

2018

Universidad
Miguel
Hernández
de Elche



DISCRIMINACIÓN LABORAL POR RAZÓN DE SEXO

Máster en Prevención de Riesgos Laborales

Director: Gema Cano de la Casa

Alumna: Beatriz Bueno de Moya

Fecha de entrega: 11/06/2018



INFORME DEL DIRECTOR DEL TRABAJO FIN MASTER DEL MASTER UNIVERSITARIO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

D/D^a GEMA CANO DE LA CASA., Tutor/a del Trabajo Fin de Máster, titulado DISCRIMINACIÓN LABORAL POR RAZÓN DE SEXO y realizado por el estudiante D./D^a BEATRIZ BUENO DE MOYA

Hace constar que el TFM ha sido realizado bajo mi supervisión y reúne los requisitos para ser evaluado.

Fecha de la autorización: 05/06/2018



Fdo.: GEMA CANO DE LA CASA
Tutor TFM



MASTER UNIVERSITARIO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
Campus de Sant Joan - Carretera Alicante-Valencia Km. 87
03550 San Juan (Alicante) ESPAÑA Tfno: 965919525
E-mail: masterprl@umh.es

Resumen

Introducción: La mujer es la encargada de continuar con la descendencia de los seres humanos, y la mayoría de ellas es un hecho que desean y que afrontan con ilusión. Sin embargo, en el mundo empresarial, el hecho de que una mujer pueda quedarse embarazada siempre ha supuesto un perjuicio para el contratante porque implica bajas de larga duración y reducciones de jornada para el cuidado de los hijos.

Justificación: En la actualidad es un tema que se está debatiendo constantemente, he elegido el tema del acoso laboral a mujeres por motivos de maternidad ya que desde mi profesión de matrona y con los conocimientos que he adquirido de Prevención de Riesgos Laborales, puedo orientar a las mujeres y ayudarles a afrontar esta situación.

Metodología: es una revisión bibliográfica de toda la literatura concerniente a este tema. Se ha realizado una búsqueda bibliográfica de trabajos destacados en registros especializados que abordan este tema. También se ha recopilado material jurídico, informes y estudios.

Las palabras clave utilizadas en búsqueda libre han sido: mobbing, mobbing maternal, acoso laboral, mujeres y discriminación.

Resultados y conclusiones: tanto la situación en España como a nivel internacional en cuanto a la discriminación laboral por razón de sexo, sigue siendo desfavorecedora para las mujeres pero en los últimos tiempos se viene desarrollando una serie de políticas para su inclusión en el mercado de una manera igualitaria y sería interesante estudiar si estas medidas favorecen realmente a las mujeres.

Abstract

Introduction The woman is in charge of continuing with the offspring of human beings, and most of them are a fact that they desire and that they face hopefully. However, in the business world, the fact that a woman can get pregnant has always been a damage to the contracting party since it implies long-term medical certificate and reductions in hours of work for the care of children.

Justification: At present, it is a issue that is being debated constantly., I expect to focus specifically on the issue of workplace harassment of women for maternity reasons since from my profession as a midwife and with the knowledge I have acquired in Occupational Risk Prevention, I can guide women and help them to face this situation.

Methodology: it is a bibliographic review, reviewing all the literature concerning to this topic. A bibliographic research of outstanding works has been carried out in specialized registries that address this topic. Legal material, reports and studies have also been compiled.

The keywords used in free research have been: mobbing, maternal mobbing, labour harassment, women and discrimination.

Results and conclusions: both, the situation in Spain and the international level in terms of employment discrimination based on sex, continues being disadvantageous for women but in recent times a series of policies has been developed for its inclusion in the market of an equal way and it would be interesting to study if these measures really favour women.

Índice

Resumen	3
1. Abreviaturas	7
2 Justificación.....	8
3 Introducción.....	9
4 Objetivos.....	15
Objetivo general:.....	15
Objetivos específicos:.....	15
5 Metodología.....	16
6 Resultados.....	17
6.1 Qué es el mobbing y qué consecuencias tiene	17
6.2 Estudio sobre el <i>mobbing</i> maternal en España	19
6.3 Cómo está la situación en España sobre los derechos de la mujer en el trabajo.	22
6.3.1 Informe del mercado de trabajo estatal.....	22
6.3.2 Barómetro de conciliación- Índice efr 2017.....	26
6.3.3 Ley orgánica 3/2007 de 22 marzo, para la Igualdad efectiva entre hombres y mujeres.....	34
6.3.4 R.D 295/2009 de 6 Marzo regulador de las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia natural.	45
6.3.5 Ley 31/1995 de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.	46
6.4 Cómo está la situación en Europa sobre los derechos de la mujer en el trabajo.....	47
6.4.1 La igualdad entre mujeres y hombres en los Tratados de la UE.....	49
6.4.2 Fundamentos del Consejo de Europa sobre Igualdad	50
6.5 Cómo está la situación en el mundo sobre los derechos de la mujer en el trabajo.	51
6.5.1 El permiso de maternidad en el mundo	51
6.5.2 El permiso de paternidad en el mundo	53

6.5.3 No discriminación por razón de género y protección en el empleo	53
7 Conclusiones generales	55
7.1 Qué es el mobbing y qué consecuencias tiene.....	55
7.2 Estudio sobre el <i>mobbing</i> maternal en España	56
7.3 Cómo está la situación en España sobre los derechos de la mujer en el trabajo. 56	
7.4 Cómo está la situación en Europa sobre los derechos de la mujer en el trabajo.	58
7.5 Cómo está la situación en el mundo sobre los derechos de la mujer en el trabajo.	59
8 Referencias bibliográficas	61
9 Fuentes consultadas	63
Anexo I: documentos seleccionados después de la búsqueda bibliográfica.....	67



1. Abreviaturas

CdE: Consejo de Europa

CEDH: Convenio de Europa de Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales

CIT: Conferencia Internacional del Trabajo

CSE: Carta Social Europea

Efr: Empresa Familiarmente Responsable

IDH: Índice de Desarrollo Humano

ILT: Incapacidad laboral temporal

IT: Incapacidad temporal

LGSS: Ley General de la Seguridad Social

LOIEMH: Ley Orgánica de Igualdad entre Mujeres y Hombres

MML: Mobbing maternal laboral

OCDE: Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico

OIT: Organización Internacional del Trabajo

PYMES: Pequeñas y Medianas Empresas

TFUE: Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea

TUE: Tratado de la Unión Europea

UE- 28: Unión Europea de los 28 países miembros

2 Justificación.

Tal como se establece en el artículo 14 de la ‘*Ley de Prevención de Riesgos Laborales*’ es un deber del empresario mantener las condiciones de seguridad en el lugar de trabajo y de los propios trabajadores así como de proteger a las trabajadoras que se encuentre en situación de gravidez o en periodo de lactancia natural como establece el artículo 26 de la citada ley y por tanto, concierne a la prevención de riesgos laborales.

En la actualidad es un tema que se está debatiendo constantemente, los derechos laborales de la mujer, la brecha salarial, el acoso laboral a las mujeres.... De todos estos temas, pretendo centrarme concretamente en el tema del acoso laboral a mujeres por motivos de maternidad ya que desde mi profesión de matrona y con los conocimientos que he adquirido de Prevención de Riesgos Laborales, puedo orientar a las mujeres y ayudarles a afrontar esta situación.

La maternidad, siempre ha se ha visto desde un punto de vista de la vida privada de la mujer, y por tanto, disputado con la vida laboral de ellas. En los últimos años se han hechos cambios a favor de la mujer, con el fin de mejorar el acceso al mercado laboral en condiciones de igualdad, sin embargo los datos reflejan que sigue habiendo discriminación laboral. Por eso considero importante analizar la situación y me planteo una serie de preguntas: ¿cómo afecta el acoso laboral a las mujeres y cómo repercute en la sociedad? ¿Se están tomando las medidas adecuadas? ¿Hacia dónde vamos como sociedad? Para resolverlas, he decidido hacer una revisión bibliográfica de cuál es la situación actual a nivel nacional, europeo y mundial, de cómo afecta este acoso a las mujeres, qué mecanismos tienen para afrontarlo y cuál es la situación a nivel legislativo. Para ello he buscado artículos que ahondan en el tema, la legislación al respecto que hay en España y en Europa e informes presentados por varias entidades.

Por último, el acoso laboral debe ser abordado en todas la empresas con el fin de erradicarlo, se debe estudiar cómo se produce y cuáles son las consecuencias y se deben crear leyes que protejan a las mujeres embarazadas o que deseen estarlo y que por ello no deban dejar de lado su carrera profesional.

3 Introducción

La mujer en la especie humana tiene el papel de la procreación, es decir, la importancia de tener descendencia recae sobre ella y en la mayoría de ellas es un hecho que desean y que afrontan con ilusión. Sin embargo, en el mundo empresarial, la posibilidad de que la mujer pueda quedarse en cinta supone para la mayoría de los contratantes una desventaja porque implica bajas de varios meses y reducciones de jornada para el cuidado de los hijos. Esta situación tampoco beneficia a la mujer ya que tiene que decidir entre ascender a puestos de poder (lo cual implica gran dedicación a su trabajo) o encargarse de sus hijos (circunstancia que por cómo está conformada la sociedad recae sobre la mujer) (Peña, 2016).

El recambio generacional tiene una gran importancia en contadas ocasiones no reconocida, de hecho el embarazo en vez de ser visto como algo positivo, supone para la mujer una serie de problemas, tanto económicos como sociales, los primeros por suponer menos acceso a puestos laborales, reducción de jornadas, lo que implica reducción del salario, etc. Y sociales en cuanto a que las mujeres ven el embarazo como un impedimento para progresar en su carrera profesional. Después de años de preparación y estudio no están dispuestas a renunciar a ese logro, ya que tampoco ven facilidades para compatibilizar ambas esferas.

El hecho de que haya descendido el número de embarazos y que la edad para debutar en la maternidad se haya retrasado trae graves consecuencias para nuestra sociedad. La más importante es que nuestro país está sufriendo un envejecimiento progresivo y esto lleva a que el sistema de la Seguridad Social cada vez sea más insostenible.

Quizás a corto plazo no se noten las consecuencias de este hecho, pero en un futuro nos encontraremos con una gran cantidad de pensionistas (debido también a que la esperanza de vida se está alargando) y a un grupo muy reducido de trabajadores que tendrán que hacer frente a las cotizaciones de la Seguridad Social, necesarias para pagar sanidad, educación, las pensiones....

De ello parece que se están dando cuenta los Estados y tímidamente, están tomando medidas a través de la legislación y los Planes de Igualdad que veremos más adelante (Sánchez, 2012).

Es por esto que resulta vital que la mujer no perciba como incompatibles el hecho de tener hijos y tener oportunidades laborales en las mismas condiciones que los hombres (Peña, 2016).

Todos estos cambios que estamos viendo en nuestra sociedad empezaron a germinar cuando la mujer pudo acceder al mercado laboral durante las últimas décadas del siglo XX, aunque no han ido acompañadas de auténticas medidas eficaces que busquen la conciliación familiar y laboral hasta la actualidad.

Haciendo un poco de memoria, podemos encontrar explicación a por qué hoy este hecho biológico de la mujer puede llegar a ser motivo de conflicto.

Ser madre no supuso un problema hasta que la mujer se interesó por trabajar fuera del hogar. Ya que hasta ahora el trabajo de ellas había sido relegado al cuidado del hogar y de los hijos.

Hace 50 años, las mujeres tuvieron una tímida incorporación al mercado laboral, aunque se tenía por una actividad secundaria a la del cuidado del hogar y la familia. Normalmente no tiene estudios superiores, lo que la proscibió a puestos poco cualificados, casi todos relacionados con el servicio doméstico.

Es con el acceso masivo a los estudios universitarios a finales del siglo XX, lo que empuja a trabajar a una generación de mujeres altamente cualificadas para asumir puestos laborales en las mismas condiciones que el hombre.

¿Qué encuentra la mujer cuando llega al mundo laboral con esas ambiciones? Se encuentra una organización empresarial que no ha cambiado nada desde su creación, adaptada a los hombres en su totalidad.

La organización del trabajo consistía en dedicarle muchas horas, incluyendo horas extra y con horarios establecidos que no se podían flexibilizar. En esta situación se ven las mujeres, que aún teniendo las mismas capacidades y cualificación que los hombres, las distingue un hecho irrefutable: el embarazo.

La consecuencia es que las empresas se encuentran ante un dilema: se hallan con una persona con muchos conocimientos y muy preparada, pero con la limitación que supone tener que repartir el tiempo entre el trabajo y la maternidad (Sánchez, 2012).

Hasta ahora las empresas se han decantado por los hombres en cuanto a oportunidades laborales, en España sin ir más lejos, se han dado casos de acoso a trabajadoras embarazadas y madres recientes, para inducirlas a renunciar a su puesto de trabajo. En consecuencia se ven en situaciones tales como no ser contratadas, ser relevadas de sus funciones, ver disminuida su nómina, ser coaccionadas para renunciar voluntariamente a su puesto de trabajo, no obtener la renovación del contrato, el despido, etc.

Sin embargo no hay manera justa de cuantificar exactamente cuantas mujeres sufren este tipo de presiones porque muchas veces ni siquiera las mujeres tienen conocimientos sobre este tipo de acoso, 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 escasos (Peña, 2016).

Aún queda un largo camino por recorrer, aunque ya se están tomando medidas al respecto, por eso considero importante hacer un repaso a través de la historia de la jurisprudencia que ha ido surgiendo para la protección de la maternidad y para promover el acceso igualitario de las mujeres al mercado laboral antes de comenzar con los resultados obtenidos de esta revisión bibliográfica.

En el año 1873 surgió la primera norma que habló de las condiciones laborales en cuanto a la mujer, aunque es cierto que se refiere a las niñas más bien, pues regula el trabajo de los menores más que referirse a las condiciones de la maternidad. La única normativa que concierne a la mujer en la edad adulta antes de entrar en el siglo XX es la de la prohibición de trabajar los domingos y festivos (a no ser que fueran actividades de limpieza) o de realizar trabajos bajo tierra, no menciona nada relacionado con la maternidad. Hay que avanzar hasta el año 1900 para que surgiese una ley que verdaderamente regulase la maternidad en el ámbito laboral, la ‘*Ley 13 de marzo de 1900, reguladora del trabajo de las mujeres y los niños en los establecimientos industriales y mercantiles*’. En esta ley se establece por primera vez un periodo de descanso obligatorio las tres semanas posteriores al parto e incluso la opción de solicitar un descanso antes del parto. También le aseguraba el puesto de trabajo a la futura madre para cuando terminase la baja, así como una hora de permiso para poder dar el pecho al recién nacido.

