DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO

UN ESTUDIO SOBRE LA CIUDAD DE MÉXICO

GOBIERNO DE LA CIUDAD DE MÉXICO | COPRED

Directorio

Gobierno de la Ciudad de México

Dra. Claudia Sheinbaum Pardo

Jefa de Gobierno de la Ciudad de México

Mtro. Martí Batres Guadarrama

Secretario de Gobierno de la Ciudad de México

Mtro. Rigoberto Salgado Vázquez

Secretario de Inclusión y Bienestar Social de la Ciudad de México

Mtra. Geraldina González de la Vega Hernández

Presidenta del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED)

©2022 CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO (COPRED)

CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO (COPRED)

Geraldina González de la Vega Hernández
Presidenta

Georgina Ivana Ontiveros Rivera
Secretaria Técnica del COPRED

Alfonso García Castillo
Coordinador de Atención y Educación

Pablo Álvarez Icaza Longoria
Coordinador de Políticas Públicas y Legislativas

René Uriega Ponce de León
Coordinador de Administración

Jorge Morales Novas
Comunicación Social

Jazmín Morales Castelán
Diseño

Dra. Sonia M. Frías
Investigación

Claudia Laredes
Melissa Domínguez
Sidney Morales
Asistentes de investigación

Derechos de autor: Se permite la reproducción, total o parcial por razones educacionales o sin ánimo de lucro, de esta publicación sin la autorización especial del portador de los derechos de autor, siempre y cuando la fuente sea citada. El COPRED agradece recibir una copia de cualquier publicación que utilice este documento de consulta como fuente. No se permite en absoluto hacer uso de esta publicación con fines comerciales o de lucro.

Diciembre del 2022

Contenido

COMPONENTE 1: MARCO NORMATIVO SOBRE DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO EN MÉXICO 7

INTRODUCCIÓN 8

1.1- EL MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL 11

1.1.1- Convenio 103 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la protección de la maternidad, (1952) 11

1.1.2- Convenio 111 de la OIT, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, (1958) 12

1.1.3- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ONU), (1976) 12

1.1.4- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, (1979) (CEDAW, por sus siglas en inglés) 13

1.1.5- Convenio 156 de la OIT, sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, (1981) 15

1.1.6- Convenio 158 de la OIT, sobre la terminación de la relación de trabajo, (1982) 15

1.1.6.a- Derechos de los trabajadores/as en la terminación de la relación laboral 16

1.1.7- Resolución sobre igualdad de oportunidades y trato para los trabajadores/as en el empleo, OIT (1985) 17

1.1.8- El Protocolo de San Salvador (1988) 17

1.1.9- Convenio 190 de la OIT - sobre la violencia y el acoso (2019) 18

1.1.10- Recomendación 206 sobre la violencia y el acoso (2019) de la OIT 19

1.2- EL MARCO NORMATIVO NACIONAL 20

1.2.1- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos 20

1.2.2- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado 1963, (última reforma en noviembre de 2021) 21

1.2.3- Ley Federal del Trabajo 1970, (última reforma en mayo de 2022) 22

1.2.3.a- El trabajo de las mujeres y la protección de la maternidad 23

1.2.3.b- Las obligaciones de los/as empleadores/as 23

1.2.4- Ley del Seguro Social 1995, (última reforma en mayo de 2022) 24

1.2.5- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación 2003, (última reforma en mayo de 2022) 26

1.2.6- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2006, (última reforma en mayo de 2022) 26

1.2.7- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia 2007, (última reforma en abril de 2022) 27

1.2.8- Norma Oficial Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación (INMUJERES, STPS y CONAPRED) 28

1.2.9- Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, PROIGUALDAD, 2020-2024 29

1.2.10- El Código Penal Federal (última reforma en noviembre de 2021) 32

1.3 EL MARCO NORMATIVO LOCAL 36

1.3.1 Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en la Ciudad de México 2007, (última reforma en octubre de 2022) 36

1.3.2 Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México 2008, (última reforma en diciembre de 2022) 37

1.3.3 Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México 2011, (última reforma en octubre de 2020) 38

1.4- JURISPRUDENCIA Y RECOMENDACIONES EMITIDAS SOBRE DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE EMBARAZO 39

1.4.1- Recomendación no. 62 /2020 sobre el caso de violaciones al derecho a la igualdad y no discriminación laboral y a la protección de la maternidad de las trabajadoras en agravio de V1, en la Universidad Pedagógica Nacional, (CNDH, 2020) 40

1.4.2- Tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación 41

1.4.3- Tesis de Tribunales Colegiados de Circuito 51

Despido injustificado por motivo de embarazo, Tesis III.3o.T.24 L (10a.) 52

Despido injustificado por motivo de embarazo, Tesis (X Región) 3o.1 L (10a.) 54

Despido de una trabajadora embarazada. conforme al método de juzgar con perspectiva de género, Tesis XVII.1O.C.T.74 l (10a.) 56

COMPONENTE 2: DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO EN LA CIUDAD DE MÉXICO. UNA APROXIMACIÓN A PARTIR DE LA ENDIREH 2021 59

INTRODUCCIÓN 60

2.1- CONCEPTOS PARA ENMARCAR LA DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO: DISCRIMINACIÓN, PREJUICIO Y ESTEREOTIPOS. 60

Estereotipos 60

Prejuicio 62

Discriminación 63

2.2- LA DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO. UN EJEMPLO DE DISCRIMINACIÓN POR RESULTADOS DESIGUALES 64

2.3- ANTECEDENTES EN LA INVESTIGACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO EN MÉXICO 65

2.4- Prevalencia y factores asociados a la discriminación por embarazo y discriminación por sexo no asociada al embarazo en la Ciudad de México 75

