



Institut de Drets  
Humans de Catalunya

## **El *mobbing* maternal: una forma de discriminación laboral contra la mujer en Europa**

*El caso de mujeres gestantes y madres en  
España y Reino Unido*

Trabajo de Investigación

**Peña Gallo, Maria Luisa**

Barcelona, junio de 2016



11-28  
ABRIL  
2016

34º Curso de  
Derechos Humanos

**UNA LUCHA ACTIVA PARA  
LA IGUALDAD DE DERECHOS  
ENTRE HOMBRES Y MUJERES**

# ÍNDICE

INTRODUCCIÓN .....	3
LISTA DE ABREVIATURAS.....	6
MARCO CONCEPTUAL .....	6
<b>1. INSTRUMENTOS INTERNACIONALES CONTRA LA DISCRIMINACIÓN LABORAL POR RAZÓN DE MATERNIDAD .....</b>	<b>9</b>
1.1. Convenios 158 y 183 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).....	9
1.2. La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) .....	11
<b>2. EL PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN EN EL SISTEMA DE DERECHOS HUMANOS DEL CONSEJO DE EUROPA .....</b>	<b>13</b>
2.1. Art. 14 y Protocolo núm. 12 del Convenio Europea de Derechos Humanos y Libertades Fundamentales (CEDH).....	13
2.2. Arts. 17 y 20 de la Carta Social Europea (CSE) .....	14
2.3. Jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH).....	16
<b>3. EL MARCO NORMATIVO DE LA IGUALDAD POR RAZÓN DE SEXO EN LA UNIÓN EUROPEA.....</b>	<b>17</b>
3.1. La igualdad entre mujeres y hombres en los Tratados de la UE .....	17
3.2. Arts. 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (CDFUE).....	18
3.3. Directivas de la UE contra la discriminación. Especial referencia al acoso.....	19
3.4. La jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión (TJUE) .....	20
3.4.1. <i>Por despidos discriminatorios a mujeres embarazadas</i> .....	20
3.4.2. <i>Causas de justificación para un trato diferente. “El requisito profesional esencial”</i> ...	20
<b>4. ESPAÑA Y REINO UNIDO: DOS REALIDADES DE DISCRIMINACIÓN MATERNAL EN EUROPA.....</b>	<b>21</b>
4.1. Contexto general de ambos países.....	21
4.2. Estudio sobre el <i>mobbing</i> maternal en España realizado por la entidad no gubernamental Fundación Madrina.....	22
4.3. Informe de Reino Unido elaborado para la Comisión de Igualdad y Derechos Humanos vinculada al gobierno .....	24
CONCLUSIONES.....	26
BIBLIOGRAFÍA.....	28

## INTRODUCCIÓN

“Uno de los derechos básicos de la mujer es a no ser discriminada en la fuerza laboral y en el lugar de trabajo. No obstante, la realidad no siempre concuerda con la ley por lo que incluso en Europa, las mujeres continúan siendo discriminadas de diversas formas. (...) La razón principal para los tres principales problemas [a los que se enfrentan las mujeres] –falta de acceso al mercado laboral, la brecha salarial, y el *techo de cristal*– es la discriminación contra la mujer. **En la mayoría de los casos, las mujeres pagan una penalización de género como actuales o potenciales madres (...).**”<sup>1</sup>

La mujer tiene el rol biológico de la maternidad. Muchas son las mujeres que desean y se realizan personalmente con una función que la naturaleza y la demografía se encargan de hacer necesaria y deseable. Sin embargo, en el ámbito laboral se presume ser un perjuicio económico para el empleador y supone un obstáculo en el transcurso de la carrera profesional de las empleadas en caso de solicitar una excedencia o abandonar temporalmente el mercado laboral. En esta situación, la mujer se encuentra con dos opciones –igualmente reprobables–: renunciar a la maternidad o renunciar al trabajo. Es por esto que se debe incidir en eliminar dicha disyuntiva de forma que la mujer pueda elegir libremente realizarse en ambas funciones sin que menoscabe su proyecto personal y vital, ni su proyección profesional.

La incorporación masiva de la mujer al mercado laboral durante las últimas décadas del siglo XX no ha ido acompañada de políticas eficaces de verdadera y positiva conciliación familiar-laboral. Esto ha producido como efecto colateral la caída vertiginosa de la tasa de natalidad en el continente europeo. Dicha situación se constata “sistemáticamente ante la incompatibilidad de la maternidad y empleo de calidad, [por lo que] muchas mujeres se quedan sin tener hijos (...). En consecuencia [se deben] tomar medidas para permitir a las mujeres trabajadoras ser madres sin dañar su situación laboral.”<sup>2</sup>

A partir de los 70’s las mujeres españolas cambian sus pautas laborales pues se mantienen durante más tiempo en el sector educativo para ingresar posteriormente al mercado laboral, mejorando así su porcentaje en las tasas de empleo y participación activa hasta el momento en que estalló la crisis económica<sup>3</sup>. En paralelo se encuentra el índice de natalidad que lleva

---

<sup>1</sup> Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa (PACE). Informe del Comité en Igualdad de Oportunidades

<sup>2</sup> PAZOS, M. M., “Crisis de los cuidados e igualdad de género. El caso de los sistemas de atención a la dependencia”. En *Género y Envejecimiento*. XIX Jornadas Internacionales de Investigación Interdisciplinar. Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. Ed. Universidad Autónoma de Madrid (2013), p. 434.

<sup>3</sup> Institut de Drets Humans de Catalunya (IDHC), “El techo de cristal: la discriminación de la mujer en el ámbito laboral y la carencia de participación en ámbitos directivos”, Ponencia de CUETO. B. en *La discriminación de*

casi cuatro décadas por debajo el nivel de reemplazo generacional, además de estarse produciendo más fallecimientos que nacimientos en nuestro país por tercer año consecutivo<sup>4</sup>.

“En España (...) se ha dado cuenta de tácticas de presión a trabajadoras embarazadas y madres recientes, como el acoso, para inducir las a renunciar.”<sup>5</sup> El *mobbing* al que son sometidas las madres en el trabajo –el acoso, discriminación, violencia o abuso que sufre la mujer por decidir ser madre –, tiene su origen en el simple hecho de estar en edad de procrear, por estar embarazada o debido a tener hijos en edad infantil, por consiguiente sufren situaciones tales como no ser contratadas, ser degradadas de sus funciones, disminución de su salario, presión para renunciar voluntariamente, la no renovación del contrato, el despido, etc.

“En Reino Unido, por ejemplo, un informe reciente [2007] de la Comisión de Igualdad de Oportunidades establece que 30.000 mujeres pierden cada año sus trabajos por maternidad y que sólo un 3 por ciento de las afectadas reclamaron ante un tribunal laboral.”<sup>6</sup> Este paradigma muestra el motivo por el cual “resulta muy difícil determinar el alcance de los despidos y la discriminación en el empleo por razón de la maternidad, y los estudios en la materia son limitados”<sup>7</sup>, y más complicado aún es probar que el *mobbing* maternal sea una práctica de discriminación directa –e inclusive de violencia– generalizada ni que sea fácil cuantificarla a efectos estadísticos que exijan medidas más efectivas y contundentes.

El propósito del presente documento es estudiar los instrumentos y mecanismos de protección a la maternidad existentes a escala internacional y regional-europea. La **pregunta de investigación** que se quiere responder es la siguiente: *¿Es la discriminación laboral múltiple que sufren las mujeres embarazadas y madres en España y Reino Unido –en concreto el “mobbing maternal”– extrapolable al resto del continente europeo?* Es una pregunta compleja al plantear una discriminación múltiple causada por las razones cumulativas y concurrentes de sexo, condición laboral, edad, estado civil y la más relevante: la condición de maternidad.

---

*la mujer en el ámbito laboral*. 34º Curso Anual de Derechos Humanos. Una lucha activa por la igualdad de derechos entre hombres y mujeres. (2016), Barcelona.

<sup>4</sup> Instituto de Política Familiar (IPF), “Informe de la Evolución de la Familia en España 2016” (en línea). [Consulta 27-05-2016]. Disponible en: <http://www.ipfe.org/Espa%C3%B1a/Documento/104> p. 7 y 16.

