



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO



DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO Y MATERNIDAD



Cada 10 de mayo “Día de las madres” en México la mayoría felicitamos a las mujeres que son madres, a nuestras madres, se celebra a la maternidad como una hazaña heroica, casi estoica de amor incondicional y abnegación. Desde los feminismos se ha construido una versión de la maternidad menos romántica, en la que las mujeres son seres autónomos que, si tienen hijos o hijas deseados, cuidan y se responsabilizan, pero que también tienen una vida propia, una individualidad que no pende ni depende de sus hijos ni tampoco del ejercicio de la maternidad. Por siglos la maternidad se ha visto como el destino de las mujeres, el puerto de llegada en el que su género y su sexo se realiza y concretiza.

Ello ha impactado de diversas formas en los roles sociales, pues desde ahí se juzga su aportación social, madurez, su sexualidad, responsabilidad y moralidad. Desde los feminismos se defiende la maternidad libre y voluntaria, maternidades que sean reconocidas como trabajos, que parten, sí, la mayor de las veces del amor, pero que son trabajo, jornadas dobles que realizan miles de mujeres para poder cuidar de sus hijos e hijas, alimentarles, darles consejos, llevarles, traerles, sostenerles, curarles, guiarles.

Expresiones como “eso que llamas amor, es trabajo no pagado”, son verdad, sin ese trabajo que las madres realizan todos los días, el mundo no giraría. Y muchas veces ese trabajo de cuidados viene acompañado de jornadas fuera del hogar, en el mercado laboral. Empleos en donde a las mujeres se les violenta por no cumplir con su *destino*: ser madre, por no ser una “buena madre” y por no ser una “buena empleada”. El estándar es doble, imposible de cumplir. Hoy, todavía, las mujeres viven violencia en sus empleos por su maternidad, presente o futura. Por estar en “edad de tener familia”, por pretender tenerla, por tenerla y también, por no querer tenerla.

La discriminación asociada al embarazo y la maternidad sigue siendo una realidad en el mercado laboral en México. Mujeres a las que se les niega un empleo por estar embarazadas, mujeres a las que se despide injustificadamente de sus empleos o a las que se les acosa hasta orillarlas a presentar sus renunciaciones.

En la investigación “Discriminación por embarazo. Un estudio sobre la Ciudad de México” realizada por la investigadora la Dra. Sonia Frías (UNAM) en colaboración con el Consejo para Prevenir

y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México COPRED se realizó un experimento de cliente simulado para contratación de mujeres embarazadas y presenta resultados de grupos focales realizados con empresas para conocer prácticas respecto de las empleadas embarazadas y las que regresan de licencia de maternidad.

Además, se realizó el análisis de una muestra de los expedientes del COPRED, lo cual arrojó datos muy relevantes para poder entender este fenómeno.

Una investigación o experimento de cliente fantasma (mystery shopping, en inglés) consiste en emplear a personal que realiza una investigación como si se tratara de un usuario/a de servicios, un/a cliente o alguien que solicita información o que se postula para obtener una determinada posición. El diseño que sigue una lógica experimental, ya que se manipula intencionalmente la realidad para tener información.

Entonces, se simularon 24 perfiles de mujeres embarazadas y no embarazadas y se enviaron a distintas empresas a través de bolsas de empleo para ver qué sucedía.

De acuerdo con el estudio, en promedio el 39.5% de las solicitudes de mujeres embarazadas fue respondido (contra un 40.3% de mujeres no embarazadas). Sin embargo, una vez que se entablaba una conversación con las mujeres embarazadas obtuvieron respuestas como:

1. Aceptada;
2. Rechazo por embarazo;
3. Rechazo por otros motivos;
4. Respuesta parcial con un “te avisaré”;
5. El puesto está ocupado o no está disponible;
6. Aceptaron entrevista con la persona tras cuestionar;
7. “Acá lo checamos”;
8. Dejaron de contestar cuando se mencionó que la solicitante estaba embarazada;
9. Sin respuesta.

De acuerdo con los datos arrojados, el 62.5% fue rechazada por su embarazo. Al 66.7% le respondieron al saber del embarazo, que el puesto ya estaba ocupado y al 54% le dejaron de responder al saber del embarazo. Esto confirma lo que mostrado en la ENDIREH 2021: más del 4% de las mujeres han sido discriminadas por embarazo en su empleo en los últimos 4 años.

¿Y en la CDMX qué pasa?