Para el desarrollo de esta ley, se creó un Reglamento en el que se aumentan los derechos que ya se habían concedido anteriormente. Entre ellos:

1. Que las mujeres que se encontrasen próximas a la fecha de parto, concretamente en el mes anterior, pudieran solicitar la baja por maternidad.
2. La facultad de ampliar a cuatro semanas la baja por maternidad cuando el facultativo constatase que la mujer no estaba en condiciones de volver al trabajo una vez una vez agotadas las tres semanas que la Ley y el Reglamento le concedían.
3. Se permite gestionar la hora de la lactancia en cuatro períodos de quince minutos cada uno, pudiendo distribuirlos en horario de mañana o de tarde, siempre que el niño fuera llevado al lugar donde la mujer trabajase.

El siguiente hecho importante respecto a la protección de la maternidad surge tras la promulgación de la *“Ley de 8 de enero de 1907”* que amplía los derechos de las trabajadoras de la anterior ley, como por ejemplo la ampliación del permiso de maternidad a 16 semanas.

Sin embargo el inconveniente que traía esta ley era que obligaba a las mujeres a solicitar la baja por maternidad, sin recompensarles económicamente durante el tiempo que duraba ésta, lo que suponía que dejaba a las mujeres desprotegidas durante este periodo y las obligaba a volver al trabajo inmediatamente después de dar a luz para poder percibir un salario.

Para enmendarlo, aunque de no de manera suficiente, se creó el subsidio por maternidad mediante *“RD de 21 de agosto de 1923”* que indemnizaba a la trabajadora con una cantidad de dinero en cada parto.

No fue hasta unos años después, por el *“RD-Ley de 22 de marzo de 1929”*, cuando se instituyó el seguro obligatorio de maternidad. En este seguro obligatorio de maternidad, el empresario debía garantizar una cuota trimestral por cada contratada.

Pero a pesar del avance que suponía este seguro de maternidad, no fue apoyado por un gran grupo de trabajadoras, al hacer obligatoria la cotización y suponer en algunos casos un nivel de prestación inferior al que había antes.

Transcurrida la Guerra Civil Española, el 14 de diciembre de 1942 se aprobó la *“Ley del Seguro Obligatorio de Enfermedad”*, en el cual se incluyó la prestación por maternidad dentro del mismo. Hacía referencia a las mujeres que trabajan en industria, aunque después se extendió a la agricultura.

Posteriormente, y gracias a la ‘*Ley de Seguridad Social de 1966*’, se equiparó la protección a la maternidad con la Incapacidad Laboral Transitoria. Así, en su artículo 126 considera como situación determinante de ILT el tiempo que le corresponde a la mujer después del parto, si bien es cierto que los requerimientos necesarios para recibir esta ayuda son más estrictos que los necesarios por enfermedad común, pues se necesitan nueve meses de afiliación y 180 días cotizados anteriores al parto.

La ‘*Ley General de la Seguridad Social de 1974*’, continúa con los mismos requerimientos que la ley anterior. Hasta la ‘*Ley 42/1994 de 30 de diciembre*’, no se igualó el periodo de cotización para obtener la prestación por maternidad como en el caso de IT (180 días en los cinco años anteriores al alumbramiento). Además la prestación por maternidad pasó a ser independiente de la IT. De esta manera surgieron los capítulos referidos exclusivamente a la maternidad, paternidad, riesgos durante el embarazo o la lactancia y cuidado de hijos con enfermedad grave (Romero, 2015).

Una vez que hemos repasado cómo ha ido evolucionando la prestación por maternidad pasaremos a analizar qué dice la Constitución de 1978 al respecto de la mujer en el trabajo y de su papel en la maternidad.

La Constitución Española, contiene la obligación y garantía de mantener el sistema público de la Seguridad Social, incardinado en el artículo 41, que expresa literalmente que la cobertura de protección de la Seguridad Social es efectiva para todos los ciudadanos, de forma genérica y universal, no sólo a los trabajadores, incluyendo las prestaciones no contributivas incardinadas en un supuesto de maternidad. De la misma manera dicta que es una competencia de los poderes públicos proteger a la familia y más concretamente a los hijos.

No obstante al encontrarse estos dos artículos en el Capítulo II de la Sección Segunda del Título Primero, perteneciente a ‘*los principios rectores de la política social y económica*’, carecen de la protección especial que se le brinda a los derechos fundamentales.

Pero, en cambio el art. 14 establece como derecho fundamental la no discriminación por razón de sexo y está establecido en la Constitución que su vulneración es impugnable directamente ante los Tribunales ordinarios, y su transgresión susceptible de recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional.

Con más relación al tema que nos atañe, y ya ciñéndose al mundo laboral, encontramos el art. 35 que ya menciona que es necesario evitar situaciones de discriminación laboral por razón de sexo (CE 1978).

Una de las leyes que más importancia tiene sobre el tema que estamos tratando es la “*Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*”, pero no entraré a relatarla ya que tiene un apartado propio en el apartado de “Resultados” en el que se explica las mejoras que introdujo en España.

En el Estatuto de los Trabajadores, hay que destacar los derechos y garantías de las trabajadoras como la no discriminación en las relaciones laborales por razón de sexo o que el contrato de trabajo podrá suspenderse en caso de maternidad, paternidad o adopción. En relación con el tema que nos atañe, se considerarán incumplimientos contractuales el acoso por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa (RDL, 2/2015, de 23 de octubre).



4 Objetivos

Objetivo general:

Conocer qué es el mobbing maternal.

Objetivos específicos:

- Investigar cómo afecta el mobbing maternal a las mujeres y a la sociedad.
- Saber cuál es la situación en España, Europa y el mundo.
- Conocer qué pueden hacer los empresarios para evitarlo.
- Averiguar en qué leyes se pueden amparar las víctimas del mobbing.



5 Metodología

Se trata de una revisión bibliográfica de toda la literatura concerniente a este tema.

Se ha realizado una búsqueda bibliográfica de trabajos destacados en registros especializados que abordan este tema: MEDLINE, Dialnet, Scielo, Cochrane y la Biblioteca de la Universidad de Jaén.

También se han recopilado material jurídico, informes de numerosos organismos nacionales e internacionales y estudios.

Se han consultado páginas web como Noticias Jurídicas, la del Instituto de los Derechos Humanos de Cataluña, las del Instituto de la Mujer de varias comunidades autónomas o la del Instituto Nacional de Estadística.

Las palabras clave utilizadas en búsqueda libre han sido: mobbing, mobbing maternal, acoso laboral, mujeres, discriminación.

Criterios de inclusión: textos sobre mobbing, posteriores al 2008, textos en relación con las mujeres y el mercado laboral, textos sobre la protección de la maternidad en el trabajo...

Criterios de exclusión: textos sobre otros tipos de acoso laboral o de acoso psicológico y aquellos anteriores al 2008.

Posteriormente, se revisó la bibliografía de los trabajos seleccionados. Del total de 44 trabajos, se seleccionaron 19, cuyas características se desarrollan en el Anexo I.

6 Resultados

Después de la recopilación de informes, artículos y diversa legislación, mi objetivo en este trabajo es plasmar qué es el acoso laboral, en qué medida afecta a la mujer en concreto y cuál es la situación actual, tanto a nivel nacional como a nivel internacional, como paso a describir a continuación.

6.1 Qué es el mobbing y qué consecuencias tiene

Mobbing es un término adoptado del inglés para denominar al acoso laboral y que se refiere a la instigación psicológica que sufren algunos trabajadores en sus lugares de trabajo y que acaba derivando en problemas físicos y/o psíquicos y que afecta a la posición de las persona en su lugar de trabajo.

Son muy variadas las definiciones de *mobbing*, para acotar cuáles son los requisitos para poner la etiqueta de acoso laboral a una situación desagradable que surge en el entorno laboral. Gasco-García la define como *“una conducta desmedida de violencia psicológica, sistemática, con el fin de destruir la integridad psíquica de una persona, que se produce en el ámbito laboral, haciendo peligrar la posición en el empleo o desfavoreciendo las condiciones de trabajo”*. También como *“situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema de forma sistemática (al menos una vez por semana) durante un tiempo prolongado (más de seis meses) sobre otra persona en el lugar de trabajo”*, muy discutido por algunos autores, pues se pone el punto de mira más en la cantidad que en la calidad.

La mayoría de las definiciones coinciden en una serie de elementos: el menosprecio continuo, que da lugar a problemas físicos y/o psíquicos y cuya finalidad es que la víctima abandone su puesto de trabajo.

6.1.1 Elementos observables

1. Abuso psicológico. No se trata de una técnica empresarial para aumentar la productividad del trabajador, sino que se pretende minar la autoestima de éste, poniéndolo en una situación desagradable, hostigándolo moral y psicológicamente.

2. Intimidación constante. El maltrato debe ser continuo en el tiempo y durante un periodo largo, al menos con una media de una vez por semana y durante seis meses, siendo recogido este criterio en algunas sentencias.
3. Que se produzca en el ámbito laboral o en relación a la nómina que percibe el trabajador.
4. No se considerará acoso laboral si afecta a una colectividad.
5. Que produzca daños psicológicos, aunque en algunas sentencias ha bastado con la intencionalidad de hacer daño psíquico.
6. Y con un propósito: apartar al trabajador o lograr su abandono de la empresa.

6.1.2 Sujetos intervinientes

1. Acosador o sujeto activo. El acoso laboral puede venir de un jefe (acoso descendente), de un compañero de trabajo (horizontal) e incluso de manera excepcional de un subordinado hacia un superior (ascendente).
2. Conductas. La doctrina judicial ha determinado como acciones determinantes de acoso laboral: encomendar trabajos que no son adecuados para el trabajador y con desprecio; designar trabajos que no son necesarios o que no pertenecen a su profesión, indignos o repetitivos, o bien tareas imposibles de realizar y que serían consideradas como demandas excesivas. También incomunicar al trabajador, emitir juicios ofensivos o burlas, rumores y agresiones verbales o amenazas; todo ello con el fin de destruir la estima del trabajador y su trabajo.
3. Acosado o sujeto pasivo. Puede ser cualquier trabajador sin que tenga que ver su personalidad. Si bien es cierto que existen personas más susceptibles a estas situaciones de acoso, sufriendo las consecuencias del *mobbing* antes que otros trabajadores más resistentes. Estas personas podrían ser: trabajadores con poca experiencia, sujetos a contratos temporales, extranjeros o incapacitados (Gasco-García, 2011).

Pero ¿cuáles son los efectos que tiene este acoso continuado sobre el trabajador? Distintos estudios han demostrado que hay una correlación entre el acoso psicológico y diferentes problemas de salud, como por ejemplo síntomas psicossomáticos, depresión, cansancio, insomnio y ansiedad.

Además el acoso laboral no sólo afecta al que lo sufre, también supone una carga para las empresas donde se da, a través de costes indirectos como por ejemplo el del absentismo y la duración de las bajas del personal. Los trabajadores que sufren acoso tarde o temprano presenta dificultades y problemas de salud que hacen que cojan bajas cortas por enfermedad al principio del problema, con las que se intenta reformular la situación en la que se encuentran y después, con el tiempo, se producen bajas más largas, algunas ya por problemas psicológicos y médicos más graves producidos o agravados por la situación en el trabajo. Numerosos estudios avalan que el acoso psicológico está relacionado con altas tasas de absentismo, cuantiosos intentos de abandonar la empresa y con una alta rotación laboral, al cambiar de puesto de trabajo la persona acosada. Se ha comprobado que según las situaciones de acoso que se dan en una organización, se pueden pronosticar las bajas por enfermedad (Rodríguez-Muñoz, A).

6.2 Estudio sobre el *mobbing* maternal en España

Una forma específica de acoso laboral es el acoso laboral maternal o “*mobbing* maternal”, término designado por la Fundación Madrina tras su estudio que describiré a continuación y que por el momento, es el único que se ha pronunciado respecto a este tema.

El estudio se realizó en el año 2008 y sus conclusiones fueron expuestas en la primera y única Jornada sobre “*Mobbing* maternal. Acoso en el trabajo a la mujer embarazada” que se realizó en la capital. En ella se debatió sobre el amparo legislativo y psicológico existente frente al *mobbing* maternal.

Como ya he dicho, se expuso el primer y único estudio sobre el *mobbing* maternal laboral (MML) elaborado por la Fundación Madrina con una muestra de más de 3.500 mujeres de toda España encuestadas al ser atendidas por esta asociación, aunque no consideraron que fuese una muestra descriptiva de la población. Las conclusiones obtenidas fueron preocupantes pues un 90% de las embarazadas afirmaron haber sufrido MML en su entorno laboral y un 25% de las mismas fueron despedidas, por lo que queda claro que la situación

de embarazo es una de las grandes causas que motivan un despido. En definitiva, se trata de una discriminación directa contra la mujer cuando se encuentra en su mayor estado de vulnerabilidad que trasciende de manera negativa en la renovación del contrato laboral y en la contratación de las mujeres que han sido o van a ser madres.

En 2013 la Fundación Madrina expuso frente al 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.”* (Peña, 2016).

Entre las conclusiones que obtuvieron de este estudio, se encuentran las causas que han llevado a que la maternidad haya disminuido en nuestro país. Entre ellas de mayor a menor importancia:

- Necesidad de dos salarios en el núcleo familiar: 90%
- Falta de ayudas: 80%
- Desinformación y falta de apoyo: 45%
- Abandonan su trabajo o la pausan durante una temporada: 30%
- Exclusión en el puesto de trabajo: 25%
- Incapacidad para progresar en el trabajo: 10 %

Esta situación desigual se construye en parte gracias a las actuaciones empresariales entre las que se incluyen:

- No vuelven a contratar a trabajadoras con contratos temporales (30%).
- Despidos improcedentes ocultados por la empresa (25%).
- Cambio de ubicación en la empresa y disminución de responsabilidades (20%).
- Reducción del salario (11%).
- Desplazamiento a puestos de riesgo laboral (1%).

Todo esto acarrea una serie de consecuencias no sólo para la mujer trabajadora sino para el mercado laboral y las empresas. De esta manera una situación de mobbing maternal puede desencadenar en la mujer:

- Problemas personales y de pareja (50%).
- Bajas psicológicas (30%).

