Women of the World Platform – WoW Platform
info@womenworldplatform.com
+34 667564590

Aportaciones de WoW Platform sobre la discriminación laboral por razón de la maternidad para el Examen Periódico Universal (EPU) de España, enero de 2020

Women of the World Platform (WoW Platform) es una creciente plataforma fundada el 8 de marzo de 2015 a través de una declaración internacional presentada en el marco de la 59ª Sesión de la Comisión Jurídica y Social de la Mujer (CSW59 – Beijing +20). Está formada por 25 organizaciones no gubernamentales de 15 diferentes países, y tiene como misión promover la identidad femenina, en complementariedad y reciprocidad con el hombre, así como el valor humano, social y laboral de la maternidad y de la dedicación prioritaria a la familia.

1. Respecto al informe presentado por España en su último EPU en fecha de enero de 2015[1], en relación a la no discriminación por razón de género, se destacó la aprobación del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016, el cual sería desarrollado (entre otros planes) mediante el Plan Especial para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el Ámbito Laboral y contra la Discriminación Salarial 2014-2016[2]. En la sección del informe dedicada a enunciar todas las políticas que España había desarrollado a favor de la igualdad de oportunidades y especialmente, en el ámbito laboral, **no se menciona por ninguna parte una sola referencia o medida para combatir la discriminación laboral de la mujer específicamente por razón de su maternidad, ni mucho menos el especial acoso laboral que sufre en el lugar de trabajo por dicho motivo.**

2. Por ello, se considera de suma importancia la aportación de nuestra plataforma mediante un **actual estudio sociojurídico sobre el "mobbing maternal" o acoso laboral por razón de la maternidad en el caso español, publicado en julio de 2019**. **El denominado "mobbing maternal" repercute en la salud física y psicológica de la mujer trabajadora remuneradamente y afecta a la mayoría de las mujeres en edad fértil, desde aquellas que exteriorizan su deseo de maternidad, las que están embarazadas, en periodo de lactancia, hasta las que son madres de hijos en edad preescolar.**

3. En dicho estudio se analizó el marco del Derecho Internacional en este ámbito, donde son diversos los instrumentos que regulan la discriminación laboral por razón de la maternidad. Existen dos Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), concretamente el Convenio núm. 158 y 183.

4. El C-158 del año 1982 sobre la terminación de la relación de trabajo, ratificado por España en 1985, prohíbe expresamente en su Artículo 5 los despidos basados, entre otros motivos, en el embarazo y la ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad.

5. Por otra parte, el C-183 sobre la protección de la maternidad del año 2000, va más allá en la lucha contra la discriminación de las mujeres en edad reproductiva. Son de especial relevancia los Artículos 8 y 9 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 y prohibiendo exigir que una mujer se

[1] Informe nacional presentado con arreglo al párrafo 5 del anexo de la resolución 16/21 del Consejo de Derechos Humanos. 21º periodo de sesiones. España (A/HRC/WG.6/21/ESP/1). Disponible en: https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G14/203/88/PDF/G1420388.pdf?OpenElement (Consulta: 12/06/2019)
[2] Ibíd., Párr. 11.

someta a pruebas de detección del embarazo al postularse para un empleo. **Lamentamos que España no haya ratificado este importante convenio.**

6. La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), ratificada por España en 1984, garantiza la protección de la mujer embarazada, reconociendo:

7. *El gran aporte de la mujer al bienestar de la familia y al desarrollo de la sociedad, hasta ahora no plenamente reconocido, la importancia social de la maternidad (…), y conscientes de que el papel de la mujer en la procreación no debe ser causa de discriminación (…)*[3].

8. En la misma línea, el Artículo 11 de la CEDAW procura las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, llegando a reconocer 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*. De esta manera prohíbe el despido por embarazo o licencia de maternidad, y propone la implantación de la licencia de maternidad remunerada.