Entre 2013 y marzo de 2023 el COPRED ha abierto 518 expedientes por discriminación por embarazo. 2014 y 2018 han sido los años con mayor número de denuncias y disminuyeron con la pandemia, pero se ha sostenido. Este año se han registrado solo 7 quejas (ámbito privado) y 1 reclamación (ámbito público). Ello no implica que el problema se haya disipado, nos muestra que hay que redoblar esfuerzos, por ejemplo, en alcaldías más alejadas pues los datos nos señalan a la alcaldía Cuauhtémoc como la que mayor incidencia de esta práctica tiene, sin embargo, el COPRED se ubica en esta demarcación.

El análisis fue respecto de una muestra de los expedientes de 2017 a mediados de 2022. La mayoría de las denuncias ante el Consejo son por despido injustificado de mujeres con un promedio de 29 años, solteras, escolaridad de nivel licenciatura siendo el sector comercial el primer lugar de los espacios donde más se denuncia. Más de la mitad de las mujeres denunciantes llevaba menos de un año en la empresa y la mitad del total no sabía si tenía o no seguridad social. 62% no manifestaron en qué mes de gestación se encontraban, pero la mayoría de las que lo hicieron, estaban en el primer trimestre.

El 90% reporta no haber tenido complicaciones, mientras que solo 11% tuvo que recurrir a un permiso de incapacidad y 4.6% hizo uso de su permiso de maternidad.

Un dato relevante es que casi la mitad de las denuncias son por maltrato psicológico (49%), incremento en las cargas de trabajo y un muy preocupante cúmulo de conductas (23%) que van desde delitos como la privación de la libertad, el acoso sexual, hasta la violación a derechos laborales como descuentos, no respeto a derecho a la salud o a la lactancia.

La discriminación por embarazo engloba una serie de conductas diferenciadas asociadas a controlar la maternidad de las mujeres y su presencia en el ámbito laboral, el análisis de los expedientes del COPRED nos muestra que el acoso y hostigamiento laboral está directamente relacionado con la maternidad (estar embarazada, posibilidad de quedar embarazada, regresar de licencia de maternidad, ser madre).

Desafortunadamente, el patriarcado se arraiga en todas las personas, como sistema de opresión, es estructural, y las mujeres no están exentas de reproducir sus mecanismos de control pues el 42% de las personas denunciadas fueron mujeres. Asimismo, los datos nos arrojan que quienes cometen estas conductas son generalmente los superiores jerárquicos repartidos entre hombres y mujeres. El momento generalmente es en el embarazo, pero en algunos casos también la discriminación sucede tras el parto. Son pocas las denuncias recibidas por maternidad, pero los datos nos muestran que también suceden conductas discriminatorias en contra de las mujeres que son madres.

Todo lo anterior preocupa, pues a pesar de que, si se miran los porcentajes, parecieran ser demasiado pequeños, la realidad es que la maternidad sigue siendo una razón por la que las mujeres no se incorporan en el mercado laboral. Y ello está bien siempre y cuando sea una decisión personal y voluntaria, el problema es que no siempre sucede así. Por un lado, los estereotipos normativos obligan a las mujeres a “decidir” quedarse en casa a cuidar a sus hijos e hijas. La presión de la pareja, familiar y social suelen guiar estas decisiones, a veces, no tan libres como parecieran. Por otro, las mujeres dejan de trabajar por las presiones que reciben en sus centros de trabajo, acoso y violencia por parte de superiores, jefes, colegas, las que guían muchas veces las decisiones de alejarse de los centros laborales; renuncias que no son voluntarias o despidos injustificados. Esto evidentemente inhibe a las mujeres para trabajar. Las que pueden “darse el lujo” de no tener un ingreso propio, pueden decidirlo libremente (y es su derecho), pero también puede ser que lo decidan por no desear enfrentarse a un mercado hostil que les va a violentar y que, además, les va a impedir compaginar su embarazo/maternidad con las responsabilidades de un empleo.

Según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE 2022) del Instituto Nacional de Estadística y Geografía INEGI: El 45% de las mujeres en edad de trabajar participan en la Población Económicamente Activa (PEA), es decir, 4 de cada 10 mujeres trabajan en empleos remunerados. De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares ENDIREH 2021 “el porcentaje de mujeres con hijos que tienen un empleo creció un punto porcentual entre 2011 y 2021, pasó de 42% a 43% en la última década.”¹

¿Qué sucede con esas otras 6 mujeres que no trabajan?