- Incertidumbre y vulnerabilidad; fobia al trabajo; depresión, etc (20%).
- Enfermedades que pueden revestir gravedad y cronificarse (5%).

Las secuelas laborales son:

- Renuncia al puesto de trabajo (60%).
- Ausentarse del mismo (50%).
- Descenso de la capacidad para el trabajo (30%).
- Bajada del rendimiento (25%).

Las situaciones que vivieron muchas mujeres en el mercado laboral de España sobre el *mobbing* maternal para el año 2008 (empeoradas seguramente por el comienzo de la ralentización económica) fueron las siguientes:

- El 32% de las mujeres sufrieron *mobbing* durante el periodo de gravidez y un 50% después del alumbramiento.
- La mayoría de las trabajadoras españolas vivieron una situación de discriminación laboral.
- La edad media de la mujer que sufre acoso es de 32 años (coincidente con la edad en la que la mujer comienza a tener hijos) y oscila entre los 23 años y los 41 años, justo los años fértiles de la mujer.
- Las mujeres manifestaron haber sentido el acoso entre los 2 y los 7 meses de gestación, aunque de una manera más incisiva en el tercer mes de gestación.
- Las madres que suelen sufrir acoso en el trabajo ya tienen al menos un hijo menor de 3 años a su cargo.
- Una gran colectividad de mujeres acosadas por su maternidad procedían de las pequeñas y medianas empresas (PYMES) (77%), sólo un pequeño porcentaje procedía de grandes empresas.
- En relación al tipo de contrato, más de la mitad de las mujeres que padecían MML tenían contrato fijo y el 23% eran temporales.
- La duración media del MML variaba entre 1 y 8 meses, la mayoría de las veces era de una media de 3 meses, pudiendo prolongarse hasta 3 años en algunos casos.
- La principal fuente del acoso seguía siendo el superior.
- Por último, en cuanto a la jurisprudencia que se disponía hasta ese momento, la mayoría del MML nunca llegó a juicio (Fundación Madrina, 2010).

6.3 Cómo está la situación en España sobre los derechos de la mujer en el trabajo.

6.3.1 Informe del mercado de trabajo estatal.

Atendiendo al “Informe del mercado de trabajo estatal” con datos del año 2016, en sus indicadores de mercado laboral separados por razón de sexo, la tasa de actividad por sexos reflejaba cómo ésta era muy superior en los hombres, como se puede observar en la tabla 1.

La diferencia fue de 11,39 puntos porcentuales en 2016. Aunque las diferencias son menores con respecto a otros años, el cambio ha sido muy suave pues apenas hay variación en las cifras (en el año 2012 era de 12,69 y en 2014 de 12,05 puntos porcentuales).

La tasa de empleo también beneficia al género masculino, además ha crecido la diferencia con respecto a años anteriores, por ejemplo en 2012 era de 9.92 p.p mientras que en 2016 fue de 11,04 p.p.

La tasa de paro de las mujeres ha sido superior a la de los hombres en los últimos cinco años. Además en años anteriores las tasas de paro estaban más próximas pero en el año 2015 aumentó la cifra. En el año 2016 esta diferencia ha sido de tres puntos porcentuales.

En conclusión, las tendencias en las tasas por sexos han sido muy similares en el año 2016. Ambos sexos han disminuido los activos e inactivos, han aumentado los ocupados y se han reducido los parados.

EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE ACTIVIDAD EMPLEO Y PARO SEGÚN SEXO					
Sexo	2012	2013	2014	2015	2016
Tasa de actividad	60,23	59,86	59,77	59,43	58,95
Hombres	66,72	66,05	65,95	65,37	64,80
Mujeres	54,03	53,96	53,90	53,79	53,41
Tasa de empleo	44,71	44,46	45,61	47,01	47,97
Hombres	49,78	49,51	50,91	52,63	53,63
Mujeres	39,86	39,64	40,56	41,68	42,59
Tasa de paro	25,77	25,73	23,70	20,90	18,63
Hombres	25,40	25,04	22,80	19,49	17,22
Mujeres	26,22	26,53	24,74	22,52	20,25

Tabla 1. Fuente: Informe del mercado de trabajo estatal. Datos 2016.

Esta diferencia en el descenso de demandantes parados entre hombres y mujeres se viene dando desde el año 2012, y alcanza el 55,65% del total de parados para ellas y en menor cantidad, una tasa del 44,35 % para ellos. En la figura 1 podemos observar estas variaciones en números absolutos.



Figura 1. Fuente: Informe del mercado de trabajo estatal. Datos 2016.

Afiliación a la Seguridad Social

En el año 2016, hay más afiliaciones a la Seguridad Social por parte de hombres que de mujeres, aumentando la distancia entre ambos. Los hombres conforman el 53,52% del total de afiliaciones y han ascendido un 3,37%, mientras que las mujeres crecen un 3,15 %.

Los hombres son la mayoría en todos los regímenes, con excepción de la categoría del cuidado del hogar. El Régimen General es el más equitativo, con un 51,75 % de hombres y un 48,24 % de mujeres, disminuyendo éstas últimas ligeramente con respecto al año anterior.

Contratación temporal

Los trabajadores con contratación temporal tienen una distribución entre géneros muy parecida, siendo prácticamente igual; respecto a la contratación de carácter indefinido no pasa lo mismo, ya que aunque en términos porcentuales parecen prácticamente iguales, en números absolutos podemos observar la discrepancia.

Por tipo de jornada laboral, en los contratos de jornada completa hay más hombres, mientras que en los de jornada parcial hay más mujeres.

Contratación por Comunidad Autónoma

En la mayoría del territorio la contratación masculina supera a la de las mujeres; pero hay territorios en los que las diferencias son notables como podemos ver en números absolutos en la tabla 2. La contratación de hombres supera el 70% en algunas comunidades del sur de España. Mientras que ocurre lo contrario en comunidades como Navarra, País Vasco o la ciudad autónoma de Melilla.

CONTRATACIÓN POR COMUNIDAD AUTÓNOMA Y SEXO					
Comunidad autónoma	Total contratos	% total	% var. 2016/15	Hombres	Mujeres
Andalucía	4.648.174	23,27	6,13	2.797.198	1.850.976
Aragón	565.671	2,83	11,36	313.457	252.214
Principado de Asturias	334.336	1,67	5,78	168.731	165.605
Illes Balears	495.692	2,48	10,74	268.349	227.343
Canarias	779.684	3,90	10,27	407.624	372.060
Cantabria	234.670	1,17	9,73	117.785	116.885
Castilla y León	886.842	4,44	8,44	458.974	427.868
Castilla-La Mancha	841.649	4,21	8,58	521.946	319.703
Cataluña	2.986.558	14,95	9,33	1.567.086	1.419.472
Comunitat Valenciana	1.856.707	9,29	6,29	1.089.283	767.424
Extremadura	626.729	3,14	0,59	384.230	242.499
Galicia	944.114	4,73	7,55	493.518	450.596
Comunidad de Madrid	2.350.621	11,77	8,39	1.244.235	1.106.386
Región de Murcia	937.409	4,69	8,58	633.623	303.786
Comunidad Foral de Navarra	357.723	1,79	5,52	172.317	185.406
País Vasco	926.599	4,64	6,84	458.363	468.236
La Rioja	159.000	0,80	7,65	91.502	67.498
Ceuta	17.201	0,09	3,84	9.169	8.032
Melilla	20.490	0,10	6,28	9.738	10.752
Total¹	19.978.954	100,00	7,55	11.215.303	8.763.651

Tabla 2. Fuente: Informe del mercado de trabajo estatal. Datos 2016.

Nivel de estudios según sexo

La distribución por sexo es diferente según los niveles de formación de los que hablamos (tabla 3). En los niveles más bajos como son la categoría “Sin estudios / No acreditados” hasta el nivel “ESO”, prácticamente la mayoría son hombres. La proporción de hombres y

mujeres se equipara en la categoría de *“Bachillerato y Formación Profesional de Primer grado”* con una ligera ventaja para las mujeres. Y en los niveles superiores las mujeres toman ventaja siendo el 64,28 % del nivel de *“Estudios universitarios”*.

CONTRATACIÓN SEGÚN NIVEL FORMATIVO Y SEXO					
Nivel formativo	Total contratos	% total	% var. 2016/15	Hombres	Mujeres
Sin estudios/No acreditados	1.811.822	9,07	7,84	1.200.213	611.609
Estudios primarios	974.903	4,88	19,42	591.391	383.512
ESO sin titulación	4.018.409	20,11	6,69	2.678.224	1.340.185
ESO con titulación	5.863.545	29,35	6,16	3.484.082	2.379.463
Bachillerato y equivalente	2.096.250	10,49	10,38	1.012.990	1.083.260
Grado medio FP	1.657.908	8,30	8,57	819.066	838.842
Grado superior FP	1.456.092	7,29	7,28	690.890	765.202
Universitarios ciclo medio	712.729	3,57	-4,57	238.981	473.748
Universitarios segundo ciclo	842.577	4,22	-1,28	332.226	510.351
E.E.E. Superior	409.194	2,05	46,62	130.565	278.629
Otras titulaciones	51.980	0,26	9,84	21.769	30.211
Indeterminado	83.545	0,42	4,45	14.906	68.639
Total	19.978.954	100,00	7,55	11.215.303	8.763.651

Tabla 3. Fuente: Informe del mercado de trabajo estatal. Datos 2016.

Contratación según sector económico

La contratación de mujeres según el sector económico del que hablemos varía de manera importante, solamente en el sector servicios la contratación femenina supera el cincuenta por ciento; en industria las mujeres firman un tercio de los contratos del sector; en el sector primario el 25,02 % y en construcción tan sólo un 8,08 %. Por sectores de actividad, la sección *“Actividades del hogar”* es la que más cuenta con la presencia femenina con un porcentaje del 86,22 y en las *“Actividades sanitarias y de servicios sociales”* con el 78,55%.

Las ocupaciones en el mercado de trabajo

Según los grupos en los que clasifica este informe de todos los sectores del mercado laboral, encontramos una alta contratación del sector femenino sólo en los siguientes:

- Grupo de intelectuales y del sector de la ciencia.
- Grupo de trabajadores de oficina.
- Grupo de *“trabajadores en servicios de restauración, personales, protección y vendedores”*.

Por el contrario, son sectores predominantemente masculinos:

- Grupo de directivos.
- Grupo de trabajadores del sector primario.
- Grupo de ‘operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores’.

Por último, hay algunos grupos en los que la distribución de contratos ha alcanzado una situación bastante equitativa:

- Grupo de técnicos.
- En el grupo de los artesanos y de las industrias manufactureras, a pesar de que es un sector mayoritariamente masculino, en la industria que está relacionada con el textil o con los alimentos, trabajan más mujeres que hombres.
- El grupo de ‘ocupaciones elementales’ (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2017).

6.3.2 Barómetro de conciliación- Índice efr 2017

El Barómetro de la Conciliación-Índice efr (empresas familiarmente responsables) tiene como objetivo conocer el estado de la conciliación laboral-familiar a nivel nacional, de manera que, en cada periodo de tiempo se conozca cómo van evolucionando aquellos datos, tanto los relativos a la sociedad como al ámbito laboral, que permiten valorar la conciliación, así como evaluar cuáles han sido los cambios que han dado lugar a esos datos y saber cuáles serán las consecuencias de ellos.

En este primer estudio se han comparado datos anteriores a la recesión económica en nuestro país con datos actuales, para poder mostrar como los cambios que han ocurrido en la sociedad y en la economía han afectado a la conciliación. De estos resultados obtenidos, se llega a la conclusión de que el índice que valora la conciliación ha descendido 4,7 puntos básicos.

En la figura siguiente puede observarse con más detenimiento el cambio que han sufrido los distintos indicadores que conforman el Índice efr. Con flechas hacia abajo, se muestran los

descensos o empeoramientos, y con flechas indicando hacia arriba, los ascensos o mejoras obtenidas.

Índice efr (95,3)	↓	Subíndice social (96,0)	↓	Natalidad y demografía (89,1)	↓
				Infancia (107,9)	↑
				Economía y Empleo (94,9)	↓
				Igualdad de oportunidades (106,2)	↑
				Salud Pública (87,5)	↓
				Familia (90,3)	↓
		Subíndice empresarial (110,2)	↑	Competitividad y productividad (100,9)	↑
				Calidad laboral (99,3)	↓
				Diversidad laboral (99,2)	↓
				Gestión de la conciliación (123,6)	↑
				RSE (113,5)	↑
				Reputación (122,2)	↑
Subíndice de percepción ciudadana (52,9)	↓				

Figura 2. Fuente: Barómetro de la Conciliación - Índice efr 2017

Los indicadores más relevantes relacionados con “Natalidad y Demografía”, “Economía y Empleo” y “Familia” han tenido un empeoramiento en su situación. Sin embargo, el indicador que hace referencia a “Igualdad de Oportunidades” ha tenido un repunte positivo, compensando en cierta manera el apartado que se refiere a la sociedad.

A continuación presentamos en detalle los indicadores sociales que pueden influir en el mobbing maternal:

Natalidad

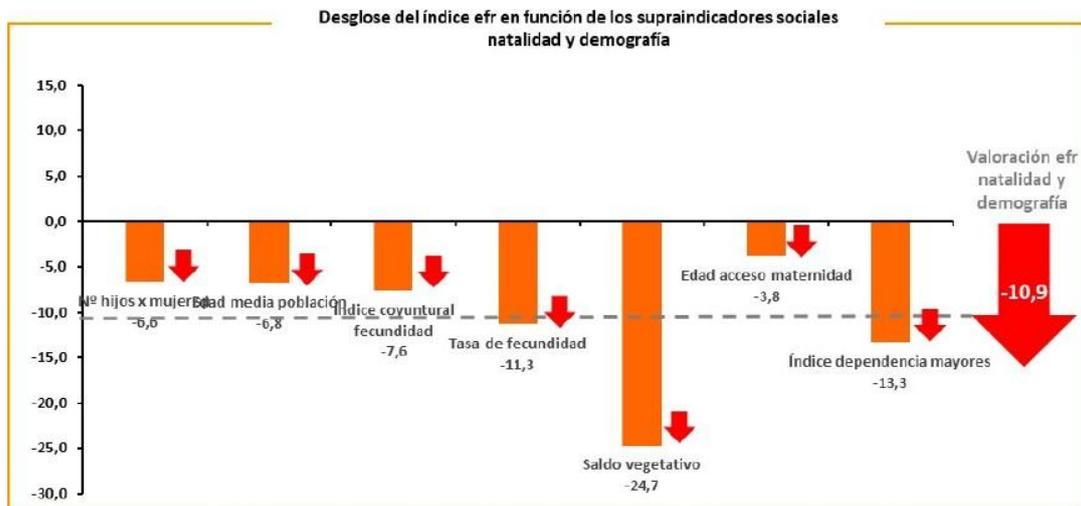


Figura 3. Fuente: Barómetro de la Conciliación - Índice efr 2017

La valoración de los indicadores englobados en los datos sobre natalidad sufren un descenso de un 10,9% debido a que:

- El número de hijos que decide tener cada mujer ha bajado un 0,09%.
- La edad de comienzo de la maternidad se retrasa 1,2 años.
- Se reduce la tasa de fecundidad en un 11,3%.
- El índice coyuntural de fecundidad, definido como la media de hijos que tendría una mujer mientras esta fuese fértil en caso de mantener durante todo el tiempo el mismo nivel de fecundidad, disminuye un 7,6% en el período.