<sup>5</sup> Organización Internacional del Trabajo (OIT). Servicio de Género, Igualdad y Diversidad, Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad. *La maternidad y la paternidad en el trabajo. La legislación y la práctica en el mundo* (2014). [Consulta 27-05-2016]. Disponible en (resumen):

[http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_242618/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_242618/lang--es/index.htm), p. 11.

<sup>6</sup> Oficina Internacional del Trabajo (OIT). Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. *Discriminación en el trabajo en Europa* (2007). [Consulta 26-05-2016]. Disponible en :

[http://www.ilo.org/declaration/info/factsheets/WCMS\\_DECL\\_FS\\_111\\_ES/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/declaration/info/factsheets/WCMS_DECL_FS_111_ES/lang--es/index.htm), p. 1.

<sup>7</sup> OIT, *Op. Cit.*, (2014), p. 10.

El **tipo de trabajo** según el propósito y la pregunta planteada es de descubrimiento puesto que se amplía el conocimiento científico con aspectos poco estudiados de la materia, agregando otra arista dentro de las formas de discriminación laboral contra la mujer en general y a su vez complementando los tipos de acoso laboral por razón de sexo. Durante la fase previa de búsqueda de bibliografía y literatura relacionada con el tema con el propósito de contextualizar, tener una base académica sólida y conocer el estado de la cuestión no se han encontrado casi referencias en el campo de las ciencias sociales que aborden sustancialmente la discriminación laboral por razón de la maternidad y menos aún del *mobbing* maternal.

La **metodología** que seguirá la presente investigación es de tipo cualitativa, pues se pretende explicar los motivos de los diferentes aspectos del comportamiento acosador tanto del empleador como de los compañeros de trabajo, y la situación de la mujer víctima del *mobbing* maternal, que en este estudio se acotará en Europa en general y el Reino Unido en particular, observando como muestra a las mujeres trabajadoras gestantes y/o madres.

La recolección de datos es mediante vía documental, a partir de fuentes primarias, tales como: material jurídico, informes y estudios, así como publicaciones en sitios web oficiales de organizaciones internacionales, agentes públicos y privados, etc.

En el primer capítulo se abordarán los dos principales instrumentos internacionales para combatir la discriminación laboral de la mujer, en especial por razón de su maternidad: los convenios de la Organización Internacional del Trabajo y la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, ambos en el marco de Naciones Unidas.

El segundo y tercer capítulo versarán sobre el marco europeo antidiscriminación; por un lado los mecanismos existentes para la protección de derechos humanos en el Consejo de Europa, y por el otro en las fuentes normativas y jurisprudenciales de la Unión Europea.

El cuarto capítulo se dedicará a la exposición y análisis de resultados de dos estudios prácticos realizados sobre la materia en dos países europeos como son España y Reino Unido. El objetivo no es comparar directamente ambos casos pues los estudios divergen en metodología, tiempo y resultados, por tanto servirán para extraer conclusiones comunes y analogías que se puedan extender al resto de Europa.

## LISTA DE ABREVIATURAS

SIGLAS	NOMBRE
CdE	Consejo de Europa
CDFUE	Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea
CEDAW	Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer
CEDH	Convenio Europeo para la protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales
CSE	Carta Social Europea
FRA	Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea
OIT	Organización/Oficina Internacional del Trabajo
ONU	Organización de las Naciones Unidas
TEDH	Tribunal Europeo de Derechos Humanos
TFUE	Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea
TJUE	Tribunal de Justicia de la Unión Europea
TUE	Tratado de la Unión Europea
UE	Unión Europea

## MARCO CONCEPTUAL

La mayoría de los conceptos definidos a continuación son extraídos del “Glosario de Igualdad de Género” elaborado por el Consejo de Europa que ha sido publicado en marzo del presente año:

**Discriminación directa basada en el sexo**<sup>8</sup>: La discriminación directa ocurre cuando una diferencia de trato reside directa y explícitamente en distinciones basadas exclusivamente en el sexo y características de hombres o mujeres, que no pueden ser justificadas objetivamente.

**Discriminación contra la mujer**<sup>9</sup>: Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, el goce, o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

---

<sup>8</sup> Consejo de Europa. *Recomendación del Comité de Ministros en los estándares y mecanismos de igualdad de género* CM/Rec (2007) 17. Memorandum explicativo [CM (2007) 153 add], párrafo 20. Fuente de este término: Comentario General No. 16 (2005), *Los derechos equivalentes de hombres y mujeres y el goce de todo derecho económico, social y cultural*. Art. 3 del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, (E/C.12/2005/4, 11 de agosto de 2005).

<sup>9</sup> *Ibid.* Fuente de este término: *Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer* (CEDAW), Naciones Unidas, Art. 1.

**Discriminación múltiple**<sup>10</sup>: Ciertos colectivos de mujeres, debido a la combinación de su sexo con otros factores como su raza, color, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, su asociación a una minoría nacional, propiedad, nacimiento u otro estatus, están en una posición de especial vulnerabilidad. Sumando a la discriminación en base al sexo, estas mujeres son frecuente y simultáneamente objeto de una o más tipos de discriminación.

**Característica protegida de género**: “Una *característica protegida* de una persona es una condición de la misma que no debe considerarse relevante para administrarle un trato diferenciado, ni para que goce de un determinado beneficio.”<sup>11</sup> La UE establece una lista cerrada donde figura el *género* como característica protegida, en cambio en el CEDH se formula una lista abierta que coincide con la de la Unión pero va más allá debido a que contempla la categoría de *cualquier otra situación*.

**Acción positiva**<sup>12</sup>: Por acción positiva, nos referimos a toda acción cuyo objeto es favorecer el acceso por personas miembros de ciertas categorías, en este caso particular, mujeres, a derechos que están garantizados, en la misma extensión como miembros de otras categorías, en este caso particular, hombres. “En algunos casos, la razón por la cual la discriminación surge es debido al hecho de que una misma regla es aplicada a todos por igual, sin la debida consideración de diferencias relevantes. Para remediar y prevenir este tipo de situaciones, los gobiernos, empleadores, y proveedores de servicios deben asegurarse que estén tomando los pasos para ajustar sus reglas y prácticas en consideración a dichas diferencias, esto es, tienen que hacer algo para adecuar sus actuales políticas y medidas. En el marco de Naciones Unidas se denominan *medidas especiales*, mientras que en el derecho de la Unión Europea se puede referir a las mismas como *medidas específicas* o de *acción positiva*. Al tomar medidas especiales, los gobiernos son capaces de asegurar una *igualdad sustantiva*, esto es, igual disfrute de oportunidades para acceder a beneficios disponibles en la sociedad, en lugar de una mera *igualdad formal*.”<sup>13</sup>

**Medidas especiales o específicas**: en el lenguaje coloquial se suelen llamar de *discriminación positiva*. Éstas incluyen la compensación por desventajas que hayan afectado

---

<sup>10</sup> *Ibid.* Sección 12. “Situación específica de grupos vulnerables expuestos a discriminación múltiple”, párrafo 59.

<sup>11</sup> Consejo de Europa (CdE) y Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA), *Manual de legislación europea contra la discriminación*. (2011). [Consulta 26-05-2016]. Disponible en: [http://www.echr.coe.int/Documents/Handbook\\_non\\_discr\\_iaw\\_SPA.pdf](http://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_non_discr_iaw_SPA.pdf), p. 91.

<sup>12</sup> Informe final del grupo de especialistas en acción positiva: *Acción positiva en el campo de la igualdad entre mujer y hombre*. EG-S-PA (2000) 7, p. 26.

<sup>13</sup> CdE y FRA, *Op.Cit.*, p. 35.

negativamente a quienes poseen uno de los *motivos o características protegidas* en el marco europeo contra la discriminación, de acuerdo al principio de proporcionalidad.

