



VULNERABLES ANTE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL



Las mujeres embarazadas se enfrentan a una serie de dificultades en el mundo laboral, sufriendo constantemente discriminación por parte de los empleadores, quienes al conocer su estado, les retiran oportunidades para las cuales están calificadas



#DDHH

VULNERABLES ANTE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL

Las mujeres embarazadas se enfrentan a una serie de dificultades en el mundo laboral, sufriendo constantemente discriminación por parte de los empleadores, quienes al conocer su estado, les retiran oportunidades para las cuales están calificadas

**PORELIZABETH
GONZÁLEZ-MANRIQUE**

La maternidad es vista como una desventaja en los centros de trabajo por gran parte de los empleadores, lo que afecta a las mujeres embarazadas, para quienes la oferta laboral es prácticamente nula.

La Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2021 (Endireh) revela que 2 millones 764 mil 991 mujeres que trabajaban fuera del hogar sufrieron alguna discriminación laboral relacionada con el embarazo.

En todo el país mujeres como Malinalli, una joven madre que reside en la Ciudad de México, sufren este tipo de discriminación.

"Hace unos años trabajé en

una empresa maderera, nunca me quisieron dar seguro, pensé que estaba embarazada y me hice una prueba la cual salió positiva, lo cual comuniqué a mi jefa. Como a las dos semanas mandó a una licenciada a la sucursal donde estaba y me dió mi carta de renuncia para que la firmara. Era diciembre y solo me estaban pagando mi sueldo de la quincena y mi aguinaldo, jamás me dieron finiquito", relata Malinalli a Reporte Índigo.

De acuerdo con el Early Institute, que llevó a cabo un estudio para analizar esta problemática, la discriminación laboral por embarazo es la violencia que se manifiesta de diversas formas, la cual se produce por un conjunto de prejuicios y estereotipos so-

bre la maternidad en el espacio laboral y público.

Según esta organización, el impacto de estas acciones puede verse reflejado no solo en los derechos de las mujeres embarazadas, los cuales sufren múltiples afectaciones, sino en los de sus futuros hijos y su familia.

Valeria González Ruiz, coordinadora de Vinculación e Incidencia en Política Pública del

Las mujeres embarazadas que se desempeñan como trabajadoras domésticas, las empleadas de fábricas, mujeres con contratos temporales, así como aquellas que perciben bajos salarios, son quienes sufren con más frecuencia discriminación



Early Institute, explica que no solo el despido es la única forma a través de la cual se ejerce la discriminación laboral contra mujeres embarazadas, sino que existen otras maneras de violentar los derechos de las mujeres gestantes.

“Hemos tocado el tema del despido, pero hay muchas otras conductas que las mujeres viven en su día a día que también son discriminación, como el que les nieguen la oportunidad de ir a sus chequeos médicos, les descuenten los días que van a sus citas médicas, que las cambien de puesto por perjuicio, que las obliguen a hacer labores que ponen en riesgo su salud y la de su bebé, todo eso es discriminación y no se sabe, solo se cree que es el despido”, explica González Ruiz.

En su estudio, el Early Institute explica cuáles son las conductas que abarca la discriminación laboral por embarazo, además del despido.

Entre ellas destacan: la exigencia de una prueba de gravidez para contratación, hostigamiento laboral, negación de ascenso, reducción de salario, negación de permisos para ir al baño o sentarse, cambios en las condiciones laborales, des-

 **Hemos tocado el tema del despido, pero hay muchas otras conductas que las mujeres viven en su día a día que también son discriminación, como el que les nieguen la oportunidad de ir a sus chequeos médicos o que las obliguen a hacer labores que ponen en riesgo su salud y la de su bebé”**

Valeria González Ruiz
Coordinadora de Vinculación e Incidencia en Política Pública del Early Institute

cuentos por ejercer licencias médicas, obligar a la mujer gestante a trabajar durante su periodo de incapacidad, interrupción de contrato durante el periodo de

incapacidad y órdenes de trabajo que perjudiquen la salud de la mujer y el bebé.

Malinalli sufrió varias de estas formas de discriminación laboral por embarazo al momento de comunicar su estado a sus empleadores, quienes buscaron que renunciara presionándola con maltrato.