Economía y empleo

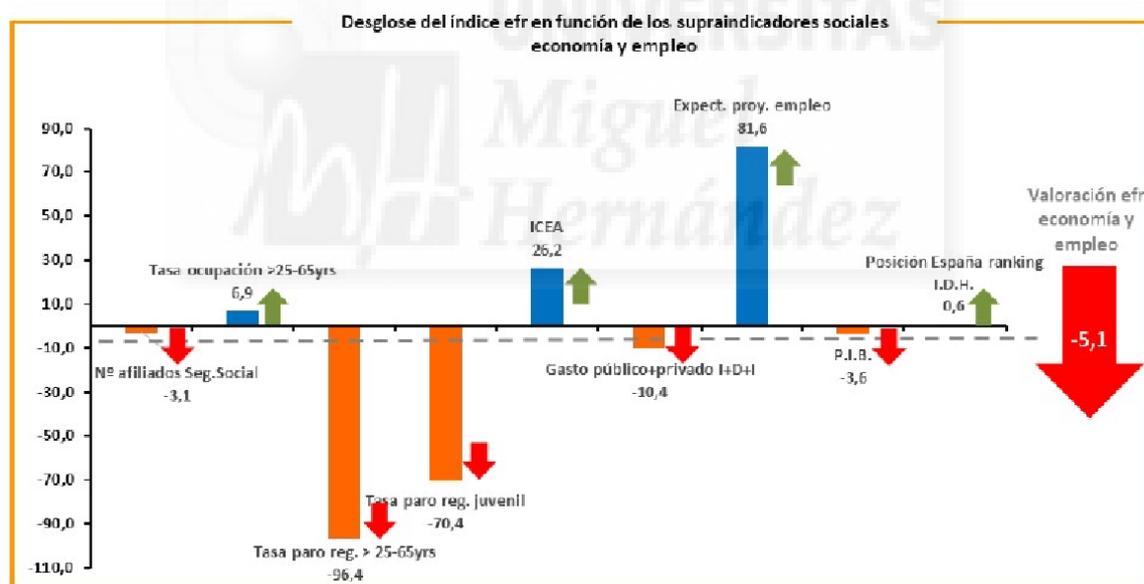


Figura 4. Fuente: Barómetro de la Conciliación - Índice efr 2017

Este apartado sin duda es uno de los más afectados por la crisis, con lo que no es casualidad que su valoración haya descendido 5,1 puntos básicos. Dentro del mismo podemos destacar los siguientes datos que han contribuido a esto:

- Aumento exponencial (96,4%) de la tasa de paro en personas entre los 25 y los 65 años.
- Dentro de la tasa de paro tenemos que hacer hincapié con la tasa de paro juvenil que ha sufrido el mismo aumento (un 70,4%).
- Notable descenso del número de afiliados a la Seguridad Social (3,1% de empeoramiento en el periodo).
- La inversión pública en investigación, desarrollo e innovación (I+D+i) también sufre un descenso de un 10,4% en este período.

Pero no todos los datos de este supraindicador son negativos, también hay algunos positivos que hacen que este sector se recupere un poco y frene el descenso. Entre ellos:

- *“Expectativa de proyección de empleo”* este dato muestra el número de directivos de empresas que creen que la contratación aumentará en un futuro en comparación con los que piensan que tendrán que prescindir de algunos de sus contratados. En este apartado se produce un incremento superior al 100%, al que se le aplicó un criterio de corrección, es decir se limitó su evolución para que no distorsionase el resto de los datos y con esta corrección se obtuvo un 81,6%.
- Ligeramente repunte en la posición de España en el Índice de Desarrollo Humano de la ONU (IDH), que muestra el logro obtenido en los valores fundamentales para el ser humano como por ejemplo una mayor esperanza de vida, una población alfabetizada, etc.
- Indicador de *“Confianza Empresarial”*, es decir, cómo valoran los empresarios el futuro de su negocio, mejora muy significativamente aumentando 27,3 puntos porcentuales.

Familia

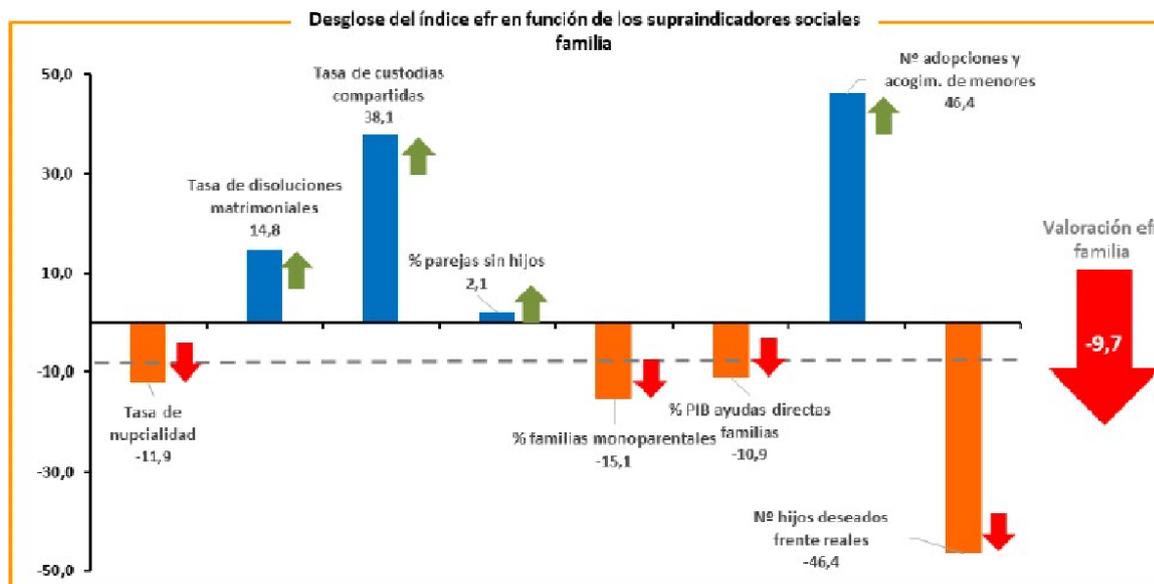


Figura 6. Fuente: Barómetro de la Conciliación - Índice efr 2017

En relación a la familia, debido al descalabro de algunos indicadores como el de “*El número de hijos deseados frente a los que finalmente se tienen*” que sufre un descenso de un 46,4% o el descenso un poco más comedido de otros como el de “*tasa de nupcialidad*” (la disminución de parejas que contraen matrimonio ha sido de un 11,9%); “*familias monoparentales*” (en comparación con el resto de los tipos de familia desciende un 15,1%) o “*ayudas a familias en base al %PIB*” (desciende un 10,9%), ha disminuido su valoración en 9,7 puntos porcentuales.

Por otro lado, hay otros factores que han tenido un aumento extraordinario, y como ocurría en el apartado anterior, hacen que se compensen los indicadores dentro de la sección de la familia. Algunos de ellos son:

- El considerable incremento de parejas divorciadas que comparten la tutela de sus hijos (38,1%).
- Aumenta el número de parejas que deciden tener descendencia, disminuyendo un 2,1% aquellas que deciden no tener hijos.
- Incrementan las familias que deciden adoptar o acoger a un menor, disparándose la cifra en un 46,4%.

- La tasa de disoluciones matrimoniales desciende con lo que el indicador contribuye a una mejora de la familia del 19,8% en el periodo.

Diversidad laboral

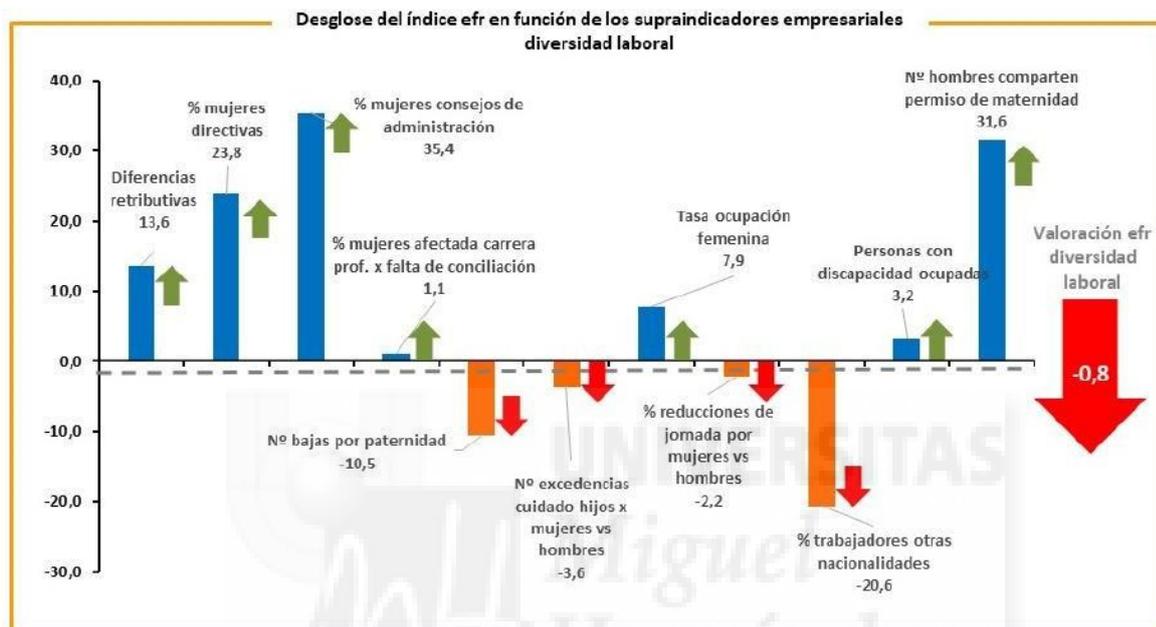


Figura 7. Fuente: Barómetro de la Conciliación - Índice efr 2017

El supraindicador de “diversidad laboral” prácticamente no ha variado durante el período de estudio, tan sólo desciende un 0,8%, aunque los distintos indicadores que lo componen muestran evoluciones bastante desiguales. Por ejemplo:

- Los indicadores que hacen referencia a género muestran la siguiente evolución:
 - Disminuyen las diferencias salariales entre mujeres y hombres, lo que supone un ascenso de este indicador de un 13,6%.
 - Se incrementa el número de mujeres en puestos de dirección un 23,8%.
 - El porcentaje de mujeres que trabajan en los Consejos de Administración de sus empresas mejora muy significativamente en un 35,4%.
 - Las mujeres que han visto afectada su carrera profesional por falta de medidas de conciliación han disminuido, lo que implica un balance positivo de un 1,1 %.

- Aumenta la tasa de ocupación entre las féminas en un 7,9%.
- Aumenta el número de hombres que comparten los permisos de maternidad en un 31,6% aunque continua siendo muy bajo en términos absolutos. Además de que la mayoría de las reducciones de la jornada laboral, así como excedencias para el cuidado de los hijos sigue recayendo sobre las madres

Gestión de la conciliación

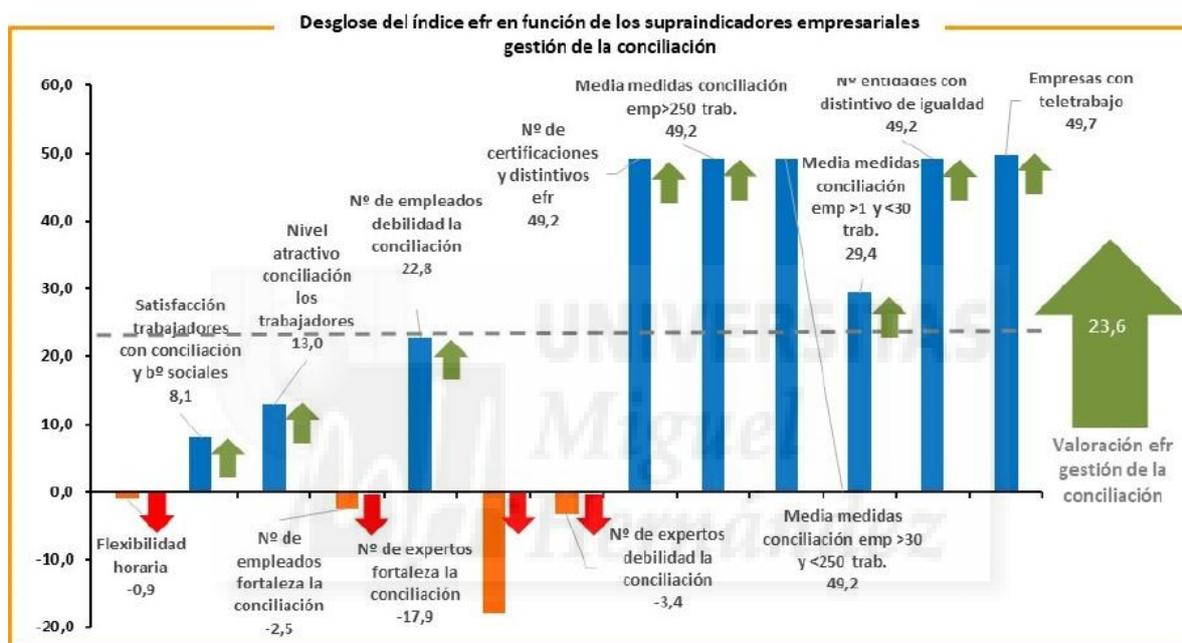


Figura 8. Fuente: Barómetro de la Conciliación - Índice efr 2017

De todos los visto hasta ahora, este supraindicador es el único que ha experimentado un ascenso, con un incremento del 23,6%. Hay que ver este aumento como un logro conseguido gracias a las políticas de igualdad que se han ido desarrollando durante estos años. Esto ha sido posible gracias a la mejora de los siguientes factores:

- Durante este intervalo de tiempo ascendió el número de empresas que ya cuentan con el certificado y distintivo efr2 (49,2%). Este distintivo reconoce a aquellas empresas que incluyen buenas prácticas en su organización para ser socialmente más responsables. El aumento de compañías con este distintivo ha dado lugar a un aumento en las medidas de conciliación implantadas y auditadas (entre un 29,4 y un 49,2% en función del tamaño).