“El TEDH ha señalado que «el derecho a no ser discriminado en el disfrute de los derechos reconocidos en el CEDH se vulnera también si los Estados [...] no dan un trato diferenciado a las personas que se hallen en situaciones sustancialmente diferentes». Del mismo modo, las directivas de la UE contra la discriminación prevén expresamente la posibilidad de adoptar medidas positivas, señalando que: «[c]on el fin de garantizar la plena igualdad en la práctica, el principio de igualdad de trato no impedirá que un Estado miembro mantenga o adopte medidas específicas para prevenir o compensar las desventajas que afecten a [un motivo protegido]».”<sup>14</sup>

**Mobbing maternal**<sup>15</sup>: El acoso laboral sistemático por razón de sexo indisolublemente unido a la condición de la maternidad, ya sea potencial o existente, con consecuencias físicas y psicológicas que afectan especialmente a la mujer embarazada, pero también tiene repercusión durante la lactancia o cuando se tiene hijos en edad preescolar. “El objetivo principal no es la eliminación ni la destrucción de la víctima, (...) [sino dar ejemplo], es decir, con el acoso a [la] mujer embarazada quiere que todas las demás mujeres de la empresa sepan lo que pueden esperar si cometen el error de quedarse embarazadas y no se atreven a hacerlo”<sup>16</sup>. El término compuesto “*mobbing* maternal” fue el tema principal en unas jornadas de formación en 2009 en Madrid y apareció en un informe de 2011 elaborado por Fundación Madrina, entidad no gubernamental española, y el fenómeno en general ha sido investigado por el Dr. Iñaki Piñuel, experto en tema de *mobbing* laboral, culminando con la reciente creación y validación de un instrumento psicométrico para evaluar el acoso psicológico en el trabajo: la escala Cisneros –objeto de su tesis doctoral<sup>17</sup>–. Pero la definición enunciada al principio es de elaboración propia, más amplia que la acuñada por la Fundación y el Doctor mencionados anteriormente al englobar las situaciones previas y posteriores al embarazo.

---

<sup>14</sup> CdE y FRA, *Op. Cit.*, p. 38.

<sup>15</sup> Servicio de atención e información a las víctimas de *mobbing* maternal en España:

<http://www.mobbingmaternal.org/>

Sitios web especializados en discriminación por maternidad en Reino Unido:

Maternity Action: <http://www.maternityaction.org.uk/>

Citizen’s Advice: [www.citizensadvice.org.uk](http://www.citizensadvice.org.uk)

<sup>16</sup> Sitio web especializado en el ámbito del *mobbing* en general en España. [Consulta 26-05-2016]. Disponible en: <http://www.elmobbing.com/mobbing-maternal-acoso-laboral>

<sup>17</sup> PIÑUEL Y ZABALA, I., *Evaluación psicológica del acoso psicológico en el trabajo o mobbing en España mediante el cuestionario Cisneros*. Universidad Complutense de Madrid [Tesis doctoral inédita] (2015). [Consulta 26-05-2016]. Disponible en: <http://eprints.ucm.es/33244/>



# 1. INSTRUMENTOS INTERNACIONALES CONTRA LA DISCRIMINACIÓN LABORAL POR RAZÓN DE MATERNIDAD

Los instrumentos a los que se hará referencia pertenecen en primer lugar a los convenios negociados en el seno de una organización internacional autónoma integrada en la familia de la Organización de las Naciones Unidas –en adelante ONU– y en segundo lugar un tratado internacional de especial importancia empleando de foro a la ONU igualmente.

## 1.1. Convenios 158 y 183 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La Organización Internacional del Trabajo – en adelante OIT – ha centrado grandes esfuerzos en la promoción de la igualdad entre sexos en su propio campo y desde su fundación uno de los temas centrales ha sido la protección de la maternidad.

“Desde sus inicios, la OIT ha reconocido que lograr un equilibrio entre la maternidad y las responsabilidades familiares y el trabajo representa un gran desafío para las mujeres que trabajan. (...) El Director General [Juan Somavia, 2000] señaló que toda mujer que desee tener un hijo en condiciones de seguridad y amamantarlo un cierto tiempo debe poder hacerlo sin tener miedo de perder su trabajo, sus ingresos o su carrera. Se trata de una aspiración razonable, a la que no se puede dar una respuesta basada en criterios de empresa o de mercado, puesto que comporta una decisión acorde con los intereses de la sociedad.”<sup>18</sup>

“La protección durante el embarazo y la maternidad responde a una doble finalidad: proteger la especial relación entre la madre y el recién nacido y la salud de ambos, y brindar una cierta seguridad en el empleo (posibilidades de acceso al empleo para las mujeres en edad de concebir, mantenimiento de los salarios y prestaciones durante la maternidad y prevención de los despidos). **La seguridad en el empleo es esencial para la protección de las trabajadoras embarazadas.** El embarazo o la maternidad no deben ser causa de discriminación para acceder a la formación, el desarrollo de las calificaciones y el empleo, como lo subraya la Resolución relativa a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, a la igualdad de remuneración y a la protección de la maternidad, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2004.”<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> Oficina Internacional del Trabajo (OIT). Informe VI: *La igualdad de género como eje del trabajo decente*. Conferencia Internacional del Trabajo, 98ª reunión (2009). [Consulta 27-05-2016]. Disponible en: [http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/98thSession/ReportsubmittedtotheConference/WCMS\\_106175/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/98thSession/ReportsubmittedtotheConference/WCMS_106175/lang--es/index.htm), p. 49.

<sup>19</sup> *Ibid.*, p. 54.

La OIT ha suscrito cuatro convenios fundamentales relacionados con los derechos laborales de las mujeres, de los cuales se destaca el último sobre la protección de la maternidad, el C-183 del año 2000 pues es el que “aportó innovaciones en cuanto a la salud materna e infantil en el período anterior y posterior al parto, la lactancia, la licencia de maternidad de 14 semanas y las prestaciones pecuniarias y médicas. En este Convenio se consolidó el vínculo entre la salud materna, **la lucha contra la discriminación en perjuicio de las mujeres en edad reproductiva** y la seguridad socioeconómica que debe otorgarse a las mujeres a fin de que puedan criar y mantener a las generaciones futuras. Asimismo, el Convenio núm. 183 garantiza el derecho de volver a trabajar que, cuando no se protege debidamente, sigue siendo una de las principales causas de desventaja de las mujeres y de desigualdad de género en el mercado laboral, así como una inquietante fuente de inseguridad económica para las madres.”<sup>20</sup>

“El Convenio núm. 183 específicamente prohíbe exigir a una mujer que se someta a pruebas de detección del embarazo al postularse para un empleo.”<sup>21</sup> Son de especial relevancia los Artículos 8 y 9 del Convenio relativos a la protección del empleo y la no discriminación, prohibiendo que se despida a la mujer embarazada, con la inversión de la carga de la prueba recayendo en el empleador en caso de que suceda. Hasta la fecha sólo 32 países de los 177 Estados miembros han ratificado este convenio, de los cuales ni España ni Reino Unido han ratificado.

#### **Disposiciones estatutarias de protección del empleo y la no discriminación (2013)**

País	Protección ante despido ilegal	Inversión carga de la prueba	Derecho a volver a trabajar	Prohibición de discriminación	Prueba de embarazo
<b>España</b>	Periodo de embarazo y permiso de maternidad	No	Misma posición o equivalente	Por sexo	Implícito
<b>Reino Unido</b>	Periodo de embarazo y permiso de maternidad	En empleador	Misma posición	Por embarazo	No prohibida

*Tabla 1. Elaboración propia*<sup>22</sup>

Por otra parte, pese al Convenio núm. 158 del año 1982 sobre la terminación de la relación de trabajo que prohíbe expresamente los despidos basados, entre otros motivos, en el embarazo y la ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad, se han seguido corroborando casos de discriminación en el marco de la contratación y del despido de que son objeto las trabajadoras en edad de procrear. Según datos de una encuesta realizada en 2008 en el Reino Unido: el 52% de los directivos toman en consideración las posibilidades de que las candidatas a puestos vacantes queden embarazadas una vez contratadas, en función de su

<sup>20</sup> OIT, *Op. Cit.*, (2009), p. 65.

<sup>21</sup> OIT, *Op. Cit.*, (2014), p. 12.

<sup>22</sup> *Ibíd.*, Datos extraídos del informe completo (inglés). Apéndice VI, p. 178.

edad y estado civil; el 76% no contratarían a una candidata si supieran que ésta podría quedar embarazada en un período de seis meses después de haber comenzado a trabajar<sup>23</sup>.