“Llevaba 2 años trabajando con ellos, la abogada me encerró en una oficina y me tuvo horas ahí, ni siquiera me dió oportunidad de tomar mi hora de comida, me amenazó que me iban a demandar por robo si no les firmaba mi renuncia, obviamente no la firmé, pero después de que esa mujer me tuvo ahí por horas, llegó mi jefa y me dijo ‘está bien no te vayas pero te voy a cambiar de sucursal’ y me estaba enviando muy lejos.

“Fui a conciliación y Arbitraje, pero me dijeron que mi demanda no procedía, fui a la Delegación del IMSS a demandar, porque no tenía seguro, y ahí el licenciado que estaba a cargo comenzó a acosarme, preferí firmar mi renuncia y nunca más volver a verlos”, comenta la madre trabajadora.

En la discriminación laboral por embarazo interfieren fac-

tores como el género. Aunque este tipo de violencia es sufrida por trabajadoras de todo tipo, el Early Institute identificó que varios grupos son más vulnerables ante ella.

Las mujeres embarazadas que se desempeñan como trabajadoras domésticas, las empleadas de fábricas, mujeres con contratos temporales; así como aquellas que perciben bajos salarios, son quienes sufren con más frecuencia esta forma de discriminación.

De acuerdo con el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred), 88 por ciento de las quejas presentadas por discriminación laboral por embarazo ocurrieron en el ámbito particular, mientras que el 12 por ciento sucedieron en el sector público.

Valeria González Ruiz explica que la investigación en torno a esa forma de violencia es la primera de una serie que se llamará “Prácticas que vulneran la maternidad en México”.

En 2021, aproximadamente 2 millones 764 mil 991 mujeres que trabajaban fuera del hogar sufrieron alguna discriminación laboral relacionada con el embarazo



EL PROBLEMA

Valeria González Ruiz, coordinadora de Vinculación e Incidencia en Política Pública del Early Institute, explica que una de las motivaciones para investigar acerca de este fenómeno fueron las historias de las mujeres que se acercaron a ellos para compartir sus testimonios.

“Empezamos a estudiar este fenómeno desde la perspectiva de cómo impacta este tipo de violencia que se ejerce en contra de la mujer embarazada y hacia sus bebés.

“De entrada esta investigación no solo se enfocó en análisis de información de las autoridades, también quisimos analizar casos concretos”, menciona.

Uno de los hallazgos más importantes del estudio desarrollado por el Early Institute es que la maternidad sigue siendo vista por parte de los empleadores y empresarios como una desventaja.

“Esto representa un costo para la mujer, de hecho en muchos países se usa el concepto “maternal wall” para expresar que es difícil para las mujeres que son madres entrar a un trabajo, permanecer en él y ascender.

Las malas prácticas empresariales vulneran el derecho de las mujeres embarazadas al trabajo. Aunque la ley las protege de la discriminación laboral por embarazo, este grupo poblacional sigue padeciendo malos tratos

“Con respecto a los bebés, detectamos que los que tienen una madre que sufrió esta forma de violencia durante el embarazo, nacen con bajo peso,



Se tiene que sensibilizar a los patrones sobre este tipo de situaciones y deben entender que emplear mujeres no es una desventaja, que es responsabilidad de todos generar dinámicas de conciliación entre la vida familiar, personal y laboral y esto favorecerá a todas las personas”

Valeria González Ruiz
Coordinadora de Vinculación e Incidencia en Política Pública del Early Institute

son más propensos a ser reactivos al estrés; documentamos también casos reales de partos prematuros e incluso abortos derivados de esta forma de violencia”, dice Valeria González.

Mientras los padres de familia trabajadores son asociados con valores como estabilidad y compromiso, a la vez que son percibidos como personas competentes, las

mujeres madres, especialmente las embarazadas que laboran, son discriminadas por los prejuicios alrededor de la maternidad y el embarazo en el trabajo.

“Generalmente cuando un jefe o jefa hostiga a la mujer embarazada le dice que no debió embarazarse, que hacen mal su trabajo y las presionan para que se vayan. Ellos saben que esto está mal, por lo que no van a dejar pruebas evidentes, si lo hacen se los dicen en un cuarto cerrado, sin testigos, entonces se vuelve muy complicado para la mujer probar lo que sucedió”, explica la coordinadora del Early Institute.