- También ha aumentado el número de entidades que al igual que con la conciliación, han incluido políticas de igualdad en su organización y se les ha otorgado el distintivo de igualdad, entrando en la ‘Red DIE’ (49,2%).
- La sensación que tienen los trabajadores acerca de las medidas de conciliación de sus empresas mejora un 8,1%. Es más, el tema de la conciliación se transforma en un factor atrayente a la hora de elegir y permanecer en una empresa, en muchos casos.
- Cada vez hay más personas que emplean el teletrabajo como medida de conciliación de la vida laboral, personal y familiar (el porcentaje ha aumentado un 49,7%).
- Las empresas que permiten que sus empleados flexibilicen sus horarios para adaptarlos a su vida privada desciende levemente en un 0,9%.
- Por último, no hay acuerdo en cuanto a si la conciliación laboral es un avance para la organización de las empresas. Por un lado los expertos tienen una opinión desfavorable (el indicador empeora un 3,4%) mientras que para los trabajadores es una medida muy favorecedora (recibe un impacto positivo del 22,8%).

Percepción ciudadana

El barómetro de conciliación hizo la siguiente pregunta a una muestra de la población: *“¿Cómo considera que se encuentra la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en España en el año 2017 respecto al año 2008?”* La valoración que se le podía conceder iba desde 1 (muy mala) a 5 (muy buena). La mayor franja de respuestas se encontraban en una valoración intermedia (3 de 5) pero la conclusión que se obtuvo es que de forma general la conciliación en 2017 se valoró peor respecto al año 2008.

Separando la valoración por sexos, la del sexo masculino fue mejor que la valoración global, consideran el nivel de conciliación prácticamente igual en 2017 que el que había en 2008 (mediana del 2,8), mientras que la valoración de las mujeres fue inferior a la valoración global (mediana del 2,5).

También se les preguntó: *“¿Cómo considera que se encuentra la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en España respecto al conjunto de los países de la Unión Europea?”* Los encuestados opinaron que la conciliación que tenemos en España en comparación con la que hay en Europa es mucho peor. La mayoría de las respuestas situaban la valoración entre 1 y 2 de 5 (mediana de 1,92) (Fundación Másfamilia, 2017).

Los poderes públicos se están dando cuenta de las situaciones tan injustas que las mujeres están sufriendo y los problemas que de ello se derivan para toda la sociedad en su conjunto, por lo que nos encontramos con que en los últimos años, se están publicando una gran cantidad de normas y medidas orientadas fundamentalmente a conciliar la vida familiar y la laboral, pero también tendentes a proteger la maternidad y a fomentar la implicación del hombre en esta aventura. La normativa que podemos encontrar es la siguiente:

6.3.3 Ley orgánica 3/2007 de 22 marzo, para la Igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

El desarrollo del derecho de Igualdad aparece en nuestro ordenamiento jurídico en la “*Ley Orgánica 3/2007 de 22 marzo*”, como una respuesta del Estado de Derecho al poder político y someterlo a las normas jurídicas proclamadas en el artículo 1.1 y 14 de la Constitución, con la finalidad de romper la inmunidad del poder y vincularlo a un Estado que proteja la igualdad de la persona humana, promulgando la eliminación de la discriminación sin diferencia alguna.

Para ser más concretos, en su artículo 3 el poder legislativo impone la no discriminación por razón de maternidad o por la asunción de obligaciones familiares y el artículo 8 califica de discriminación cuando el trato no es favorable por razón de encontrarse en estado de gestación o al cuidado de un recién nacido.

La finalidad de la norma va dirigida hacia la conciliación familiar y el cuidado de los hijos, el empleo, la protección de la maternidad en el mundo laboral y por primera vez, aparece el permiso de paternidad, dispensando el mismo tratamiento a quienes se encuentran en situaciones jurídicas iguales.

Algunas de las medidas para proteger y fomentar la maternidad son:

- Dispensa para los empresarios en las cuotas de la Seguridad Social en los casos de bajas por maternidad y paternidad, asumiendo el Estado las cotizaciones en estos casos.
- Ampliación del permiso de maternidad en caso de partos múltiples.
- Disponer de la posibilidad de disfrutar de las vacaciones después de la baja de maternidad, aunque sea al año siguiente del año natural.
- Conjugación del disfrute del permiso de maternidad y el desempleo.

- Se conserva el derecho del permiso de maternidad y/o paternidad aún en el caso de la muerte de la madre o del bebé.
- La continuación de la cobertura de protección de la mujer el periodo de lactancia natural.
- Compatibilizar la duración de la jornada con el cuidado de los hijos (Sánchez, 2012).

La igualdad así entendida facilita la aplicación de la equidad entre mujeres y hombres en lo que se refiere al mundo laboral, a su acceso, a la formación, a la promoción, al trato y a las condiciones del trabajo; existiendo un imperativo legal para aquellas empresas de más de 250 trabajadores a establecer ‘Planes de igualdad’ para sus empleados (en las empresas de menos de 250 trabajadores se realizará por voluntad propia).

Los ‘Planes de igualdad’ contienen las medidas que garantizan de forma ordenada la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el mundo laboral, creadas tras un estudio de las características de cada puesto de trabajo, situación de la empresa, los objetivos a alcanzar, etc (art 46 LOIEMH) (Ley Nº 71, 2007).

Planes de Igualdad en las empresas

La evolución en el desarrollo de los diferentes ‘Planes de igualdad’ es constante, desconociéndose la eficacia real y la aplicación de la norma desde el punto de vista exterior, siendo sólo puesto de relieve cuando el conflicto llega a los Tribunales. No habiendo una forma homogénea de realizar dichos planes sino que están sujetos a la interpretación particular que el empresario en cuestión hace de la norma. El proyecto *“El impacto de los planes de igualdad en las empresa”*, desarrollado por el grupo Antígona, viene desarrollando una herramienta para analizar los ‘Planes de igualdad’ de las empresas privadas, evaluando la aplicación de la norma que hacen las citadas empresas en sus ‘Planes de igualdad’.

Este grupo de trabajo presenta las conclusiones a las que han llegado después de un análisis de los datos de una muestra de planes de igualdad de empresas de nuestro país. Su trabajo pretende demostrar la aplicación efectiva de la LOIEMH y desarrollar nuevos métodos y técnicas que garanticen la aplicación rigurosa del principio de Igualdad.

La muestra ha sido tomada de 103 ‘Planes de igualdad’ de empresas de España, pertenecientes a diferentes sectores laborales y con sede social en diferentes ciudades.

Los resultados que se obtuvieron de dicho estudio fueron los siguientes:

Los conceptos de los Planes de Igualdad

Se demuestra la incapacidad de los diferentes ‘Planes de igualdad’ para incorporar en su estructura el concepto de *“Igualdad Efectiva”* desarrollado por la LOIEMH. Esto se pone de manifiesto en el estudio por la escasa aparición del término, ya que sólo aparece en el 30% de los ‘Planes de igualdad’ estudiados.

Ni siquiera se ponen de acuerdo en qué capítulo debe aparecer el concepto ya que en unos aparece dentro de la *“Responsabilidad Social Corporativa”*, y otros directamente no la nombran porque consideran que dicha igualdad ya se ha conseguido en el mundo laboral, no quedando garantizado en este caso que nadie sea discriminado en cualquier forma o en cualquier momento.

En el caso de algunas empresas incluso llegan a confundir el término de *“Igualdad Efectiva”* con otros términos, no siendo utilizado de la manera discrecional.

Particularidades e instrumentos de los Planes de Igualdad

En todos los ‘Planes de igualdad’ observados destacan la importancia de hacer una evaluación de la empresa sobre la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, no obstante casi un 70% de estos planes no describen la evaluación que se ha llevado a cabo para obtener los datos a partir de los cuales deben elaborar los ‘Planes de igualdad’.

Para empezar se percibe un propósito de ocultar información sobre la empresa, cuando el hecho de que la empresa sea transparente sobre si se están dando situaciones de trato desigual debería ser un pilar fundamental. De esta manera se hace imposible saber si las medidas que adopta la empresa son las correctas para combatir las desigualdades que se dan en ella o si son suficientes.

Un dato alarmante es que sólo un 20% de las empresas realizan un diagnóstico inicial y además, en la mitad de los planes no aparece quién ha evaluado a la empresa, si ellos mismos o alguien externo. Del resto, el 32% lo han realizado por sí mismas y un 18% se lo han encargado a alguien de fuera de la organización.

Un elemento que se utiliza para cerciorarse del seguimiento de las medidas de los planes de igualdad es la comisión de igualdad. En la mayoría (91%) de las empresas hay una comisión de igualdad, si bien no tienen las mismas responsabilidades dependiendo de la

organización. Es más, en el 41% de los comisiones, no está establecido cual es el cronograma de las reuniones y cuando aparece reflejado, lo hacen con poca frecuencia (una vez cada seis meses). Tampoco se concreta en muchos de ellos (sólo en un 48%) cual es la vigencia de las medidas de los 'Planes de igualdad'. Y por último, sólo un 2% de los planes de estas empresas aparecen en su portal de internet.

Procesos de contratación del personal

Sin duda es uno de los pilares fundamentales para conseguir la igualdad de oportunidades puesto que es la primera traba a la que hacen frente las mujeres, el acceso a la empresa. En concreto en las empresas estudiadas la mayoría pese a ser algo de vital importancia no han analizado los procesos de selección de personal. Sólo un 5% de las empresas tiene medidas para paliar la discriminación en este apartado.

Brecha salarial entre mujeres y hombres

La desigualdad retributiva es el mayor reto que tienen las empresas puesto que es donde más diferencias hay entre hombres y mujeres, siendo una discordancia que hoy en día, con el gran soporte que encontramos en la legislación, no cabe. Queda claro entonces que es un tema que necesariamente debe aparecer en las evaluaciones de igualdad de las empresas. Pero encontramos que sucede todo lo contrario, puesto que en un 23% de las empresas no se analiza este apartado. Es más, en la práctica totalidad de los diagnósticos de las empresas no aparecen datos sobre las retribuciones de los trabajadores, pareciendo ignorar el tema puesto que sólo un 7% de las 'Planes de igualdad' de las empresas analizadas reconocen que existe discriminación salarial.

Presencia de mujeres en la dirección de empresas y la discriminación laboral vertical

El estudio arrojó el dato de que casi todas las empresas (un 83%) evitan aportar reseñas acerca de la composición de la dirección de la empresa.

En la mayoría de los planes tratan de quitarle importancia a la discriminación laboral vertical, es decir, que cuanto más se asciende a puestos de responsabilidad menos mujeres

encontramos empleadas; y creen que el hecho de que las mujeres accedan a puestos de mayor importancia será un hecho que acabará viniendo sólo y en el que no hay que tomar medidas. Por tanto, no es de extrañar que en la mitad de las empresas no haya medidas en sus planes para incrementar el acceso de la mujer a puestos de poder. De hecho, uno de las medidas más graves, es que se excluye a la dirección de la aplicación de los planes de igualdad.

Ascenso dentro de la organización de la empresa

Como ha quedado patente en el apartado anterior, la promoción de las mujeres en las empresas estudiadas es algo que no les interesa, y más obvio se hace cuando solo un 1% de las empresas tienen medidas para impedir la discriminación en la promoción.

Medidas para ser empresas familiarmente responsables

La información sobre las bajas por embarazo y los permisos de lactancia, así como los cambios en la jornada laboral (reducción y redistribución) es muy exigua en los diagnósticos, ya que solo aparecen en un 3% de los casos y en un 4% respectivamente.

Vuelve a encontrarse este grupo problemas para analizar cómo es la conciliación laboral en las empresas estudiadas. Llama la atención la poca observancia sobre este tema ya que precisamente es una de las desigualdades más destacables que se dan entre mujeres y hombres en cuanto a la dedicación a las tareas del cuidado de la familia. Aunque en el 58% se han ampliado los derechos y/o permisos por maternidad y paternidad para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, únicamente el 32% de los planes contemplan disposiciones cuyo fin sea potenciar el compromiso de los hombres en el cuidado de los hijos.

Acoso sexual y por razón de género

A pesar de que uno de los objetivos más importantes de los ‘Planes de igualdad’ es luchar contra el acoso, sólo un 39% de éstos incorporan medidas contra el acoso sexual y por razón de género. De éstas, el 27% ya tenían un protocolo anterior a la LOIEMH aunque en el 73% de los casos, se modifica con posterioridad.

En conclusión, la mayoría de los planes no tienen como fin conseguir una igualdad real, sino simplemente cumplir las leyes creadas por el Estado.

En segundo lugar, los problemas conceptuales aumentan cuando vemos que los diagnósticos no se realizan de la misma manera, que no quedan claro los conceptos que debe incluir ni cada cuánto se debe hacer, no habiendo criterios de validez a nivel nacional. Por ejemplo un dato preocupante es que la información que se recoge en la empresa en la mayoría de los casos no va separada por sexo. Si el diagnóstico que se hace no es adecuado, no se puede garantizar los derechos de las trabajadoras.

Y por último, las empresas que han evaluado su situación actual revelan que los problemas de segregación vertical en las mujeres sigue siendo una traba a la que no se le está poniendo solución. Las mujeres siguen en puestos de trabajo inferiores dentro de las empresas, la mayoría de los puestos de poder siguen siendo de los hombres y en contadas ocasiones se establece la necesidad de introducir cambios para paliar la situación desigual en la que están ellas y poder avanzar en la igualdad efectiva (Bodelón & Barcons, 2013).