España ese mismo año (2008) ostentaba la tasa de natalidad más baja de la Unión Europea – 1,07 niño por mujer en edad fértil–. “El deseo de las mujeres de amortizar el costo de los estudios superiores incorporándose a la vida profesional, el matrimonio tardío, la insuficiencia de los servicios de cuidado de los niños, las presiones económicas y el temor al despido en caso de quedar embarazada han llevado a muchas españolas a aplazar la maternidad o a renunciar a la posibilidad de tener hijos.”<sup>24</sup>

Este convenio también ha tenido un grado bajo de ratificaciones (36) de las cuales España figura como firmante y Reino Unido no.

## **1.2. La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)**

Dentro de los objetivos primordiales de la “Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer”<sup>25</sup> de Naciones Unidas –en adelante: CEDAW– para mejorar la situación de la mujer se encuentra la protección de la maternidad. En el Art. 4.2 se dice que “la adopción por los Estados Partes de medidas especiales, incluso las contenidas en la presente Convención, encaminadas a proteger la maternidad no se considerará discriminatoria.” A su vez, en el Art. 5.b) se dice que los Estados tomarán todas las medidas apropiadas “para garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social.”

En la misma línea, el Art. 11.1.f) sobre las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en al esfera del empleo, reconoce el derecho a “la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso **la salvaguardia de la función de reproducción.**” A tal efecto, el mismo artículo en su segundo apartado contiene una serie de medidas “a fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar.” Las dos primeras de dichas medidas son:

- a. “Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base de estado civil;

---

<sup>23</sup> OIT, *Op. Cit.*, (2009), p. 54.

<sup>24</sup> *Ibid.*, p. 55.

<sup>25</sup> Organización de las Naciones Unidas, *Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer* [Consulta 26-05-2016]. Disponible en: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>

- b. Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales (...).”

Por último, el Art. 12.2 de la misma Convención se estipula que “los Estados Partes garantizarán a la mujer servicios apropiados en relación con el embarazo, el parto y el periodo posterior al parto (...).”

Esta Convención ha sido ratificada por España en 1984 y por el Reino Unido dos años después, en 1986, más la suscripción del Protocolo Opcional en 2000 y 2004 respectivamente. Esto significa que ambos países están obligados a entregar un informe periódico sobre la situación, avances, desarrollo normativo y medidas ejecutivas a nivel nacional de sus obligaciones respecto a la Convención. Dicho documento se somete a examen realizado por un Comité formado por 23 expertos independientes que monitorean el cumplimiento de la Convención, formulan recomendaciones y señalan observaciones sobre aspectos que consideran necesarios.

## **2. EL PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN EN EL SISTEMA DE DERECHOS HUMANOS DEL CONSEJO DE EUROPA**

El Consejo de Europa –en adelante CdE– es una organización internacional regional, la más antigua en su especie, fundada tras la Segunda Guerra Mundial que tiene por objetivos la defensa y protección de la democracia, el Estado de Derecho y los derechos humanos. Actualmente está formada por 47 Estados miembros entre los que se encuentran España y Reino Unido.

### **2.1. Art. 14 y Protocolo núm. 12 del Convenio Europea de Derechos Humanos y Libertades Fundamentales (CEDH)**

El Convenio Europeo para la protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales – en adelante CEDH – adoptada en 1950, es el primer tratado a nivel mundial y el instrumento nuclear sobre derechos humanos en Europa, el cual garantiza los derechos civiles y políticos.

El Convenio Europeo no prohíbe específicamente el **acoso**, pero dicha conducta se puede subsumir en el ámbito del derecho al respeto a la vida privada y familiar (Art. 8), o en el derecho a no ser sometido a penas o tratos inhumanos y degradantes (Art. 3).

En relación con las disposiciones anteriores en el Art. 14 está recogida la prohibición de la discriminación, asegurando el goce de los derechos y libertades reconocidos en la misma, **sin distinción alguna por razones de sexo**, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas y otras, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación.

La ratificación del Convenio Europeo equivale a dotar de competencia y jurisdicción al Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH), único órgano jurisdiccional que tiene tantos jueces como Estados parte –47 en total– y cuyas sentencias son vinculantes pero no autoejecutivas pues dependen de que el fallo se implemente en las estructuras nacionales de cada Estado. Además son los particulares –personas físicas o jurídicas– los que pueden reclamar directamente a un Estado europeo por la violación de sus derechos humanos.

Adicionalmente, el Protocolo núm. 12 del CEDH adoptado en 2000, el cual “representa una mejora significativa en la protección legal contra la discriminación en el ámbito europeo, (...)”

y un avance significativo en la igualdad entre las mujeres y los hombres; supone también una mejora en la lucha contra la erradicación de otras formas de discriminación.”<sup>26</sup>

La cláusula general del Art. 1 del Protocolo amplía el alcance del Art. 14 del Convenio pues aquel se establece en relación al disfrute de cualquier derecho –inclusive los derivados de la legislación nacional–, y no sólo aquellos derechos y libertades garantizados en el CEDH. Este instrumento fue ratificado en 2008 por España y no ha sido ratificado aún por el Reino Unido.

“Las normativas de la UE y el CEDH están actualmente estrechamente vinculadas. Todos los Estados miembros de la Unión se han incorporado al Convenio y (...) el TJUE [Tribunal de Justicia de la Unión Europea] se inspira en el CEDH para determinar el alcance de la protección de derechos humanos con arreglo a la normativa de la Unión.”<sup>27</sup> El Tratado de Lisboa prevé que la UE se incorpore como miembro de la Convención Europea, y ésta por su parte ha modificado su estatuto –pues antes del Protocolo 14 sólo admitía Estados como miembros, ampliando a organizaciones internacionales– para que sea posible la incorporación. No obstante está siendo un proceso complicado y difícil, cuyo acuerdo de adhesión ha sido declarado incompatible con los tratados por el TJUE, imponiendo “unas condiciones draconianas que supondrían una situación de privilegio para la UE (y para su TJUE) respecto de los demás sujetos parte en el Convenio Europeo.”<sup>28</sup>

## **2.2. Arts. 17 y 20 de la Carta Social Europea (CSE)**

La Carta Social Europea<sup>29</sup> – en adelante CSE – es la homóloga de la CEDH en la esfera de los derechos económicos y sociales. Esta prohíbe la discriminación en la implementación de derechos civiles y laborales, los cuales deben garantizarse sin discriminación en base al sexo. La Carta aborda la cuestión de la igualdad de la mujer y el hombre desde la perspectiva del

---

<sup>26</sup> TORROJA, H., BONDIA, D., *Jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (enero-mayo 2008)*. Anuario de Derecho Civil, tomo LXI, fasc. III, (2008). [Consulta 29-05-2016]. Disponible en: [https://www.boe.es/publicaciones/anuarios\\_derecho/abrir\\_pdf.php?id=ANU-C-2008-30154701550\\_ANUARIO\\_DE\\_DERECHO\\_CIVIL\\_Jurisprudencia\\_del\\_Tribunal\\_Europeo\\_de\\_Derechos\\_Humanos\\_\(enero-mayo\\_2008\)](https://www.boe.es/publicaciones/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-C-2008-30154701550_ANUARIO_DE_DERECHO_CIVIL_Jurisprudencia_del_Tribunal_Europeo_de_Derechos_Humanos_(enero-mayo_2008)), p. 1550.

<sup>27</sup> CdE y FRA, *Op.Cit.*, p. 18.

<sup>28</sup> El Diario, *La Unión Europea se aleja de la Europa de los Derechos*. Artículo publicado el 22-01-2015 en colaboración con el IDHC, escrito por Jaume Saura. [Consulta 28-05-2016]. Disponible en: [http://www.eldiario.es/agendapublica/proyecto-europeo/Union-Europea-aleja-Europa-Derechos\\_0\\_348565618.html](http://www.eldiario.es/agendapublica/proyecto-europeo/Union-Europea-aleja-Europa-Derechos_0_348565618.html)

<sup>29</sup> Consejo de Europa, *Carta Social Europea*. Disponible en: <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168047e013>

trabajo y la vida familiar. Incluye disposiciones sobre la protección de la maternidad de las empleadas y permite medidas positivas para fomentar la igualdad de oportunidades.

El Art. 16 dice lo siguiente: “con miras a lograr las condiciones de vida indispensables para un pleno desarrollo de la familia, célula fundamental de la sociedad, las Partes Contratantes se comprometen a fomentar la protección económica, jurídica y social de la familia, especialmente mediante prestaciones sociales y familiares, disposiciones fiscales, apoyo a la construcción de viviendas adaptadas a las necesidades de las familias, ayuda a los recién casados o por medio de cualesquiera otras medidas adecuadas.” A tal fin el artículo siguiente menciona el deber de adoptar las **medidas necesarias y adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de las madres y los niños a una protección social y económica** (Art. 17).