9. En cuanto a la normativa nacional española, el Artículo 14 de la Constitución enuncia el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. y tal como lo estipula el Artículo 8 de **Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad entre Mujeres y Hombres se entiende que la discriminación por embarazo o maternidad supone un caso específico dentro de la discriminación por razón de sexo**. **Sin embargo, en España a día de hoy la magnitud y el impacto del "mobbing maternal" acapara la gran mayoría de casos de discriminación y acoso contra la mujer en el entorno laboral, aunque permanezcan silenciados.**

10. En la Ley de Igualdad citada en el párrafo anterior, se recoge también la protección de la maternidad dentro de los criterios generales de actuación de los Poderes Públicos y se prohíbe expresamente que el contratante indague sobre la situación de embarazo de una candidata para un puesto, salvo que sea por protección de su salud tal como enuncia su Artículo 70.

11. Por otra parte, el Estatuto de los Trabajadores (ET) en sus Artículos 45, 48 y 53 apartado 4 blinda la protección a las trabajadoras embarazadas, con contrato en suspensión por nacimiento o por causa relativa al embarazo hasta el año desde que ocurrió, teniendo derecho de reserva de puesto de trabajo. **En estos casos, el supuesto de despido sin causa que lo justifique se considerará nulo**, inclusive para aquellas trabajadoras en periodo de prueba (Art 14.2 y 3 ET); ni siquiera en los contratos para la formación o aprendizaje se interrumpirá el cómputo de la duración del contrato (DA 2ª, ap. 1 ET). Tampoco se podrán contabilizar como faltas de asistencia aquellas relacionadas con la maternidad, y embarazo con el fin de extinguir el contrato (Art. 52.d). Por añadidura, existen otros permisos y excedencias relacionados con la maternidad y embarazo (Arts. 37.4, 5 y 6 y 46.3 ET).

[3] CEDAW, Preámbulo, párrafo M.

12. Por tanto, la legislación española es bastante garantista en lo que se refiere a la protección laboral de la mujer embarazada y en periodo de lactancia, en cumplimiento de los instrumentos internacionales de la OIT y CEDAW.

13. Ahora bien, el acoso laboral está tipificado en el Art. 173 del Código Penal, dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral. Sin embargo este tipo delictivo sólo se refiere a aquellos casos graves en los que el acoso ha sido por parte del superior jerárquico. No se incluye aquí el mobbing que puedan realizar los compañeros de trabajo, por lo que en esos casos debería acudir a la jurisdicción social, o a la vía administrativa, según corresponda por su estatus de trabajadora, funcionaria o empleado público.

14. En España la mujer víctima del "mobbing maternal" tiene la opción de acudir a la Jurisdicción Social para quedar amparada por el Derecho Laboral o la vía administrativa. Y sólo en ciertos casos es posible activar la vía penal.

15. En cualquier caso, hablamos de un problema que en la mayoría de los casos pasa sutilmente desapercibido. En otras ocasiones, por temor a represalias también se evita afrontarlo, y finalmente los casos que se denuncian son difíciles de probar. En definitiva, no se denuncian estas prácticas con la frecuencia con la que ocurren.

16. Además, confluyen en estos casos la figura de acoso laboral y acoso por razón de sexo, y por eso, aunque estas figuras están penalizadas en España, **el "mobbing maternal" no está específicamente recogido como una forma de acoso ni discriminación, y en este sentido creemos que todavía queda mucha labor legislativa y judicial por hacer.**

17. En esta dirección, hace un par de años, el Pleno de la Asamblea de Madrid aprobó la Resolución núm. 39/2017 con el objeto de solicitar el reconocimiento legislativo nacional de la figura del "acoso maternal", entendida ésta como toda discriminación laboral de la mujer por el hecho de ser madre, promoviendo su erradicación como práctica y protegiendo la maternidad desde un punto de vista laboral.

18. Ahora bien, la realidad social de España es preocupante. En nuestro estudio sobre "mobbing maternal" se recogen los datos obtenidos de 768 mujeres encuestadas entre abril de 2018 a abril de 2019, residentes en España, que se encuentran en un rango de edad fértil, trabajan o han trabajado remuneradamente, y son madres de mínimo un hijo menor de 6 años.