A raíz de la “Ley orgánica 3/2007 de 22 marzo, para la Igualdad efectiva entre hombres y mujeres”, cada Comunidad Autónoma ha ido desarrollando su propia legislación de manera que en la actualidad todas poseen leyes de Igualdad entre Hombres y Mujeres (excepto Ceuta y Melilla), planes de actuación y programas específicos, que se detallan en las siguientes tablas:

CCAA	Ley autonómica de igualdad
Andalucía	<i>“Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía”.</i>
Aragón	Existe un anteproyecto de Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón.
Cantabria	Existe un anteproyecto de Ley de Cantabria para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Castilla y León	<p><i>“Ley 7/2007, de 22 de octubre, de Modificación de la Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla y León”.</i></p> <p><i>“Ley 1/2011, de 1 de marzo, de evaluación del impacto de género en Castilla y León”.</i></p>
Castilla-La Mancha	<i>“Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla–La Mancha”.</i>
Cataluña	<i>“Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres”.</i>
Comunidad Valenciana	<i>“Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres”.</i>
Extremadura	<i>“Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura”.</i>
Galicia	<i>“Decreto Legislativo 2/2015, de 12 de febrero, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales de la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de igualdad”.</i>
Islas Baleares	<i>“Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres”.</i>

Islas Canarias	<i>“Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres”.</i>
La Rioja	<i>“Decreto 12/2003, de 4 de abril, por el que se fijan medidas de apoyo a la familia, a la conciliación de la vida laboral y familiar, y a la inserción y promoción laboral de las mujeres en La Rioja”.</i>
Murcia	<i>“Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Región de Murcia”.</i>
Navarra	<i>“Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Navarra”.</i>
País Vasco	<i>“Ley 4/2005, de 18 de febrero para la Igualdad de Mujeres y Hombres”.</i>
Principado de Asturias	<i>“Ley 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género”.</i>
Comunidad de Madrid	<i>“Ley 2/2016, de 29 de marzo, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad de Madrid”.</i>

Tabla 4. Fuente: elaboración propia.

Son relevantes los siguientes planes y programas específicos en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres de las Comunidades Autónomas que se detallan a continuación (Ministerio de Sanidad, Asuntos Sociales e Igualdad, 2013):

CCAA	Planes y programas específicos
Ceuta	<i>“III Plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de la ciudad de Ceuta 2013 – 2016” (ya está en trámite el IV Plan de igualdad que será para el periodo de 2017-2019).</i>
Comunidad Valenciana	<i>“I Plan de Igualdad (2016-2019) ”.</i>
Extremadura	<i>“Plan para la Igualdad de las Mujeres de Extremadura (2013-2016) ”.</i>
Galicia	<i>“VII Plan Estratégico de Galicia para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres 2017-2020”.</i>
Islas Baleares	<i>“IV Plan estratégico de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de las Illes Balears 2015-2020”.</i>
Islas Canarias	<i>“Estrategia para la igualdad de mujeres y hombres 2013-2020”.</i>
La Rioja	<i>“IV Plan Integral de Mujeres 2011-2014 del Gobierno de La Rioja”.</i>

Murcia	<i>“II Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del municipio de Murcia 2018-2019”.</i>
Navarra	<i>“Plan de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres de la Comunidad Foral de Navarra(2006-2010)”.</i>
País Vasco	<i>“VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE”.</i>
Comunidad de Madrid	<i>“Estrategia Madrileña para la Igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres 2018-2021”.</i>
Castilla-La Mancha	<i>‘Plan Estratégico para la Igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha 2011-2016”.</i>
Castilla y León	<i>“Plan Autonómico para la Igualdad de Oportunidades y contra la Violencia de Género en Castilla y León 2013-2018”.</i>
Andalucía	<i>“Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013”.</i>
Aragón	<i>“I Plan estratégico para la igualdad de mujeres y hombres en Aragón (2017-2020)”.</i>
Cantabria	<i>“Estrategia de Mainstreaming de Género del Gobierno de Cantabria 2007-2015”.</i>

Cataluña	<i>“Plan estratégico de políticas de mujeres del Gobierno de la Generalidad de Cataluña 2012-2015”.</i>
Principado de Asturias	<i>“II Plan estratégico de igualdad del Principado de Asturias 2016-2020”.</i>

Tabla 5. Fuente: elaboración propia.

6.3.3 Plan estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016.

Este Plan es la herramienta a través de la cual el Estado define, en aquellas esferas que son competencia del Gobierno, los fines y las medidas imprescindibles para evitar cualquier discriminación por razón de sexo que pueda seguir existiendo y para alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Es el primero que incluye dentro de su estructura desde el principio, un programa de evaluación, lo que significa que cada objetivo tiene vinculados una serie de indicadores que permiten realizar un seguimiento y analizar los resultados obtenidos.

Está formado por siete ejes:

- Eje 1: Igualdad en el trabajo y lucha contra la discriminación salarial.
- Eje 2: Conciliación y corresponsabilidad.
- Eje 3: Supresión de la violencia machista.
- Eje 4: Participación de las mujeres en todos los ámbitos.
- Eje 5: Educación.
- Eje 6: Desarrollo de labores en otras políticas sectoriales.
- Eje 7: Herramientas para integrar el principio de igualdad de manera transversal.

Los tres primeros sobre todo muy relacionados con la igualdad en el ámbito laboral (Ministerio de Sanidad, Asuntos Sociales e Igualdad, 2014).

6.3.4 R.D 295/2009 de 6 Marzo regulador de las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia natural.

Aparte de la modificación en los casos de permiso por maternidad y en el riesgo durante el embarazo, una de las novedades que incorporó la LOIEMH fue la adición de dos subsidios más a los ya existentes: el permiso de paternidad y el de riesgo durante la lactancia natural, con el fin de mejorar el acceso de la mujer al mundo laboral y reorganizar la conciliación familiar.

La ley anteriormente citada instaba al Gobierno a decretar cuantas disposiciones hiciesen falta para su correcta aplicación y con este objetivo se creó en *“Real Decreto 295/2009 de 6 Marzo regulador de las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia natural”*, gracias al cual se crea un subsidio por maternidad no contributivo con el fin de que las medidas en apoyo de la maternidad llegasen a todas las mujeres. Fue creado para aquellas que cumplen todos los requisitos que exige la ley excepto el periodo mínimo de cotización previo. También se amplía el periodo de descanso por maternidad en caso de que el alumbramiento fuese antes de la fecha establecida y si fuese necesaria la hospitalización, se ampliaría el subsidio por maternidad.

El permiso de paternidad implica el cobro del correspondiente subsidio, incluyendo a los trabajadores autónomos.

El riesgo por embarazo, pasa a ser parte de las contingencias profesionales. Se elimina el requerimiento de un periodo previo de cotización para el cobro del subsidio y se aumenta la suma de la prestación del 75% de la base reguladora que suponía cuando se encontraba en las contingencias comunes, al 100% de la base por contingencias profesionales.

Se añade una prestación por riesgo durante la lactancia natural en el caso de que la mujer no pueda estar en su puesto de trabajo y no se pueda cambiar a otro que se adapte a la lactancia.

6.3.5 Ley 31/1995 de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Dedica su artículo 26 a la protección de la maternidad que a su vez forma también parte de la protección a los trabajadores especialmente sensibles (artículo 25) e incluye la realización de una evaluación de los riesgos en los puestos de trabajo donde haya una mujer embarazada, debiendo establecer el tipo, el nivel y el tiempo de exposición a los agentes o factores que intervengan negativamente en su salud o a la del feto y la necesidad de adaptar las condiciones laborales de estas trabajadoras. De igual manera aplicable a la lactancia natural.

Establece el derecho de la mujer a abandonar el puesto de trabajo para las revisiones del embarazo sin ser por ello un perjuicio económico.

La no consecución de estas normas de protección del embarazo y lactancia por parte del empresario implicará una serie de responsabilidades y sanciones por inobservancia de las leyes.

A pesar de todas estas medidas que hemos visto a lo largo del trabajo, la mujer sigue siendo discriminada en el lugar de trabajo, así queda patente en la estadística de la OCDE sobre la población activa, desempleados y ocupación en España.

En ella se puede observar la disyuntiva profesional entre ambos géneros una vez se casan y tienen hijos. Cuando sucede esto, el abandono del empleo por parte de la mujer, es muy elevado en nuestro país. Sin embargo, el porcentaje de ocupados en el sector masculino no sufre modificaciones con la paternidad.

Los datos lo demuestran:

- Mujeres activas cuando no tienen hijos, 56%
- Mujeres en situación de desempleo después de dar a luz, 44% (Sánchez, 2012).

Del Instituto Nacional de Estadística podemos obtener las mismas conclusiones puesto que nos indica que en este año un 77,5% de mujeres trabajadoras realizan todos los días labores domésticas, frente a un 32,9% de hombres trabajadores. O que un 47,4% de mujeres a parte de trabajar, cuidan y educan a sus hijos o nietos en comparación con un 31,5% de hombres trabajadores (INE, 2018).

En el año 2016 en España, entre los hombres las mayores razones por las que no trabajaban eran las siguientes: 45% por jubilación, el 29,5% por formación y el 16,4% por discapacidad o enfermedad.

Entre las mujeres, los principales motivos de no encontrarse activas eran: el 21% formación, el 19,6% por jubilación y el 18,4% por responsabilidades personales o familiares (INE, 2017)

En otras ocasiones nos encontramos con la decisión de abandonar su puesto de trabajo no la toma la mujer, sino que ante su estado de gestación, el empresario decide despedirla (Fundación Madrina, 2010).

Todos sabemos que a pesar del amplio respaldo legislativo y jurisprudencial se siguen cometiendo situaciones ilegales. Numerosas sentencias declaran nulos o improcedentes los despidos de mujeres gestantes, pero en España suceden diariamente (Sánchez, 2012).

6.4 Cómo está la situación en Europa sobre los derechos de la mujer en el trabajo.

Respecto al progreso de la tasa de empleo de hombres y mujeres desde hace 25 años, una de las particularidades más notables es la disminución de las diferencias en el empleo entre ambos. En la mayoría de los países se debe al aumento de la contratación femenina (por ejemplo, en los Países Bajos y en España), pero hay países en los que la disminución de esta diferencia se debe más a la caída de la contratación entre hombres que al aumento de la contratación entre mujeres (Chipre y Grecia).

También encontramos países en los que el empleo esta distribuido de manera muy equitativa entre los dos sexos, alcanzando el ideal de igualdad perseguido y destruyendo la brecha de empleo que hay entre géneros. Esto sucede en países como Chequia o Suecia. Las tasas de empleo son menores para las mujeres que para los hombres en todos los años y en todos los países, excepto en dos estados: Letonia y Lituania en 2010, pero por la misma razón que hemos comentado antes, no se debe a políticas que hayan incentivado el empleo en mujeres, si no a que la contratación de hombres sufrió una caída más pronunciada que la de las mujeres.

El empleo en personas entre 20 y 64 años en el año pasado ascendió del 56,2% al 81,2%. Entre los países miembros de la UE- 28 en los que las diferencias de contratación por géneros son más bajas (menores de 5 p.p.), se contrató a más gente en comparación con la media de la Unión Europea. Entre los países que se encontraban en el lado opuesto, con desigualdades por sexo en el empleo superiores a 15 p.p, la tasa de empleo fue inferior a la media de la UE, como fue el caso de Grecia, Italia, Rumania y Malta.

La jornada de trabajo a tiempo parcial difiere de manera significativa entre hombres y mujeres. En 2016 un 31,4 % de las mujeres de entre 20 y 64 años con trabajo en la Unión Europea tenían jornadas a tiempo parcial, porcentaje superior al de los hombres (8,2 %) (Erostat Statistics Explained, 2017).

La brecha de género se trata de la diferencia entre las tasas de empleo de hombres y mujeres en edad de trabajar (20-64). En la UE-28, la brecha de empleo de género fue de 11,6 p.p. en 2016, lo que significa que la proporción de hombres en edad de trabajar en el empleo superó a la de las mujeres en 11,6 p.p. En el caso de España, se encuentra en la media europea en cuanto a la brecha de empleo de género con 11,39 p.p.

La brecha de empleo de género varía significativamente entre los Estados miembros como se refleja en la figura 9. En 2016, la brecha más baja se registró en Lituania (1,9 p.p.), seguida de Letonia (2,9 p.p.), Finlandia (3,3 p.p.) y Suecia (3,8 p.p.). Estos cuatro fueron los únicos Estados miembros de la UE con una brecha de empleo de género no superior a 5 p.p. En el otro extremo de la escala, cinco Estados miembros registraron un vacío superior a 15 puntos porcentuales, a saber, la República Checa (16,0 pp), Rumania (17,6 pp), Grecia (19,0 pp), Italia (20,1 pp) y Malta (27,7 pp.). Esto se debe a la menor participación de las mujeres en los mercados laborales en estos países (Erostat Statistics Explained, 2018).

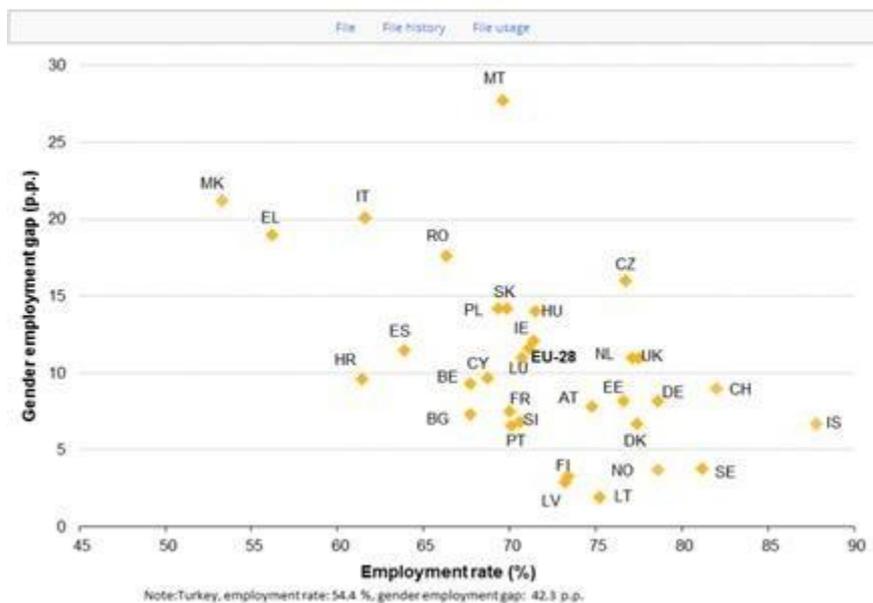


Figura 9. Fuente: Gender statistics, 2018.