A pesar de que las leyes y los Códigos Civiles, así como varias instancias protegen el derecho de la mujer a acceder al mundo laboral durante su embarazo, los empleadores siguen escondiéndose tras varias prácticas para negárselos.

“Lo primero que deben saber las y los empleadores es que este tipo de discriminación es un delito.

“Por supuesto que hay necesidad de un cambio cultural para modificar esta percepción social, de entrada, esta idea es errónea de que ser madre o una mujer embarazada que trabaja es una desventaja, un estereotipo que no tiene fundamento.

“Se tiene que sensibilizar a los patrones sobre este tipo de situaciones y deben entender que emplear mujeres no es una desventaja, que es responsabilidad de todas y todos generar dinámicas de conciliación entre la vida familiar, personal y laboral y esto favorecerá a todas las personas”, asegura González.



El pasado 3 de abril, la diputada Julieta Vences Valencia, presentó una iniciativa para acabar con la discriminación laboral basada en prejuicios en torno a las mujeres que maternan.

Basándose en el estudio realizado por el Early Institute, la presidenta de la Comisión de Igualdad de Género de la Cámara de Diputados, creó la iniciativa con la que busca que la Discriminación Laboral por Embarazo se reconozca como un tipo de violencia de género en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Vences indica que de acuerdo con el Conapred, la discriminación por embarazo es una de las cinco principales formas de exclusión en el país.

Sin embargo, aunque existe la voluntad política para erradicar este tipo de discriminación, de acuerdo con Valeria González, falta voluntad por parte de los empleadores, quienes siguen buscando el modo de evadir la Ley y negarle a las mujeres gestantes la oportunidad de laborar.

Por ello, González cree que es necesario instruir a las trabajadoras y a los empleadores acerca de cuáles son los dere-

Las autoridades deben trabajar para que las mujeres embarazadas no sean segregadas del mundo laboral y establecer los pasos a seguir en caso de recibir una denuncia de este tipo por parte de una víctima para garantizar el acceso a la justicia

APOYAR A LAS MUJERES DESDE LA LEY

Debido a que los prejuicios en torno a las mujeres embarazadas en el mundo laboral persisten, las autoridades deben buscar mecanismos efectivos desde las políticas públicas para erradicarlos

chos de las mujeres gestantes que trabajan, a la vez que se sigan creando políticas públicas que garanticen el acceso a las labores remuneradas de este sector de la población.

Otro aspecto en el que las autoridades deben trabajar para que las mujeres embarazadas no sean segregadas del mundo laboral, es establecer los pasos a seguir en caso de recibir una denuncia de este tipo por parte de una víctima y garantizar el acceso a la justicia.

"Aunque está muy regulado por la Ley del Trabajo y el Código penal, desgraciadamente sigue habiendo desconocimiento, también hay empleadores



FOTO: CUARTOSCURO

Aunque se requieren muchas cosas para mejorar desde la ley, es importante que actualmente la Ley de Acceso de las Mujeres



a los que no les importa y aún así lo hacen, o las autoridades, una vez que les es reportado el caso, no saben cómo actuar, entonces se tiene que capacitar y sensibilizar, no se puede porvenir algo que no se conoce", explica la coordinadora del Early Institute.

Aunque la investigación de este tipo de casos se dificulta debido a que los empleadores se protegen de que sus malas prácticas sean descubiertas, Valeria González sugiere abordar de otro modo estas indagatorias para poder encontrar la verdad.

"La autoridad, cuando juzga con perspectiva de género, podría apoyarse en otros elementos, como informarse acerca de cuántas mujeres embarazadas han habido en la empresa en los últimos años, si siguen ahí, entre otros datos que podrían ayudarles a armar el rompecabezas.

"Aunque se regule, hay muchas cosas que pueden mejorar desde la ley, un ejemplo es que actualmente la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia no considera la discriminación laboral por embarazo como una forma de violencia de género, sin embargo, es un tipo de violencia que solo le ocurre a las mujeres", concluye la coordinadora de Vinculación e Incidencia en Política Pública del Early Institute.

 Aunque se regule, hay muchas cosas que pueden mejorar desde la ley, un ejemplo es que actualmente la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia no considera la discriminación laboral por embarazo como una forma de violencia de género"

Valeria González Ruiz
Coordinadora de Vinculación e Incidencia
en Política Pública del Early Institute