19. **La pregunta más destacada de la encuesta es si se consideraba que al menos alguna vez durante su trayectoria laboral habían sufrido discriminación laboral por razón de maternidad, a lo que un 63% declaró sí haberla padecido. Además, si se segmenta esta respuesta por el subgrupo de mujeres que son funcionarias de la Administración, la percepción de haber sufrido mobbing maternal se dispara, alcanzando un 89% de respuestas afirmativas entre las encuestadas que trabajan en el sector público.**

20. A su vez, este tipo agravado de discriminación se manifiesta desde la primera fase laboral, **durante la entrevista de trabajo, pues un 57% de las mujeres españolas han sido cuestionadas sobre la familia, pudiéndoles negar el derecho a un trabajo por el número de hijos o sus planes a futuro de maternidad y/o matrimonio.**

21. La cultura de una sociedad hace que ésta se sienta más o menos cómoda y libre a la hora de tomar decisiones o realizar determinadas acciones. **La cultura laboral española es discriminatoria en cuanto a la maternidad, puesto que en nuestro estudio más del 60% de las mujeres manifiestan haberse sentido incómodas o incluso preocupadas a la hora de comunicar su embarazo en el entorno laboral.** Conjuntamente, tras haber solicitado un permiso, excedencia o reducción de jornada por razón de su maternidad o cuidado de menores, el 50% de las madres han percibido cambios negativos en la relación con su superior y/o compañeros de trabajo.

22. Esto genera una situación no solamente injusta sino insostenible socialmente, dadas las circunstancias de invierno demográfico que atraviesa España según los datos más actualizados del Instituto Nacional de Estadística (INE), **como el indicador coyuntural de fecundidad que a nivel nacional se sitúa en 1,25 hijos por mujer; o la edad media de las mujeres españolas que tienen a su primer hijo que está en torno a los 32,19 años**[4].

23. Asimismo, **la última encuesta de fecundidad del INE muestra datos alarmantes, como que tres de cada cuatro mujeres desearían tener al menos dos hijos pero ponen de manifiesto que no pueden fundamentalmente por motivos económico laborales[5].**

24. En consecuencia, la presión laboral a la que están sometidas las mujeres en España las lleva a renunciar a la maternidad, esconderla, disimular su vocación maternal o tener que demostrar que los hijos no les impiden ser "igual que los hombres", viéndose sometidas constantemente a presión y acoso por razón de su maternidad.

25. **La maternidad debe recuperar el lugar que le corresponde como bien social y humano, digna de toda consideración, respeto y fuente de realización y desarrollo personal. No se puede denigrar, discriminar o cosificar. Por eso, hacer frente al "mobbing maternal" tiene que ser una prioridad política y social en España.**

26. Se hace necesario el reconocimiento legislativo del "mobbing maternal" como figura específica de discriminación laboral contra la mujer por razón de su maternidad. **Para ello recomendamos implantar las siguientes medidas de carácter urgente:**

    a. **La inclusión de la opción de mobbing maternal en la lista de información sobre irregularidades laborales del buzón de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social .**

    b. **Establecimiento de otros mecanismos no judiciales específicos de denuncia y persecución activa de cualquier gesto discriminatorio probado hacia la mujer trabajadora en relación con su maternidad.**

---

[4] Instituto Nacional de Estadística (INE). Disponible en: http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177003&menu=ultiDatos&idp=1254735573002 (Consulta: 15/06/2019).

[5] Ibíd. Disponible en: http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177006&menu=resultados&idp=1254735573002 (Consulta: 15/06/2019).

c. **Tutela a la mujer trabajadora que decide denunciar judicialmente por mobbing maternal desde el asesoramiento jurídico hasta las garantías para que no se tomen represalias de ningún tipo contra ella.**