6.4.1 La igualdad entre mujeres y hombres en los Tratados de la UE

Es necesario mencionar las normas dictadas a través del Tratado de la Unión Europea (TUE) y del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) para conocer cuál es la legislación vigente a nivel comunitario. Se trata de dos textos en los que se fundamentan los principios de la Unión Europea como son cooperación, igualdad de los Estados miembros, respeto a las identidades nacionales, respeto a la democracia... Y entre los cuales se pueden observar algunos fundamentos que hacen referencia a la igualdad entre mujeres y hombres:

De esta manera, el Art. 2 del TUE además de enunciar valores fundamentales, menciona que uno de los valores que deben respetarse en toda la Unión Europea es el de *“la solidaridad y la igualdad entre mujeres y hombres”*. Derecho y obligación que vuelven a reiterar en el Art. 3.3. del mismo tratado en el que insta a la UE a combatir todas las desigualdades que se den entre hombres y mujeres.

Dentro del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, el artículo 8 vuelve a solicitar a la Comunidad Europea promover la equidad entre mujeres y hombres y para ello podrá

disponer de todas las acciones necesarias para luchar contra la discriminación por razón de género (Art. 19.1 TFUE).

Respecto a algunos de los derechos sociales fundamentales que se recogen en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, como son el de tener un trabajo digno y unas condiciones de empleo adecuadas, la UE debe apoyar a los Estados que la componen, entre otras cosas, a que tomen medidas para que los hombres y las mujeres tengas las mismas oportunidades para tener un empleo y un trato digno en él (Art. 153.1. TFUE) y se exhorta a que se ofrezcan una serie de ventajas a la hora de acceder al empleo para favorecer “*al sexo menos representado*”, en el caso de España y de la gran mayoría, las mujeres (Art. 157.4 TFUE).

6.4.2 Fundamentos del Consejo de Europa sobre Igualdad

El Consejo de Europa (CdE) es la organización más antigua de Europa fundada en 1949. Actualmente la conforman 47 Estados entre los que está España. Se trata del primer tratado a nivel internacional y es una herramienta imprescindible para asegurar los derechos humanos en Europa y para defender la democracia en todos los países que forman parte de él.

En el Convenio Europeo no hay ningún artículo que se refiera al acoso, pero la prohibición de éste se puede deducir de otros artículos como el del “*derecho al respeto a la vida privada y familiar*” (Art. 8), o la “*prohibición a la tortura*” (Art. 3) y también relacionado con esto, el artículo 14 que se refiere a la “*prohibición de la discriminación*”, asegurando que todos los seres humanos tienen derecho a disfrutar de los mismos derechos y libertades sin importar a que sexo pertenecen.

Por otro lado, la Carta Social Europea (CSE) recoge los mismos derechos pero en el ámbito de los derechos económicos y sociales. Esta exige que los de derechos civiles y laborales, se garanticen sin discriminación por razón de género.

La Carta habla de la igualdad de la mujer y el hombre tanto en el trabajo como en la vida familiar. Algunos de sus artículos hablan de los derechos de la maternidad en el trabajo y establece una serie de acciones para promover la igualdad de oportunidades. De esta

manera pide que se haga cuanto sea necesario para asegurar que las familias estén protegidas en el plano económico, social y jurídico (Art. 16) y para proteger los derechos de las madres y de los hijos de éstas (Art. 17) (Peña, 2016).

6.5 Cómo está la situación en el mundo sobre los derechos de la mujer en el trabajo.

Comenzaré exponiendo en qué situación se encuentran las mujeres de todo el mundo cuando se quedan embarazadas, a qué permisos tienen acceso, cómo son remuneradas y cuáles son sus derechos laborales. No podemos obviar la licencia de paternidad puesto que se trata de alcanzar la igualdad en el mercado laboral y los hombres también deben disfrutar de los permisos necesarios para poder conciliar su vida laboral y familiar. Para ello hago uso del informe *“La maternidad y la paternidad en el trabajo: la legislación y la práctica en el mundo”* de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ya que es el órgano que vela por los derechos de los trabajadores a nivel internacional.

6.5.1 El permiso de maternidad en el mundo

Los resultados del estudio realizado por la OIT ratifican que está habiendo un cambio de visión de la maternidad en todo el mundo y que los periodos de baja por maternidad se están ampliando a periodos más aceptables, al menos, hasta las 14 semanas. Sólo dos de todos los países del presente estudio no tienen prestaciones obligatorias durante el permiso de maternidad.

Más de una centena de países en todo el mundo se encargan de estas prestaciones, sin que recaiga sobre el empresario, reduciendo así su responsabilidad sobre la protección de la maternidad. Sin embargo, los datos muestran que en más del 50% las prestaciones no son suficientes tanto a nivel económico como de tiempo disfrutado.

Para los millones de trabajadoras que en la práctica carecen de un subsidio suficiente como para cubrir sus necesidades, en especial las de los países donde hay más pobreza, es muy importante que se aumente la cobertura en las leyes y en la vida real.

Una licencia de maternidad lo suficientemente larga es necesaria para que la mujer se recupere del parto y regrese al trabajo en buenas condiciones, mientras cuida del menor.

Cuando dicha licencia no dura lo suficiente, las madres se sienten incapaces de desarrollar el trabajo que venían haciendo hasta ahora y esto hace que disminuya su productividad. Ahora bien, una ausencia demasiado prolongada en el trabajo, que además sólo ocurre en el caso de las mujeres puesto que la licencia por paternidad es más corta, puede afectar a la participación de éstas en las empresas o limitar su ascenso de categoría, sobre todo si dicha empresa no tiene establecidas medidas para proteger la maternidad.

Hay que diferenciar entre cuántas trabajadoras tienen el derecho ante la ley al subsidio por maternidad, y cuántas lo reciben en realidad ya que en ambas cifras no suelen coincidir. Dependiendo de la manera en que se aplican las leyes y los protocolos de las empresas, surge una diferencia entre estos dos aspectos. En la realidad, una gran cantidad de trabajadoras sigue sin tener protección durante la maternidad.

Las desigualdades entre países y/o continentes son impactantes:

- Más del 80% de las mujeres que trabajan en el continente africano y en Asia no tienen protección. Hay que tener en cuenta que se trata de áreas donde abunda el trabajo informal, sin contratos y donde la mortalidad materno-infantil sigue siendo muy elevada, puesto que los encargados de estas trabajadoras no toman ningún tipo de medida preventiva, no sólo en cuanto a la maternidad sino también en cuanto a cualquier media que tenga que ver con la prevención de riesgos laborales. Además hay que tener en cuenta que el género femenino no goza de los mismos derechos y libertades, no sólo en el ámbito laboral si no en todas las esferas de la vida cotidiana.
- Solo el 28,4% de las mujeres que tienen empleo en el mundo gozan de una protección real; es decir, que en el caso de no poder asistir al trabajo por razones de maternidad, se verían cubiertas sus necesidades económicas por parte del Estado o del empresario.
- De esta cifra, el 38% pertenecen a países desarrollados, puesto que son donde más se respetan los derechos humanos, frente a menos del 5% de África.
- En solo 21 países (sobretudo europeos) el derecho al subsidio por maternidad esta asegurado para la mayoría de las trabajadoras.

6.5.2 El permiso de paternidad en el mundo

En cuanto a la licencia de paternidad, la OIT no tiene unas normas específicas. Sin embargo, la *“Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente”*, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) solicita a los gobiernos crear políticas adecuadas para poder poner en equilibrio las responsabilidades laborales y familiares, añadir la licencia de paternidad, y de este modo ofrecer incentivos para que los hombres las aprovechen.

78 de los 167 países sobre los que se disponía de información cuentan con el derecho obligatorio a la licencia de paternidad.

6.5.3 No discriminación por razón de género y protección en el empleo

La OIT, en el año 2000 comprendió la necesidad de revisar las medidas que había establecido para proteger la maternidad, pues eran del año 52 y lo hicieron a través del Convenio número 183, en el que se establece unas medidas para evitar la discriminación en el empleo y para fomentar la protección de la maternidad.

Resulta muy difícil determinar el número total de despedidos que suceden por causa de la maternidad así como el acoso que reciben las trabajadoras por esta misma causa, añadiendo que los estudios sobre este tema son escasos. Sin embargo, la información procedente de litigios judiciales, órganos encargados de velar por la igualdad de oportunidades, sindicatos y otras fuentes indican que la discriminación es un problema que aparece en todo el mundo constantemente.

Como ya he comentado antes, el Convenio número 183 acuerda diversas medidas para aumentar esta protección contra la discriminación laboral, entre ellas:

- El derecho a volver a su mismo puesto de trabajo o a un puesto de categoría equivalente, apercibiendo el mismo salario, cuando finalizado su permiso de maternidad la mujer decida volver a reincorporarse.

De los 146 países sobre los que se tenían datos, 64 ofrecen esta garantía legal. Sin embargo, la mayoría (82 países) no lo garantiza.

- Otra medida de protección es la carga de la prueba. Esta medida consiste en que tiene que ser el empresario el encargado de demostrar que cuando ha despedido a un trabajador no ha sido por motivos de maternidad o paternidad. De todos los

países del estudio, el 38% (54 países) cuentan con esta medida mientras que en un 60% de los países (86 países) no lo especifica y en los países restantes, dicha carga corresponde al trabajador.

- La no discriminación en relación con la maternidad: respecto a esto, el Convenio número 156 (Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares) extiende la protección a los trabajadores para el cuidado de los hijos, tanto a hombres como a mujeres.

La discriminación por razón de género ha sido rechazada por numerosos países, sin embargo no todos están de acuerdo en cuáles son las fuentes que originan esa discriminación. De los países estudiados, 114 tenían leyes en contra de la discriminación en el empleo por razones de sexo (OIT, 2014).



7 Conclusiones generales

A pesar de haber encontrado variada bibliografía sobre el acoso laboral, no ha ocurrido lo mismo en cuanto empecé a acotar el término y me fijé en el acoso que sufren las mujeres en concreto, quizás porque es un tema muy reciente y todavía queda mucho por profundizar. Si bien es cierto que se puede observar que gobiernos de todos los países están empezando a tomar conciencia sobre el tema y han comenzado a legislar y a controlar este problema.

7.1 Qué es el mobbing y qué consecuencias tiene

El acoso laboral o *Mobbing* se refiere a la instigación psicológica que sufren algunos trabajadores en sus lugares de trabajo y que puede acarrear no solo problemas físicos o psicológicos como ansiedad, depresión o enfermedades crónicas si no que afecta a la organización de la empresa en la que ocurre, aumentando el absentismo laboral o apareciendo casos de burn out.

A pesar de que hay diferentes definiciones del mobbing, todas tienen unos elementos en común:

- La conducta abusiva se da a lo largo del tiempo, al menos una vez a la semana durante seis meses.
- Se da en el lugar de trabajo.
- Va dirigido hacia un trabajador en particular y no hacia una colectividad.

Bien es cierto que no todos los estudiosos del tema opinan que tienen que concurrir todos estos puntos, sin embargo se están utilizando en muchas sentencias judiciales para determinar si ha habido acoso laboral. No ocurre lo mismo con la discriminación laboral por razón de género, en el que acotar si ha sucedido acoso laboral dirigido hacia una mujer no es tan sencillo.

7.2 Estudio sobre el *mobbing* maternal en España

La Fundación Madrina es la única organización en nuestro país que ha realizado un estudio sobre el acoso laboral maternal que sufren las mujeres, aún así considero que este estudio es insuficiente puesto que es del 2008, es decir, anterior a la crisis y los parámetros que medían han tenido que sufrir modificaciones, por tanto no sabemos cuál es la situación actual en la que nos encontramos.

En el 2008, cuando se llevó a cabo esta investigación, las conclusiones a las que se llegaron fueron preocupantes puesto que un 90% de las embarazadas afirmaron que sufrieron acoso laboral como consecuencia de su estado. Las consecuencias de este tipo de acoso son graves pues implican conflictos personales y en el seno de la familia; problemas psicológicos y enfermedades que pueden llegar a ser graves e incluso a cronificarse. He echado en falta que este informe después del estudio tan profundo que llevó a cabo, no aportase medidas para prevenir el MML o nombrar recursos en los que poder refugiarse la víctima de este tipo de acoso.

7.3 Cómo está la situación en España sobre los derechos de la mujer en el trabajo.

Durante la búsqueda bibliográfica han surgido varios estudios que describen cómo es la realidad en España. En cuanto a oportunidades laborales para las mujeres se refiere, esta diferencia ya se hace notoria empezando por la búsqueda de trabajo, ya que tanto la tasa de actividad por sexos como la tasa de empleo, refleja cómo son muy superiores en los hombres.

También nos encontramos con que a pesar de que la contratación temporal tiene una distribución entre sexos muy igualitaria, en la afiliación con contratación indefinida no ocurre lo mismo, de hecho la diferencia a favor de los hombres es muy notoria.

Estos datos contrastan con la formación que reciben hombres y mujeres, pues la formación de éstas últimas es superior a la de los hombres.

Creo que sería interesante instar a las empresas a que hubiese paridad en cuanto a los tipos de contrato, bien por su tipo de jornada como su duración. No sólo centrándonos en la mujer pues la búsqueda de la igualdad también afecta al hombre, y por tanto también a

él hay que facilitarle que pueda tener éxito laboral y cuidar de sus hijos, por ejemplo fomentando la reducción de jornada para el cuidado de los hijos que suele recaer en la mujer.

En cuanto a las empresas, el Índice efr ha experimentado un empeoramiento desde el año 2008. Por tanto creo que sería interesante ya que están los índices desglosados, intentar mejorar aquellos que se han visto tan afectados durante este periodo, por ejemplo el de natalidad.

Respecto a las mujeres en el mercado laboral, los indicadores muestran que la situación ha ido mejorando ya que la brecha salarial ha disminuido y las mujeres han accedido a puestos de altos cargos en las empresas aunque estos datos se hallan en discrepancia con los obtenidos del “*Informe del mercado de trabajo estatal. Datos 2016*”. Puesto que en este informe se recoge que en el año 2016, el grupo de directivos era un grupo sin muchos cambios en cuanto a contratación, y que además, era predominantemente masculino.

Un hecho de gran trascendencia fue la creación de la “*Ley orgánica 3/2007 de 22 marzo, para la Igualdad efectiva entre hombres y mujeres*” que ha iniciado una serie de cambios en España que han sido la pieza clave para que las empresas empiecen a tomar conciencia sobre este tema.

