.

Por todo ello en Universidad 2015 seguiremos trabajando por mostrar lo que hacemos los expertos a través de cursos exclusivos de formación integral y eventos como este