28. Sin embargo, para hacer frente a esta situación perenne de discriminación e indefensión en nuestro país, se debe ir al origen del problema, poniendo en marcha iniciativas legislativas y de carácter socio-cultural que construyan un mundo laboral inclusivo para la maternidad y la paternidad. En este sentido, se considera que **las siguientes recomendaciones sobre la conciliación familia/trabajo constituyen ese paso previo y necesario para evitar o prevenir el mobbing maternal:**

d. Flexibilidad del horario laboral, real y ajustado a las necesidades de los padres trabajadores sin discriminación de ningún tipo, así como la ampliación del derecho a la reducción de jornada, independientemente de la edad de los hijos. Estas medidas exigirían los necesarios beneficios fiscales para las empresas de manera que no sea una carga para las mismas. **Por tanto, *la Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que mantiene ayudas cualificadas para facilitar la contratación de mujeres*[6] no ha sido efectiva en este aspecto.**

e. Promoción del trabajo desde el hogar (teletrabajo) al menos en alguna fracción (diaria o semanal) de la jornada laboral. Potenciar las responsabilidades profesionales por objetivos, así como el emprendimiento laboral y empresarial desde el hogar. Por tanto, *las medidas para la inserción sociolaboral de las mujeres con dificultades de empleabilidad; para fomentar el autoempleo y el emprendimiento de las mujeres; el fomento de planes de igualdad en las pequeñas y medianas empresas*[7], no han tenido el impacto esperado.

f. Disponer de 24 horas al año para asuntos familiares sin justificación, pero con previo aviso, para todos los padres de hijos menores de edad, de manera que se cubra una necesidad común a todos los padres, y que no suponga un inconveniente para la empresa.

g. Apoyo a las contrataciones a tiempo parcial para personas con responsabilidades familiares, con beneficios fiscales, de manera que estos contratos no supongan un perjuicio para las empresas. **Por tanto, *la Ley 27/2011, que modifica la Ley General de la Seguridad Social en lo que respecta a los beneficios sociales y económicos de las mujeres*[8] es insuficiente.**

h. Las jornadas reducidas y los contratos a tiempo parcial suponen a veces una desventaja para las empresas que se ven obligadas a contratar dos personas para el mismo trabajo. Por ello, estas jornadas reducidas o contratos a tiempo parcial deberían ir acompañadas, en los casos de personas con responsabilidades familiares, de una reducción sustancial

[6] Informe nacional presentado con arreglo al párrafo 5 del anexo de la resolución 16/21 del Consejo de Derechos Humanos. 21º periodo de sesiones. España (A/HRC/WG.6/21/ESP/1). Párr. 16.
[7] Ibíd. Párr. 18.
[8] A/HRC/WG.6/21/ESP/1), Párr. 16.

de la aportación a la Seguridad Social por parte de la empresa, así como deducciones fiscales de modo que, en términos económicos absolutos, no supongan una carga para la empresa. **Por tanto, *el Real Decreto-ley 11/2013 para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social*[9] no ha logrado su cometido.**

i. Ampliación de la prestación de maternidad hasta la semana 24 para facilitar las recomendaciones de la OMS relativas a la importancia de la lactancia durante los 6 primeros meses de vida del bebé. Este permiso no debe ser ni excluyente del de paternidad y, en ningún caso, debe impedirse la transferibilidad o simultaneidad de ambos permisos permitiendo a cada familia repartir los tiempos y maneras en total libertad y atendiendo a sus necesidades y prioridades familiares y a las necesidades del bebé.

29. En conclusión, de las recomendaciones que hicieron los otros Estados Miembros a España en su último EPU consideramos que las dos más relevantes en la línea de nuestras aportaciones como sociedad civil son las siguientes:

- *Aplicar el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 con miras a eliminar cualquier forma de discriminación de género que subsista (Montenegro*)[10], **entiéndase así comprendida la erradicación del "mobbing maternal".**

- *Proseguir sus esfuerzos por aplicar las estrategias adoptadas a fin de eliminar cualquier forma de discriminación de género que subsista (Sudán)[11],* es decir, **seguir una estrategia adecuada para resolver el principal factor de desigualdad de la mujer en España, que no es la discriminación por el mero hecho de ser mujer, sino por su potencial maternidad.**

[9] Ibíd., Párr. 16.
[10] Informe del Grupo de Trabajo sobre el Examen Periódico Universal. 29º periodo de sesiones. España (A/HRC/29/8). Disponible en: https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G15/076/64/PDF/G1507664.pdf?OpenElement (Consulta 21/06/2019), Párr. 131/R.25.
[11] Ibíd., Párr. 131/R.28.