La disposición más significativa para la materia del presente estudio es el Art. 20 sobre el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y de profesión, sin discriminación por razón de sexo, aplicándose en los ámbitos de:

- a. acceso al empleo, protección contra el despido y reinserción profesional;
- b. orientación y formación profesionales, reciclaje y readaptación profesional;
- c. condiciones de empleo y de trabajo, incluida la remuneración;
- d. desarrollo profesional, incluida la promoción.

Igualmente, en la Parte V el Art. E se reitera el principio de no discriminación en general y con relación a los derechos reconocidos en la misma.

El Protocolo Adicional a la CSE de 1988 establece el principio de no discriminación incluyendo el basado en el sexo en materia de trabajo y ocupación. En su Art. 1.2. se expone que “no se considerarán discriminatorias según el párrafo 1 del presente artículo las disposiciones relativas a la protección de la mujer, en particular por lo que respecta al embarazo, al parto y al periodo postnatal.”

### **2.3. Jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH)**

Dos casos recientes del Tribunal Europeo de Derechos Humanos –en adelante TEDH– en materia de discriminación maternal son:

El asunto *García Mateos c. España*<sup>30</sup> de 19 de febrero de 2013 sobre una madre que trabajaba en un supermercado y pide una reducción de jornada laboral para cuidar a su hijo de 6 años. Sus empleadores se negaron a otorgarle dicha reducción siendo víctima de discriminación por razón de sexo declarada por los tribunales españoles, no obstante éstos han fracasado en hacer cumplir la compensación.

El asunto *Di Trizio c. Suiza*<sup>31</sup> de 2 de febrero de 2016 se refiere a una compañía de seguros suiza que se niega a seguir pagando los gastos de incapacidad a una trabajadora tras el parto de gemelos. Pese a que los dolores de espalda iban en aumento la Señora Di Trizio decidió seguir trabajado en media jornada por razones financieras así como para pasar más tiempo cuidando de sus hijos en casa. La compañía de seguros aplicaba un “método combinado” para calcular el grado de incapacidad que resultó ser discriminatorio para la mayoría de mujeres que deseaban trabajar a tiempo parcial tras dar a luz para reconciliar su vida laboral y familiar.

---

<sup>30</sup> Solicitud núm. 38285/09. Nota de Prensa ECHR 056 (2013)

<sup>31</sup> Solicitud núm. 7186/09. Nota de Prensa ECHR 047 (2016).



### **3. EL MARCO NORMATIVO DE LA IGUALDAD POR RAZÓN DE SEXO EN LA UNIÓN EUROPEA**

La Unión Europea es la organización internacional de integración regional con un el más amplio alcance de competencias asumidas en el mundo entero. Está dotada de un aparato institucional complejo, además de tener capacidad normativa y un presupuesto financiero formidable. Está integrada actualmente por 28 Estados miembros. Reino Unido es Estado miembro de pleno derecho desde 1973 y España desde 1986.

Sin embargo, el referéndum que tendrá lugar el 23 de junio del presente año en Gran Bretaña e Irlanda del Norte cuyo resultado puede ser el Brexit (salida) ó el Bremain (permanencia) de Reino Unido en la UE podría desenlazar en el primer caso de desmembramiento voluntario de ésta. “Si la ciudadanía británica opta por el Brexit habrá graves consecuencias tanto para Reino Unido como para el conjunto del proyecto europeo, (...). España se vería en particular afectada al darse el Brexit, debido a los estrechos vínculos compartidos (...).”<sup>32</sup>

#### **3.1. La igualdad entre mujeres y hombres en los Tratados de la UE**

Al ser los dos países objeto de análisis Estados miembros de la Unión es imprescindible tomar en cuenta los fundamentos jurídicos recogidos en el Tratado de la Unión Europea (TUE) y el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) del Derecho comunitario en relación a la igualdad por razón de sexo:

Art. 2 TUE: La Unión se fundamenta en los valores de respeto de la dignidad humana, libertad, democracia, igualdad, Estado de Derecho y respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos de las personas pertenecientes a minorías. Estos valores son comunes a los Estados miembros en una sociedad caracterizada por el pluralismo, la no discriminación, la tolerancia, la justicia, la solidaridad y *la igualdad entre mujeres y hombres*.

Art. 3.3.2º TUE: La Unión combatirá la exclusión social y la discriminación y fomentará la justicia y la protección sociales, *la igualdad entre mujeres y hombres*, la solidaridad entre las generaciones y la protección de los derechos del niño.

Art. 8 TFUE: En todas sus acciones, la Unión se fijará el objetivo de *eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer* y promover su igualdad.

---

<sup>32</sup> Real Instituto Elcano, *España y el “Brexit”*. Artículo escrito por Salvador Llaudes. Fecha de publicación 31 de mayo de 2016. Disponible en:

[http://www.realinstitutoelcano.org/wps/portal/web/rielcano\\_es/contenido?WCM\\_GLOBAL\\_CONTEXT=/elcano/elcano\\_es/zonas\\_es/ari43-2016-llaudes-espana-brexit](http://www.realinstitutoelcano.org/wps/portal/web/rielcano_es/contenido?WCM_GLOBAL_CONTEXT=/elcano/elcano_es/zonas_es/ari43-2016-llaudes-espana-brexit)

Art. 19.1 TFUE: Sin perjuicio de las demás disposiciones de los Tratados y dentro de los límites de las competencias atribuidas a la Unión por los mismos, el Consejo, por unanimidad con arreglo a un procedimiento legislativo especial, y previa aprobación del Parlamento Europeo, podrá adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, (...).

Art. 153.1.i) TFUE: Para la consecución de [los derechos sociales fundamentales del Art. 151 TFUE], la Unión apoyará y completará la acción de los Estados miembros en: la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo.

Art. 157.4 TFUE: Con objeto de **garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral**, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a **evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales**.

### **3.2. Arts. 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (CDFUE)**

Promulgada en la entrada del siglo XXI tenía únicamente efecto declarativo hasta la entrada en vigor del Tratado de Lisboa en 2009, el cual modificó la naturaleza de la Carta incorporándola como fuente de Derecho primario comunitario y dotándola de carácter jurídicamente vinculante para las instituciones y órganos de la Unión Europea, y en el caso de los Estados miembros únicamente les obliga con respecto a la aplicación y ejecución del derecho comunitario. “Un protocolo a la Carta adoptado en relación con la República Checa, Polonia y el Reino Unido ratifica de forma expresa esta limitación.”<sup>33</sup>

Las disposiciones más importantes que elevan a derecho fundamental el principio de igualdad son el Art. 21.1 que prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo; y el Art. 23 sobre la igualdad entre hombres y mujeres que será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas en favor del sexo menos representado.

---

<sup>33</sup> CdE y FRA, *Op.Cit.*, p. 16.

### **3.3. Directivas de la UE contra la discriminación. Especial referencia al acoso**

Un estudio por países de la UE, reveló un nivel considerable de discriminación por razón de maternidad en todos sus Estados miembros, pese a que cuenten con legislación adecuada y buenas prácticas contra la discriminación.<sup>34</sup>

Las directivas son un tipo de instrumento normativo de Derecho derivado de la UE que son vinculantes, obligando a los 28 Estados miembros de la Unión a trasponerlas en sus ordenamientos nacionales en un plazo determinado y del modo que cada país elija según su estructura jurídica. La normativa de la UE regula de forma independiente el acoso respecto a la discriminación directa.

“La prohibición del acoso (...) en el marco de la legislación de la UE contra la discriminación es relativamente reciente y tiene por finalidad lograr una protección más integral.”<sup>35</sup> El acoso es un tipo concreto de discriminación, constituye una “forma especialmente dañina de trato discriminatorio”<sup>36</sup>. Tiene que reunir los requisitos de:

- a. se produzca un comportamiento no deseado relacionado con un motivo protegido;
- b. que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona;
- c. y/o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

La Declaración del Consejo de 19 de diciembre de 1991, relativa a la aplicación de la Recomendación de la Comisión sobre la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo es el punto de partida para el resto de directrices relativas al acoso, entre las cuales está la el Art. 10 de la Directiva 92/85/CEE sobre *salud y seguridad en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia* – aunque no se denomine acoso sino despido injustificado –; el Art. 2.3 de la Directiva 2000/78/CE sobre igualdad en el empleo; Art. 2.c) de la Directiva 2004/113/CE sobre *igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a los bienes y servicios*; y el Art. 2.1.c), 14 y 15 de la Directiva 2006/54/CE de refundición sobre igualdad de trato entre hombres y mujeres.