De acuerdo con el trabajo de Aguilar, Arceo y De la Cruz², en general, durante el embarazo la participación en el mercado laboral de las mujeres comienza a caer y a un año del parto, las mujeres están 43 puntos porcentuales con menores posibilidades de reportar un pago positivo de horas trabajadas, mientras los hombres están en 4 puntos. Existen impactos significativos en la carga del trabajo no remunerado asociado al nacimiento de un hijo. Después de su nacimiento hay un incremento en 20 horas de trabajo no pagado para las mujeres, mientras que el efecto en hombres es de 5 horas. Según las autoras Aguilar, Arceo y De la Cruz: Del trimestre anterior al embarazo hasta el inicio de éste, la participación laboral de las mujeres decrece en 14 puntos porcentuales (pp) para el nacimiento la participación ha decrecido en 62pp y cuatro cuartos después de haber dado a luz, la mitad de las mujeres que estaban trabajando, no trabajan ya.

Al no tener un ingreso propio, las mujeres tienen una autonomía disminuida pues dependen de otros para subsistir, ellas y sus familias requieren del ingreso de otra persona y esto puede incidir en índices de violencia familiar. En efecto, una mujer que vive violencia por parte de una pareja violenta de quien depende económicamente, difícilmente dejará ese hogar. Lo mismo sucede con mujeres que dependen de su padre, un hermano o cualquier familiar violento, pero del que depende económicamente. Una mujer que tiene un ingreso propio puede tomar decisiones autónomas y ello impacta directamente en la posibilidad de alejarse de entornos violentos.

¹Dato consultado en <https://imco.org.mx/que-opinan-las-mujeres-de-que-las-madres-tengan-un-empleo/>

²Aguilar, Arceo y De la Cruz. Inside the Black Box of Child Penalties. México. 2020. Consultable: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3497089

Por otro lado, cuando se habla de la “feminización de la pobreza” se indican dos cuestiones relacionadas directamente con la presencia de las mujeres en el mercado laboral: por un lado, los trabajos y salarios precarios, muchas veces asociados a la maternidad y esa percepción de falta de compromiso y otras, asociados a la falta de políticas de corresponsabilidad que permitan una compatibilidad en las responsabilidades de cuidado con las del empleo; por otro, la ausencia del mercado laboral de más del 50% de las mujeres en nuestro país. 55% de las mujeres en edad de trabajar dependen de alguien más para subsistir, con un sistema de seguridad social rebasado, esto debe preocupar, y mucho. No solo por el futuro en pobreza de esas mujeres, por su dependencia en hogares violentos, sino porque ese 55% podría aportar también al Producto Interno Bruto(PIB), activando la economía de nuestro país.

Pero ¿qué hacen ese 55% de mujeres que “no trabajan”? la respuesta es: cuidan. Trabajan, pero nadie les paga. De acuerdo con el INEGI, durante 2021, el valor económico del trabajo no remunerado doméstico y de cuidados (a precios corrientes) fue de 6.8 billones de pesos que fue equivalente al 26.3% del PIB del país. En 2021 las mujeres aportaron 2.6 veces más valor económico que los hombres por sus actividades del hogar y cuidado aun cuando el 40% de ellas, también tienen un empleo remunerado.

Ahora, de acuerdo con un análisis publicado por el Instituto Mexicano para la Competitividad IMCO: “En México, siete de cada 10 mujeres que participan en el mercado laboral son madres. Ellas tienden a enfrentar peores condiciones laborales que las mujeres sin hijos: 58% de las madres trabajan en la informalidad en comparación con 50% de las mujeres sin hijos.”

De acuerdo con el IMCO, en promedio, las mujeres trabajadoras tienen tres hijos o hijas. Sin embargo, viven hostilidad en el mercado laboral. “Muestra de ello es que menos de la mitad de las madres (44%) tienen un empleo o están en búsqueda de uno. Asimismo, tener más hijos puede traducirse en una menor participación económica: 54% de las madres con un hijo tienen un empleo o están en búsqueda de uno, en comparación con 38% de aquellas con 4 hijos y 27% con 5 hijos o más.”

Ello tiene que ver con la precepción sustentada en roles de género donde las mujeres con hijos son “madres que trabajan”, mientras que los hombres no son vistos como padres, inclusive su situación de paternidad ni siquiera es conocida en sus empleos, porque no es relevante pues “no requieren” políticas de conciliación familiar para hacerse cargo de los cuidados de sus hijos e hijas, ya sea porque los empleos no lo permiten -y serán penalizados por solicitarlo- o porque ellos no lo asumen y consideran que es *tema de mujeres*.