A raíz de esta ley, las diferentes Comunidades Autónomas han ido desarrollando su propia legislación, aunque en algunos sitios aún está en proceso de desarrollo, para poder aplicarlas al ámbito laboral en forma de planes de igualdad y promover un acceso al trabajo más equitativo, en igualdad de oportunidades. Respecto a los planes y programas específicos sobre Igualdad que se han desarrollado en cada comunidad autónoma, a raíz de estas leyes autonómicas, considero que sería interesante que se estableciese un periodo para revisar y modificar estos planes, pues encontramos a lo largo de la geografía, que los Planes de Igualdad no tienen el mismo desarrollo, siendo en algunos muy recientes y en otros con años de retraso, creándose así una desigualdad entre territorios del mismo Estado.

También debemos diferenciar la teoría de la realidad, pues hay estudios poniendo en evidencia que estos Planes de Igualdad que crean las empresas de nuestro país, en ocasiones no se han implantando de manera efectiva, y no buscan promover la igualdad de la mujer en el mercado laboral si no que buscan cumplir con la legislación, como si de un mero trámite administrativo se tratase.

7.4 Cómo está la situación en Europa sobre los derechos de la mujer en el trabajo.

Si comparamos la situación de Europa con la de España vemos que lo que sucede en nuestro país es un reflejo de lo que ocurre a nivel internacional. Los datos son similares, las tasas de empleo son superiores en hombres y las tasas de paro son mayores en el caso de las mujeres, aunque está disminuyendo la brecha en la tasa de empleo.

La disminución de la brecha salarial no se debe al aumento de las tasas de empleo entre las mujeres. En la mayoría de los casos, la disminución de la brecha está causada por la disminución de las tasas de empleo entre los hombres. En el caso de España, se encuentra en la media europea en cuanto a la brecha de empleo de género con 11,39 p.p, siendo la de Europa 11,6 p.p. considerando desde mi punto de vista que este dato debe ser un incentivo para que sigamos avanzando hasta estar a la altura de otros países europeos como Suecia o Finlandia en los que apenas existe la brecha de empleo.

En mi opinión las diferencias en las tasas de empleo también son debidas a que aunque todos los países se encuentren en la Unión Europea, no todos tiene el mismo nivel de desarrollo económico. Y qué decir queda de que los derechos laborales de las mujeres tampoco lo están. Estos dos factores están íntimamente ligados cuando hablamos de la brecha salarial.

La Unión Europea es consciente de la brecha de empleo de género que tienen todos los países que la forman y ha dictado leyes para combatirla, de esta manera tenemos 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.

7.5 Cómo está la situación en el mundo sobre los derechos de la mujer en el trabajo.

Las oportunidades laborales, así como la protección a la maternidad, el acceso igualitario al trabajo o la lucha contra el acoso laboral son diferentes en todo el mundo y como suele suceder, las mujeres que gozan de mayor protección son las de los países desarrollados.

Un aspecto importante sobre la protección a la maternidad son los permisos por maternidad y paternidad, así como los apercibimientos correspondientes. A pesar de que se está consiguiendo una licencia de un mínimo de 14 semanas en todos los países, no ocurre lo mismo con los subsidios que reciben las trabajadoras durante este periodo que no son suficientes en más de la mitad de los casos. En cuanto a la licencia de paternidad aún queda mucho por hacer puesto que no está tan establecida como la de maternidad y sin duda es un paso esencial ante la igualdad de oportunidades laborales.

En cuanto a las medidas de protección del empleo y no discriminación, como ya he dicho antes es muy difícil tener datos exactos sobre la discriminación en el trabajo, sin embargo fijándonos en casos judiciales de los países, así como la forma en la que actúan los gobiernos, podemos hacernos una idea de cómo nos encontramos, y creo en este sentido que ni si quiera los países desarrollados hemos alcanzado aún una situación de igualdad laboral, en la que no haya prácticas de acoso a las mujeres por el mero hecho de verse en una situación de embarazo. Ni que decir queda, de que si pudiéramos encontrar desigualdades entre países de la Unión Europea, las que encontramos a nivel mundial se acentúan. En algunos países antes de empezar a hablar de los derechos laborales de las mujeres, se debería por intentar equiparar a las mujeres y hombres en cuanto a derechos y libertades, pues es sabido que numerosos países del mundo, sobre todo de los menos desarrollados violan los derechos de la mujer.

Por eso es importante que organismos como la OIT insten a los gobiernos de los diferentes países del mundo a que velen no sólo por un acceso más igualitario al trabajo y por erradicar prácticas de acoso en las relaciones laborales, sino porque haya igualdad entre mujeres y hombres.

Por último, debido a como ya he dicho anteriormente, el tema tratado es bastante reciente, no hay más que fijarse en que las medidas que se están tomando y toda la legislación que

encontramos son de fechas recientes, considero que es un tema con muchas líneas de investigación plausibles y que se hacen necesarias para nuestra sociedad y para mejorar el mercado laboral.

Por ejemplo, a pesar de la numerosa legislación y de todos los Planes de Igualdad que se están realizando, considero que sería interesante realizar un estudio para conocer si realmente con las medidas que estamos tomando, se está consiguiendo afrontar el problema de acceso al mercado laboral de la mujer y de la discriminación que sufre en su lugar de trabajo.

Otra línea de investigación interesante sería explorar el acoso no desde la perspectiva acosador-víctima o empresa-mujer, sino desde enfoques y análisis grupales, puesto que este problema está basado en cómo es la sociedad en la que vivimos y tiene mucho que ver el contexto organizacional y social en la forma de organizar una empresa.

También es importante que se realicen estudios longitudinales para ver cómo afecta el acoso laboral a las trabajadoras a lo largo del tiempo aunque como ya he dicho antes también serían necesarios más estudios transversales puesto que los últimos son del 2008 y la sociedad ha ido cambiando durante estos años.

Finalmente, exponer que he encontrado una gran diversidad de Planes de Igualdad para tomar medidas para combatir el acoso, tantos como Comunidades Autónomas, sin embargo no son tan abundantes las propuestas de intervención en el caso de que ya se haya cometido el mobbing maternal. Sería importante conocer cuáles son las medidas a tener en cuenta una vez que se ha producido, cómo debe notificarlo la trabajadora, a quién debe dirigirse, etc.

8 Referencias bibliográficas

1. Peña Gallo, María Luisa. (2016). 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. 04/03/2018, de Insituto de los Derechos Humanos de Cataluña Sitio web: https://www.idhc.org/arxius/ajudes-formacio/1467892046-PE%C3%91A_MLuisa.pdf
2. Romero Martín, Eloy. (2015). La protección de la maternidad y las políticas de igualdad. 04/03/2018, de Noticias jurídicas Sitio web: http://noticias.juridicas.com/conocimiento/articulos-doctrinales/10491-la-proteccion-de-la-maternidad-y-las-politicas-de-igualdad/#_Toc430166096
3. Gasco-García, E (2011). Acoso moral laboral o “mobbing”. En Valmaña Ochaíta S (presidencia), seminario permanente de ciencias sociales. Seminario llevado a cabo en Cuenca.
4. Sánchez González, María Inmaculada. (2012). La maternidad en la empresa. 02/02/2018, de Depósito de investigación Universidad de Sevilla Sitio web: https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/40722/Pages%20from%20Investigacion_Genero_12-1509-2188-7.pdf?sequence=1
5. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2017). Informe del mercado de trabajo estatal. Datos 2016. Recuperado de https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_mercado_trabajo/imt2017_datos2016_estatal_general.pdf
6. Eurostat Statistics Explained, 2017. Estadísticas de empleo. Recuperado el 7 de marzo de 2018: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics/es
7. Eurostat Statistics Explained, 2018. Gender statistics. Recuperado el 7de marzo de 2018: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_statistics
8. España. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. «BOE» núm. 71, de 23 de marzo de 2007. Referencia: BOE-A-2007-6115 (2007).
9. Fundación Madrina, (2010): Mobbing Maternal Laboral, mml, informe España 2010.
10. Bodelón González, E; Barcons Campmajó, M. (2013). Las insuficiencias de los planes de igualdad en las empresas: un estudio sobre algunos de los planes elaborados. In *Los planes de igualdad en tiempos de crisis* (pp. 83-119). Dykinson.

11. Personas con empleo, tiempo medio diario dedicado a las distintas actividades (2018) Instituto Nacional de Estadística [Base de datos] Recuperado de: http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925472488&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888
12. Personas inactivas, razones para no buscar empleo según grupos de edad (2017) Instituto Nacional de Estadística [Base de datos] Recuperado de: http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925463294&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888
13. Ministerio de Sanidad, Asuntos Sociales e Igualdad, 2013, *Actuaciones de las comunidades autónomas en cumplimiento de la ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género*. Recuperado de: <http://www.violenciagenero.msssi.gob.es/planActuacion/seguimientoEvaluacion/pdf/BalanceLeyIntegralCCAAparaweb.pdf>
14. Ministerio de Sanidad, Asuntos Sociales e Igualdad, 2014, Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016. Recuperado de: <http://www.inmujer.gob.es/actualidad/PEIO/docs/PEIO2014-2016.pdf>
15. Fundación Másfamilia, 2017, el Barómetro de la Conciliación - Índice efr 2017. Recuperado de: <https://www.masfamilia.org/blog/conciliacion/primer>
16. Rodríguez-Muñoz, A. Acoso psicológico en el trabajo: revisión de la literatura y nuevas líneas de investigación. *Revista de medicina y seguridad en el trabajo*, 57 (1), 20-34.
17. Organización Internacional del Trabajo, 2014, La maternidad y la paternidad en el trabajo: la legislación y la práctica en el mundo. Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_242618.pdf
18. Constitución Española. Boletín Oficial del Estado, 29 de diciembre de 1978, núm. 311. [Consultado el 7 de marzo de 2018]. Disponible en: <http://www.congreso.es/consti/>
19. España. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

9 Fuentes consultadas

- Noticias jurídicas.
- Instituto aragonés de la mujer
http://www.aragon.es/DepartamentosOrganismosPublicos/OOAA/InstitutoAragonesMujer/AreasTematicas/Igualdad/ci.ante proyectos_ley.detalleDepartamento?channelSelected=0
- Mujer de Cantabria <http://mujerdecantabria.com/proyectos/hacia-la-igualdad/>
- Portal de La Rioja <https://www.larioja.org/normativa-autonomica/es?modelo=NA&norma=120>
- Gobierno de Ceuta
http://www.gobiernodeceuta.es/images/stories/documentos/III_PLAN_IGUALDAD.pdf
- Portal de la Xunta de Galicia
http://igualdade.xunta.gal/sites/default/files/files/documentos/vii_planigualdade_20170403v3_castelan.pdf
- Portal de la Conselleria de Sanitat de la Comunidad Valenciana
<http://www.san.gva.es/documents/153662/6857158/Plan+de+Igualdad+Castellano.pdf>
- Instituto Balear de la mujer
<http://www.caib.es/govern/sac/fitxa.do?codi=2300002&coduo=232&lang=es>
- Portal del Gobierno de Canarias
http://www.gobiernodecanarias.org/cmsgobcan/export/sites/iciigualdad/galerias/ici_documentos/documentacion/Planes/Estrategia_Igualdad_2013-2020.pdf
- Instituto Vasco de la Mujer
http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/u72_iv_plan/es_emakunde/adjuntos/VIPlan_final.pdf
- Madrid.org
<http://www.madrid.org/cs/Satellite?blobcol=urldata&blobheader=application%2Fpdf&blobheadername1=Content-Disposition&blobheadervalue1=filename%3DESTRATEGIA+IGUALDAD1.pdf&blobkey=id&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1352949460670&ssbinary=true>
- Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha
http://institutomujer.castillalamancha.es/sites/institutomujer.castillalamancha.es/files/publicaciones/descargas/plan_estrategico_para_web.pdf

- Portal del Gobierno de Aragón
http://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Organismos/InstitutoAragonesMujer/Documentos/Doc/plan_estrategico_final_aragon.pdf
- Institut Català de les Dones
http://dones.gencat.cat/web/.content/02_institut/docs/pla_estrategic_cast.pdf
- Instituto Asturiano de la Mujer <http://institutoasturianodelamujer.com/iam/wp-content/uploads/2014/11/II-Plan-Estrat%C3%A9gico-Igualdad.pdf>



Anexo I: documentos seleccionados después de la búsqueda bibliográfica.

Autor	Documento	Tipo de documento	Año de publicación
Peña Gallo, María Luisa.	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	Revisión bibliográfica.	2016
Romero Martín, Eloy.	La protección de la maternidad y las políticas de igualdad.	Revisión bibliográfica.	2015
Gasco-García, E	Acoso moral laboral o “mobbing”	Seminario transcrito.	2011
Sánchez González, María Inmaculada.	La maternidad en la empresa	Revisión bibliográfica.	2012
Ministerio de Empleo y Seguridad Social.	Informe del mercado de trabajo estatal.	Informe.	2017
Eurostat Statistics Explained	Estadísticas de empleo.	Informe.	2017
Eurostat Statistics Explained	Gender statistics	Informe.	2018
	Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.	Ley	2007

Fundación Madrina	Mobbing Maternal Laboral, MML, informe España.	Informe del estudio descriptivo transversal que se realizó en 2008. Se analiza una muestra de 3500 mujeres de toda la geografía española.	2010
Bodelón González, E; Barcons Campmajó, M.	Las insuficiencias de los planes de igualdad en las empresas: un estudio sobre algunos de los planes elaborados.	Estudio descriptivo transversal. Se analizan un total de 103 Planes de Igualdad.	2013
Instituto Nacional de Estadística	Personas con empleo, tiempo medio diario dedicado a las distintas actividades.	Informe	2018
	Personas inactivas, razones para no buscar empleo según grupos de edad.	Informe	2017
Ministerio de Sanidad, Asuntos Sociales e Igualdad	Actuaciones de las comunidades autónomas en cumplimiento de la ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.	Revisión bibliográfica	2013
Ministerio de Sanidad, Asuntos Sociales e Igualdad	Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016.	Plan estatal	2014
Fundación Másfamilia	Barómetro de la Conciliación - Índice efr 2017	Informe	2017
Rodríguez-Muñoz, A.	Acoso psicológico en el trabajo: revisión de la literatura y nuevas líneas de investigación.	Revisión bibliográfica	2011

Organización Internacional del Trabajo (OIT)	La maternidad y la paternidad en el trabajo: la legislación y la práctica en el mundo.	Informe	2014
Gobierno de España	Constitución Española.	Ley	1978 (vigente en la actualidad)
Gobierno de España	Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.	Ley	2015