---

<sup>34</sup> Comisión Europea, Informe: “Fighting Discrimination on the grounds of Pregnancy, Maternity and Parenthood.” *The application of the EU and national law in practice in 33 European countries*. European Network of legal experts in the field of Gender Equality (2012). [Consulta 29-05-2016]. Disponible en (inglés): [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/your rights/discrimination\\_pregnancy\\_maternity\\_parenthood\\_final\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/your%20rights/discrimination_pregnancy_maternity_parenthood_final_en.pdf), p. 30.

<sup>35</sup> *Ibid.*, p.32.

<sup>36</sup> *Ibid.*

### 3.4. La jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión (TJUE)

#### 3.4.1. *Por despidos discriminatorios a mujeres embarazadas*

Las primeras sentencias del TJUE que surgen sobre discriminación por razón de maternidad son el asunto C-177/88 *Dekker* sobre la negativa de contratación debida al embarazo y los asuntos C-421/92 *Habermann-Beltermann*, C-32/93 *Webb*, C-394/96 *M Brown* relativos al despido en periodo de embarazo. En 2001 el TJUE sentó jurisprudencia relativa a dos asuntos –C-438/99 *Melgar* y C109/00 *Tele Danmark*– que sentenciaba que **“el despido de una trabajadora motivado por su embarazo constituye una discriminación directa por razón de sexo**, independientemente de que su contrato de trabajo sea de duración determinada o por tiempo indefinido.”<sup>37</sup> Entre los casos más recientes se encuentra el asunto C-232/09 *Danosa*, una mujer letona, miembro designado (único) del comité ejecutivo de una empresa comercial, quien es revocada por la junta de accionistas por razón de su embarazo.

A su vez es relevante mencionar el asunto C-460/06 *Paquay* en el que despidieron a la trabajadora justo después de que expirara el periodo de maternidad, o la no contabilización a efectos de promoción profesional los días de ausencia por permiso de maternidad como medida discriminatoria en el asunto C-136/95 *Thibault*.

#### 3.4.2. *Causas de justificación para un trato diferente. “El requisito profesional esencial”*

El trato diferente puede estar justificado cuando persigue una finalidad legítima y los medios para conseguirla son adecuados y necesarios, como el requisito profesional esencial. Por ejemplo en el asunto C-207/98 *Mahlburg* se confirmó que, pese a la admisibilidad de las restricciones a las condiciones de trabajo de las embarazadas, éstas deben limitarse rigurosamente a las funciones perjudiciales, sin constituir exclusión general del trabajo.

En el asunto C-285/98 *Kreil* el tribunal hizo patente que no deben realizarse distinciones entre sexos por razón de que las mujeres requieran mayor protección, a no ser que se refieran a elementos determinados de las circunstancias de las mismas, como la necesidad de protección durante el embarazo.

---

<sup>37</sup> División de Prensa e Información del TJUE. *Comunicado de Prensa núm. 47/01 de 4 de octubre de 2001*. Disponible en: <http://curia.europa.eu/es/actu/communiques/cp01/aff/cp0147es.htm>

## 4. ESPAÑA Y REINO UNIDO: DOS REALIDADES DE DISCRIMINACIÓN MATERNAL EN EUROPA



Figura 1. España y Reino Unido. Fuente: Wikimedia (modificado)

### 4.1. Contexto general de ambos países

A lo largo de los dos capítulos anteriores se han ido diseminando ejemplos y datos referentes a los dos países europeos que se escogieron como casos a analizar en el presente estudio por el motivo principal de que se disponía de información relativa a la discriminación por razón de maternidad y en particular relativa al *mobbing* o acoso maternal en ambos.

Los países son similares en cuanto al modelo productivo, ambos comparten un modelo territorial descentralizado y monarquía parlamentaria. Por otro lado son muy diferentes atendiendo sus indicadores de mercado laboral desgregados por sexo, siendo la tasa de empleo femenina para el año 2014 del 51,2% en España y del 67,1% en Reino Unido. El trabajo a tiempo parcial en España era ocupado en un 25,5% por mujeres a comparación del 7,7% por hombres, pero en Reino Unido la brecha es aún mayor ya que el 41,3% de este tipo de trabajo lo realizan mujeres frente a un 11,2% por hombres.<sup>38</sup>

Las divergencias también son manifiestas en el sistema nacional de prestaciones por maternidad y lactancia como se desglosa en la *Tabla 2*.

---

<sup>38</sup> Eurostat. *Tasas de empleo de grupos seleccionados de población 2004-2014* [Consulta 30-05-2016]. Disponible en: [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Employment\\_rates\\_for\\_selected\\_population\\_groups,\\_2004%E2%80%9314\\_\(%25\)\\_YB16.png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Employment_rates_for_selected_population_groups,_2004%E2%80%9314_(%25)_YB16.png)

### Normativa estatal en materia de maternidad y lactancia (2012)

PAÍS	MATERNIDAD					LACTANCIA			
	Niveles de pago en prestación		Duración y modo			Derecho a la pausa	Limitación del periodo	Titularidad paternal	Titularidad para el pago
Baja por embarazo + maternidad	Permiso de paternidad	Permiso parental	Permiso de maternidad	¿Compartida con el padre?					
España	Pagado al 100% sobre salario mensual	Pagado al 100% sobre salario mensual	No pagado	16 semanas: + 2 en casos de parto múltiple, 2° < hijos o discapacidad	10 semanas del permiso de maternidad que pueden ser cedidas	1 hora al día para uso de cuidado general del bebé	9 meses del bebé	Si, si no es disfrutado por la madre	Pagado al 100% por el empleador
Reino Unido	Pagado al 90% por 6 semanas y 33 semanas a un precio fijo (168,60€)	Pago fijo de 168,60€ o 90% del salario (lo que sea más bajo)	No pagado	52 semanas	No	La Autoridad competente motiva a los empleadores para facilitar la lactancia	No aplicable	No aplicable	No aplicable

Tabla 2. Elaboración propia. Datos extraídos del Informe para la Comisión Europea, *Op. Cit.* (Anexo: Tablas)

Por una cuestión de espacio no se entrará a analizar el marco jurídico-legal y/o estatutario estatal o nacional de protección a la madre trabajadora en cada país, por lo que se discutirán directamente las estadísticas de dos estudios basados en las experiencias reales de las principales afectadas por la discriminación laboral por razón de la maternidad en España por un lado, y en el Reino Unido por el otro.

#### 4.2. Estudio sobre el *mobbing* maternal en España realizado por la entidad no gubernamental Fundación Madrina

Antes de entrar al desglose de resultados del estudio objeto del presente apartado, en el año 2009 la asociación para la formación “Universidad 2015” organizó la primera y única Jornada sobre “*Mobbing* maternal. Acoso en el trabajo a la mujer embarazada” que tuvo lugar en Madrid y fue promovida por el Ministerio de Igualdad y el Instituto CEU de Estudios para la Familia. En la misma se discutió la protección jurídico-laboral y psico-social frente al *mobbing* maternal, así como las actuaciones de la Inspección de Trabajo y los programas de prevención que se estaban poniendo en marcha desde el Ministerio de Igualdad en esa legislatura en España<sup>39</sup>.