De acuerdo con la ENDIREH 2021, 3 de cada 10 mexicanas no están de acuerdo con que las madres trabajen fuera del hogar, ello nos refleja que aún queda trabajo para eliminar / estereotipos que impactan en las vidas de las mujeres y les inhiben de su participación en el empleo remunerado, pero que también tienen efectos en los roles de paternidad, desde los hombres mismos, pero también desde las políticas públicas o en el empleo.

Las mujeres que cuidan realizan doble jornada y ello incide en sus ingresos. Apenas en 2015 la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) reconoció que las mujeres tienen pensiones por jubilación precarias (por los empleos con salarios precarios) porque realizan doble jornada: cuidan, realizan labores domésticas, en general, se preocupan por sus hijos e hijas, pareja, y adultos dependientes y ello impacta en su empleo remunerado. Las responsabilidades de cuidado y empleos sin posibilidades de compensar generan menores salarios, empleos informales, falta de acceso a la seguridad social, falta de oportunidades de crecimiento, falta de estabilidad, entre otras.

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo de 2019 (ENUT 2019) a nivel nacional en promedio, las mujeres trabajan 6.2 horas más que los hombres. En promedio trabajan en empleo remunerado 37.9 horas a la semana (hombres 47.7) y en labores de cuidado dedican 39.7 (hombres 15.2). El promedio de horas a la semana de trabajo doméstico de las mujeres es de 30.8 mientras que el de hombres es de 11.6, y para el de cuidado llega a 12.3 y 5.4 respectivamente.

Las mujeres de +40 años que son PEA realizan en promedio 35.7 horas de trabajo doméstico y de cuidado contra 16.8 horas de los hombres. Las mujeres de menos de 40 que son PEA dedican 43.7 horas a la semana en ambas actividades, mientras que los hombres 18.8 horas. Una jornada laboral de 8 horas durante 5 días a la semana es de 40 horas. Es decir, las mujeres que trabajan fuera del hogar en empleos remunerados realizan una jornada laboral extra. Esto es la doble jornada.

De acuerdo con el IMCO “las mujeres son más propensas a trabajar en la informalidad (54%) que los hombres (49%). Sin embargo, esa probabilidad aumenta si son madres (58%) e incrementa en función del número de hijos que tienen. Mientras que la mitad de las mujeres sin hijos están ocupadas en la informalidad, para quienes tienen 5 hijos o más esta proporción aumenta en 34 puntos porcentuales (84%).” Y ello tiene que ver con la ausencia de políticas de conciliación familiar en los empleos y esta idea de que una empleada que cuida no rinde igual que un empleado de tiempo completo.

Según datos de la ENDIREH 2021, 40.0 millones de mujeres de 15 años y más han trabajado a lo largo de la vida (79.3 % del total de las mujeres), 30.5 millones trabajó en los últimos cinco años (60.4 %) y 25.2 millones entre octubre 2020 y octubre 2021 (50.0 %). Del total de mujeres que ha tenido un trabajo, 27.9 % ha experimentado algún tipo de violencia a lo largo de su vida laboral: 18.1 % experimentó discriminación laboral, 14.4 % vivió situaciones de violencia sexual, 12.2 % recibió violencia psicológica y 1.9 % vivió violencia física. Por su parte, de octubre de 2020 a octubre de 2021, la prevalencia total de violencia contra las mujeres de 15 años y más en el ámbito laboral fue de 20.8 %, mientras que por tipo de violencia la prevalencia fue la siguiente: 21.7 % de las mujeres fue discriminada en el trabajo, 7.2 % experimentó violencia sexual, 6.2 % vivió violencia psicológica y 0.7 % experimentó violencia física.

¿Qué podemos hacer?

En primer lugar: medir. Si no tenemos una radiografía de la situación, difícilmente se podrán diseñar medidas eficaces y eficientes que prevengan, eliminen y sancionen, en su caso, este tipo de discriminación. En realidad, en la Ciudad de México la discriminación por embarazo está prohibida, en la Ley Federal del Trabajo, el Código Penal y la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad. Sin embargo, sigue sucediendo.