Ese mismo año el primer y único estudio sobre el tema lo elaboró Fundación Madrina con una muestra de más de 3.500 mujeres encuestadas al ser atendidas por dicha entidad. Las conclusiones arrojadas de 2008 fueron alarmantes pues 9 de cada 10 embarazadas sufrieron *mobbing* maternal en la esfera laboral y un cuarto de las mismas fueron despedidas, “lo que constata que el embarazo sigue siendo la primera causa de despido o amenazas por parte de la empresa”<sup>40</sup>. En definitiva, se trata de una discriminación directa contra la mujer en su estado de mayor vulnerabilidad –la gestación, la baja por maternidad, la reducción de jornada y el

<sup>39</sup> Universidad 2015, *Informe 2009 “Mobbing” maternal*. [Consulta 30-05-2016]. Disponible en: <http://universidad2015.ujda.es/rsc-rrhh/jornada-mobbing-maternal/jornadas-acoso-moral-madres-trabajo.htm.htm>

<sup>40</sup> Europapress, *El 90% de las mujeres embarazadas sufre ‘mobbing maternal’ en el trabajo, según un estudio*. Noticia publicada el 3 de marzo de 2009. [Consulta 30-05-2016]. Disponible en: <http://www.europapress.es/epsocial/noticia-90-mujeres-embarazadas-sufre-mobbing-maternal-trabajo-estudio-20080303190022.html>

planteamiento de querer tener familia– que repercute negativamente en la renovación del contrato laboral y en la contratación de las madres entre un 25 y un 80% de los casos.

En 2013 Fundación Madrina denunció en el Parlamento Europeo que “para la mujer, la maternidad se ha convertido en un factor de desigualdad laboral y social, y su embarazo en un factor de riesgo, frente a la violencia, el abuso o la pérdida del empleo. La última víctima es siempre el menor”<sup>41</sup>.

La realidad de muchas madres en el mercado laboral de España sobre el *mobbing* maternal para el año 2008 –agravadas probablemente por el comienzo de la crisis económica– fueron las siguientes:

El 32% de las mujeres sufre *mobbing* durante su embarazo y un 50% después del parto, especialmente después de su baja por maternidad. En total un 82% de las mujeres gestantes y madres españolas sufren discriminación laboral.

El 59% de los casos de *mobbing* maternal se sitúan en la Comunidad de Madrid, el 18% en Cataluña, el 9% en Andalucía y un 5% en el resto del territorio español.

La edad media de la mujer acosada son los 32 años –que coincide con la edad media en que la mujer española comienza a tener hijos–, y oscila entre los 23 años y los 41 años –la edad fértil de la mujer –. Por tanto son las jóvenes quienes más sufren este tipo de discriminación.

El acoso más intenso es percibido por las madres gestantes que se encuentran en el tercer mes de embarazo, oscilando el *mobbing* entre los 2 y los 7 meses de gestación.

Las madres sujetos de discriminación en el trabajo ya tienen al menos un hijo menor de 3 años a su cargo, con un máximo familiar de 3 hijos menores.

Un 18% de los casos son denunciados y principalmente ostentan puestos administrativos o en el sector terciario, en empleos relacionados con el servicio doméstico, la atención al cliente, la publicidad-marketing, la logística, seguros, farmacia, hostelería y peluquerías.

La gran mayoría de madres acosadas por su maternidad proceden de las PYMES (77%) y tan sólo un 9% de grandes empresas.

En relación al tipo de contrato, el 68% de las mujeres madres o gestantes trabajadoras que padecen *mobbing* tiene contrato fijo y el 23% contrato temporal.

---

<sup>41</sup> Fundación Madrina, *Fundación Madrina denuncia en el Parlamento Europeo que la mujer sufre discriminación maternal*. Publicación marzo de 2013 [Consulta 30-05-2016]. Disponible en: <http://www.madrina.org/madrinamail/web/noticias/0/1/11>

Entre las consecuencias del *mobbing* se destaca que el 60% genera “cambio de funciones” por parte de la empresa, otro 31% sufre “reducción de su salario”, el 23% sufre “despido” y el resto abandona la empresa por sí misma.

Esta acoso laboral-maternal también provoca efectos colaterales socio-sanitarios en la mujer. Así, el 46% de los casos sufre secuelas psicológicas, el 5% sufre trastornos somáticos graves de salud y otro 5% padece secuelas importantes como crisis matrimoniales, especialmente porque la pareja no comprende el problema y acusa a la mujer del mismo, resintiéndose la convivencia.

La duración media de la persistencia del acoso o *mobbing* por razón de la maternidad es de 3 meses, oscilando entre 1 y 8 meses, pudiendo llegar a situaciones de hasta 3 años de padecimiento.

### **4.3. Informe de Reino Unido elaborado para la Comisión de Igualdad y Derechos Humanos vinculada al gobierno**

El informe tiene por título “*Discriminación y desventaja relacionada con el embarazo y la maternidad. Experiencias de madres*”<sup>42</sup> publicado en marzo de 2016 fue elaborado por la agencia independiente de investigación británica IFF a petición del Departamento de Empresa, Innovación y Capacidades, así como la Comisión de Igualdad y Derechos Humanos. La metodología empleada fue mediante entrevistas a más de 3,000 madres y el mismo número de empleadores en Reino Unido.

Este estudio se ha hecho desde la experiencia de las madres trabajadoras y desde los empleadores pero en este apartado sólo se discutirán los resultados en relación a las entrevistas de las primeras.

El 77% de las entrevistadas declararon que habían tenido alguna experiencia negativa y posiblemente discriminatoria durante su embarazo, permiso de maternidad y en el periodo posterior a la incorporación en el trabajo.

La mitad de las mujeres manifestaron haber experimentado un impacto negativo en sus oportunidades, estatus o seguridad laboral por el hecho de ser madres. Un quinto de ellas había perdido capacidad financiera por el embarazo.

---

<sup>42</sup> Disponible en (inglés): <https://www.equalityhumanrights.com/en/managing-pregnancy-and-maternity-workplace/pregnancy-and-maternity-discrimination-report>



Alrededor del 11% reconocieron haberse sentido forzadas a renunciar a su empleo. Estas incluyen al 1% que efectivamente fueron despedidas, otro punto porcentual las que sufrieron un despido condicionado, o aquellas que fueron tratadas de forma tan desfavorable que prefirieron dejar su trabajo (9%).

Dos de cada cinco madres percibieron riesgos en su salud y bienestar en su trabajo. Un 20% de las madres experimentaron acoso o comentarios negativos relacionados con el embarazo o los modos flexibles de trabajo elegidos por ellas por parte de su superior y/o colegas en el lugar de trabajo.

De un 68% de madres que pedían un modo de trabajo flexible, tres de cada cuatro mujeres obtenían dicha alternativa laboral preferida por las mismas; y un 51% que tenían su petición aprobada percibieron que su decisión tuvo consecuencias negativas.

El 19% de las encuestadas dejó de dar pecho a su hijo tras su incorporación al puesto de trabajo. Un 74% reconoció que la lactancia era impráctica en el lugar de trabajo ya sea por la acción o la carencia de espacios destinados al uso. Una de cada 10 madres se manifestó incómoda e insegura sobre discutir con su superior sobre la posibilidad de amamantar o dar de comer a su bebé durante la jornada laboral.

Las madres que no estaban en el mercado laboral era por diversas razones: para cuidar ellas mismas de sus hijos (75%), no encontraban un trabajo con suficiente remuneración para pagar el cuidado de sus hijos (52%), no encontraban una prestación adecuada para el cuidado de sus hijos (45%), no se ajustaba al horario que necesitaban (36%), o el trabajo no estaba en una localización adecuada (24%).

La mitad de las mujeres que acudieron a entrevistas de trabajo embarazadas fueron contratadas. De las que no fueron contratadas un 77% considera que el hecho de que la persona que les entrevistó supiera sobre su embarazo afectó sus posibilidades de éxito. Referente a las mujeres que recientemente tuvieron a su hijo/a, tres cuartas partes de las mismas fueron contratadas; de las que no tuvieron éxito un 47% piensan que el tener hijos pequeños mermaron sus oportunidades de conseguir el trabajo.

Por segregación ocupacional las mujeres que sufren mayor discriminación son las que trabajan para los sectores cualificados experimentando acoso, pérdida económica, de seguridad o inclusive despido. Las mujeres trabajando en el sector cuidados, actividades recreativas y servicios eran más proclives de experimentar riesgos en su trabajo relacionados con su salud y bienestar, así como otro tipo de experiencias negativas. Las que trabajan en

puestos administrativos y de secretaría, así como en otras categorías elementales eran las menos susceptibles de vivir una experiencia discriminatoria.

Las mujeres madre que sintieron el apoyo de su empleador durante el embarazo eran las más favorables a volver al trabajo tras el permiso de maternidad, muy a menudo con mayor grado de compromiso y lealtad.

## **CONCLUSIONES**

- El Convenio núm. 183 de la OIT es el instrumento internacional más completo y adecuado para combatir la discriminación laboral de la mujer por razón de su maternidad puesto que parte de una perspectiva integral que contempla un amplio espectro de situaciones por las que pasan las madres trabajadoras: desde las dificultades de acceso al empleo por mujeres jóvenes en edad reproductiva hasta la prevención de despidos inclusive mucho después del periodo estatutario de protección llegando a cubrir la lactancia.
- La CEDAW es el mecanismo por antonomasia de protección contra cualquier situación discriminatoria contra la mujer por razón de su sexo, que sería la vía más efectiva para denunciar a nivel internacional la discriminación maternal ya que la Convención contiene disposiciones relativas a la protección de la maternidad y enuncia explícitamente que una de las medidas apropiadas para eliminar la discriminación en el ámbito laboral es el reconocimiento del derecho a “la salvaguardia de la función reproductiva”.
- La ventaja más significativa que ofrece el Consejo de Europa para combatir la discriminación que sufren las madres en el mercado laboral europeo es que una víctima puede demandar directamente la violación de sus derechos humanos ante el TEDH en base a las disposiciones del CEDH relativas a no ser sometida a tratos degradantes (Art. 3) y el derecho al respeto de la vida privada y familiar (Art. 8), ambos en relación con la prohibición de discriminación por razón de sexo (Art. 14). Además está la CSE que garantiza en mayor profundidad los derechos sociales y económicos y gracias al Protocolo núm. 12 se amplía el alcance de protección contra la discriminación al poder exigirse ante el Tribunal de Estrasburgo el cumplimiento de legislación nacionales e internacional relacionadas con la materia.
- El avance más destacable en el ámbito de actuación de la Unión Europea es que reconoce en la legislación comunitaria a través de varias directivas el “acoso” como tipo especialmente dañino de discriminación, en concreto aquél que se efectúa por

razón de sexo. No obstante la maternidad no se categoriza todavía como “característica protegida” para poder ser un factor agravante en el fenómeno de discriminación múltiple que sufre la mujer por su edad, estado civil, situación laboral, y sobre todo por su condición de maternidad.

- Sobre el contexto de los países tomados como casos para hacer referencia a las prácticas discriminatorias reales que sufren las madres en la esfera laboral es relevante que Reino Unido tiene un permiso de maternidad muy superior (52 semanas) en comparación al de España (16 semanas), y que un gran porcentaje de las mujeres británicas trabajan a tiempo parcial (41,3%) en comparación con las españolas (25,5%),
- En ambos países existen marcos antidiscriminación y de protección a la maternidad que en la práctica son inefectivos pues se constata a través de los informes analizados que las madres siguen padeciendo discriminación en el mercado laboral, pues un 77% de las británicas han tenido experiencias negativas en su trabajo relacionadas con su maternidad y un 82% de las mujeres gestantes y madres españolas han sido víctimas de discriminación laboral, especialmente en la forma de *mobbing* maternal.
- En conclusión, el propósito del trabajo de investigación ha sido cumplido con satisfacción siendo un estudio relevante, actual y novedoso que ha demostrado que la discriminación y el acoso laboral que sufre la mujer por el hecho de ser, querer ser, o incluso estar en edad de **ser madre** está íntimamente relacionada con la desigualdad entre hombres y mujeres en la fuerza productiva y por tanto es necesario no sólo proteger sino fomentar la función social y biológica que la maternidad cumple en la sociedad.
- Atendiendo a la pregunta de investigación formulada en la introducción: *¿Es la discriminación laboral múltiple que sufren las mujeres embarazadas y madres en España y Reino Unido –en concreto el “mobbing maternal”– extrapolable al resto del continente europeo?* La investigadora respondería que sí es extrapolable la situación a Europa dados los resultados discriminatorios similares que arrojaron dos países tan diferentes como España y Reino Unido, no obstante se requiere de estudios que contengan más datos extraídos de los 28 Miembros de la UE o los 47 Miembros del CdE recolectados y procesados en base a una metodología común que podría ser un buen proyecto financiado y auspiciado por la Unión Europea.

## BIBLIOGRAFÍA

### Artículos académicos:

PAZOS, M. M., “Crisis de los cuidados e igualdad de género. El caso de los sistemas de atención a la dependencia”. En *Género y Envejecimiento*. XIX Jornadas Internacionales de Investigación Interdisciplinar. Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. Ed. Universidad Autónoma de Madrid (2013).

PIÑUEL Y ZABALA, I., *Evaluación psicológica del acoso psicológico en el trabajo o mobbing en España mediante el cuestionario Cisneros*. Universidad Complutense de Madrid, (2015).

TORROJA, H., BONDIA, D., *Jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (enero-mayo 2008)*. Anuario de Derecho Civil, tomo LXI, fasc. III, (2008).

### Publicaciones de Organizaciones Internacionales

Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa (PACE). Informe del Comité en Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres. *La discriminación contra la mujer en la fuerza laboral y en el lugar de trabajo*. Doc. 10484 (2005).

Comisión Europea, Informe: “Fighting Discrimination on the grounds of Pregnancy, Maternity and Parenthood.” *The application of the EU and national law in practice in 33 European countries*. European Network of legal experts in the field of Gender Equality (2012).

Consejo de Europa (CdE). *Recomendación del Comité de Ministros en los estándares y mecanismos de igualdad de género* CM/Rec (2007).

Consejo de Europa (CdE) y Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA), *Manual de legislación europea contra la discriminación*. (2011).

Eurostat. *Tasas de empleo de grupos seleccionados de población 2004-2014*. (2015).

Oficina Internacional del Trabajo (OIT). “Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo”. *Discriminación en el trabajo en Europa* (2007).

Oficina Internacional del Trabajo (OIT). Informe VI: *La igualdad de género como eje del trabajo decente*. Conferencia Internacional del Trabajo, 98ª reunión (2009).

Organización Internacional del Trabajo (OIT). Servicio de Género, Igualdad y Diversidad, Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad. *La maternidad y la paternidad en el trabajo. La legislación y la práctica en el mundo* (2014).

TJUE, División de Prensa e Información. *Comunicado de Prensa núm. 47/01 de 4 de octubre de 2001*, (2002).

### Informes analizados:

Fundación Madrina, *“Mobbing maternal”*. Nueva lacra del siglo XXI. Madrid, España, (2008).

Equality and Human Rights Commission, *Pregnancy and Maternity-Related Discrimination and Disadvantage*. Londres, Reino Unido, (2016).

### Otras fuentes

Fundación Madrina, *Fundación Madrina denuncia en el Parlamento Europeo que la mujer sufre discriminación maternal*. Nota de prensa publicada el 8 de marzo, (2013).

Institut de Drets Humans de Catalunya (IDHC), “El techo de cristal: la discriminación de la mujer en el ámbito laboral y la carencia de participación en ámbitos directivos”, Ponencia de CUETO. B. en *La discriminación de la mujer en el ámbito laboral*. 34º Curso Anual de Derechos Humanos. Una lucha activa por la igualdad de derechos entre hombres y mujeres. Barcelona, (2016).

Instituto de Política Familiar (IPF), *Informe de la Evolución de la Familia en España 2016*. Madrid, (2016).

Real Instituto Elcano, *España y el “Brexit”*. Artículo escrito por Salvador Llaudes. Publicado 31 de mayo, (2016).

Universidad 2015, Asociación para la formación, *Informe 2009 “Mobbing” maternal*. I Jornada sobre “*Mobbing maternal*. Acoso en el trabajo a la mujer embarazada”. Madrid, 7 de mayo, (2009).

### Fuentes periodísticas

El Diario, *La Unión Europea se aleja de la Europa de los Derechos*. Artículo publicado el 22-01-2015 en colaboración con el IDHC, escrito por Jaume Saura.

Europapress, *El 90% de las mujeres embarazadas sufre ‘mobbing maternal’ en el trabajo, según un estudio*. Publicado el 3 de marzo de 2009.

### Sitios web especializados en discriminación por maternidad:

Citizen’s Advice: [www.citizensadvice.org.uk](http://www.citizensadvice.org.uk)

Fundación Madrina: <http://www.mobbingmaternal.org/>

Maternity Action: <http://www.maternityaction.org.uk/>