Los datos del Copred son la punta del iceberg, porque, por un lado, la institución recibe solo una “muestra” de denuncias de la realidad que sucede, porque la gente no denuncia, porque no conoce la institución, no sabe que es discriminación lo que le sucede o porque no confía en las autoridades (EDIS 2021). Por otro lado, la denuncia de esta práctica se dispersa ya que son varias las instituciones que pueden atenderlo. En la Ciudad de México se puede denunciar ante la Procuraduría del Trabajo local, la Procuraduría Federal del Trabajo, la Fiscalía General de Justicia, la Junta Local de Conciliación, el Conapred y el Copred. Se necesita concentrar los datos y, como el análisis de expedientes presentado, saber cómo, a quiénes, cuándo, por qué medios ocurre esta práctica discriminatoria

También, es necesario trabajar junto con la iniciativa privada, con los y las empleadoras, saber qué sucede en los centros de trabajo y visibilizar buenas prácticas. Por ejemplo, el 10 de mayo se publicó el ranking 2023 de “Mamá Godín” que utiliza cuestionarios para que las empresas realicen un autodiagnóstico sobre “sobre prestaciones, licencias, permisos, políticas de conciliación trabajo-familia y participación económica de las mujeres en los centros de trabajo” Mamá Godín busca “visibilizar las acciones que se están realizando desde el sector privado por impulsar el desarrollo de las mujeres y la redistribución de la carga de cuidados, para empezar a impulsar conversaciones dentro del sector sobre las oportunidades de generar acciones de cambio.”

Este año, de 119 empresas que participaron, solamente 28 obtuvieron el reconocimiento “Mejores empresas para trabajar” pues el resto no cumplió con los puntos del ranking requeridos para “aprobar”. El ranking se compuso de 100 puntos totales que consideran:

- Posiciones de liderazgo.
- Prestaciones superiores a la ley.
- Licencias parentales equivalentes.
- Procesos amigables y ágiles para la solicitud de beneficios.
- Compromiso de las organizaciones participantes en el 5to Objetivo de Desarrollo Sostenible (Igualdad de Género).
- Vacaciones dignas.
- Cuidadores de personas con discapacidad y de personas adultas mayores.
- Enfoque en personal sindicalizado.

Ello es también un botón de muestra del trabajo que requerimos impulsar como sociedad.

Desde el Gobierno de la Ciudad de México necesitamos realizar trabajo interinstitucional para generar cambios dentro de la administración pública y para impulsar cambios en el ámbito privado y social. Se requieren revisiones legislativas y política pública. Desde el COPRED estamos dispuestas a apoyar e impulsar.

Un punto muy importante tiene que ver con la promoción de licencias de paternidad reconocidas en la Ley de Igualdad Sustantiva. En la administración pública de la capital, los padres tienen derecho a una licencia de paternidad por el mismo periodo que las de maternidad reconocidas en la Ley Federal del Trabajo (artículo 21 fr. II). Lograr condiciones iguales para el ejercicio de la paternidad y la maternidad en los empleos generará “pisos parejos” para que no se vea a las mujeres de manera diferenciada frente a los hombres.

De acuerdo con el Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la CDMX 2019-2020 (PAPED) para el año 2020, 32 instituciones del Gobierno de la CDMX de un universo de 76 que reportaron ante el COPRED, informaron haber otorgado licencias de paternidad. De acuerdo con los datos recabados a través del Cuestionario de Evaluación de PAPED, el Gobierno de la Ciudad de México otorgó 1,495 de ellas, de las cuales la mayor parte fueron de quince días naturales o más (1,483), lo que representó el 99% de avance en la línea de acción. El avance anterior promediado con el avance del año 2019 da un avance bienal del 97%.

La participación de las mujeres en el mercado laboral debe ser libre y voluntaria. Jamás puede estar condicionada a su maternidad o posibilidades de embarazo. La conciliación entre los cuidados y el empleo es un derecho, tanto de cuidadoras como de personas cuidadas. Urge la creación de un Sistema Nacional de Cuidados pues el cuidado debe ser entendido como un bien público. El cuidado es un derecho de ida y vuelta. El cuidado es trabajo. El sistema no es un gasto, es una inversión que tendrá impactos no solo en los aspectos sociales, sino también económicos.

La investigación “Discriminación por embarazo. Un estudio sobre la Ciudad de México” estará muy pronto disponible en la página del @COPRED_CDMX.

DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO Y MATERNIDAD

 @COPRED_CDMX

 /COPREDCDMX



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