COMPONENTE 3: LA DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO EN UNA MUESTRA DE OFERTAS LABORALES EN LA CIUDAD DE MÉXICO. UN ESTUDIO EMPÍRICO A PARTIR DE LA TÉCNICA DEL CLIENTE SIMULADO 84

INTRODUCCIÓN 85

3.1- LA METODOLOGÍA DEL CLIENTE SIMULADO 85

3.2- LA LÓGICA DETRÁS DEL ESTUDIO. PERFILES Y PROCESOS PARA SU CREACIÓN 87

La creación de los perfiles 87

La logística 99

3.3- EL ENVÍO DE LAS SOLICITUDES DE EMPLEO 101

Las dificultades en el Portal del Empleo 101

El periodo de levantamiento del campo a partir de la técnica del cliente simulado 102

3.4- LA RESPUESTA A LAS SOLICITUDES DE EMPLEO 106

3.5- OPERACIONALIZACIÓN DE LAS RESPUESTAS 110

Aceptada. 111

Rechazo por embarazo 112

Rechazo por otros motivos 112

Primer contacto que no continua y "te avisaré" 116

Vacante ocupada o no disponible 116

Aceptada tras cuestionar y "ven, acá lo checamos" 118

Cuando saben del embarazo dejan de contestar o ya no proporcionan información para que la persona acuda a la entrevista o a la realización de las pruebas 120

3.6- LAS RESPUESTAS A LAS SOLICITUDES DE EMPLEO 121

3.8- LAS CARACTERÍSTICAS DE LAS MUJERES Y DE LAS EMPRESAS Y COMPAÑÍAS EN QUE LAS MUJERES EMBARAZADAS FUERON RECHAZADAS 132

Las mujeres embarazadas aceptadas 133

Las mujeres embarazadas a quienes las rechazaron por embarazo 133

Las mujeres embarazadas a las que dejaron de contestar cuando supieron que estaban embarazadas 135

COMPONENTE 4: ANÁLISIS DE LAS QUEJAS PRESENTADAS EN EL COPRED PARA EL PERIODO 2017-2022 137

INTRODUCCIÓN 138

4.1- EL PROCESO DE BÚSQUEDA DE AYUDA ANTE SITUACIONES ASOCIADAS A LA VIOLENCIA DE GÉNERO 139
4.2- LAS CARACTERÍSTICAS DE LAS MUJERES QUE INTERPUSIERON UNA QUEJA 141
4.3- LAS CARACTERÍSTICAS DE LOS EMPLEOS Y EMPLEADORES DE LAS MUJERES QUE INTERPUSIERON UNA QUEJA 144
4.4- LOS EMBARAZOS DE LAS MUJERES QUE PRESENTARON UNA QUEJA POR TRATO DESIGUAL O DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO 149
4.5- LAS FORMAS EN QUE SE MANIFIESTA LA DISCRIMINACIÓN. VIOLENCIA Y HOSTIGAMIENTO LABORAL 151
4.5.1- Maltrato laboral 153
4.5.2- Persecución laboral 155
4.5.3- Bloqueo laboral 157
4.5.4- Inequidad laboral 158
4.5.5- Desprotección laboral 158
4.5.6- Cambios en la situación laboral 159
4.5.7- Otras situaciones violentas: privación de libertad, coacciones y amenazas 159
4.5.8- Directamente despedidas al conocer el embarazo 163
4.5.9- Despedidas tras bajas por incapacidad o malestares 166
4.6- ¿CUÁNDO Y QUIÉNES DISCRIMINAN? 168
4.7- UNA MIRADA A LA DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO DESDE LOS EMPLEADORES/AS Y PERSONAS ENCARGADAS DE RECLUTAMIENTO 171
4.7.1- Las características de los grupos focales 172
4.7.2- Los motivos detrás de la discriminación por embarazo en las organizaciones 176
4.7.3- Las grandes, medianas, pequeñas y micro-empresas. Distintos recursos y potencialmente distintas prácticas 181
CONCLUSIONES 185
Oportunidades para el COPRED 188
Legislación examinada 189
Referencias 190
Anexo 1 – CVs de las participantes 196
Anexo 2 - Notas metodológicas sobre la ENDIREH 2021 227

COMPONENTE 1: MARCO NORMATIVO SOBRE DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO EN MÉXICO

INTRODUCCIÓN

A lo largo de la historia, el sistema de organización patriarcal ha colocado a las mujeres en una posición de inferioridad y de subordinación frente a los hombres. Este sistema patriarcal, acompañado de otros sistemas como el racista, capitalista, capacitista, entre otros, produce y reproduce roles jerárquicos de género de sumisión-dominación, han colocado a las mujeres en la esfera privada. Es decir, a las actividades relacionadas con el cuidado de los hijos/as y de los otros/as y a las tareas domésticas, mientras que a los hombres se les ha relacionado con el espacio público y de productividad. Ambas funciones valoradas social y culturalmente de maneras diferenciadas.

En México, a partir de la década de los 50, la incorporación de las mujeres en el sector económico y laboral ha ido en aumento. Sin embargo, uno de los obstáculos a los cuales las mujeres se han enfrentado es a la discriminación (Baraibar Ruíz, 2003), entendiéndose a esta como una conducta, culturalmente fundada, sistemática y socialmente extendida, de desprecio contra una persona o grupo de personas, sobre la base de un prejuicio negativo o un estigma relacionado con una desventaja inmerecida, y que tiene por efecto (intencional o no) dañar sus derechos y libertades fundamentales (Rodríguez Zepeda, 2017).Por lo que es importante mencionar que la discriminación es una forma de violencia estructural en contra de las mujeres, que tiene su origen en las desigualdades de género socialmente construidas.

La discriminación hacia las mujeres es una práctica estructural que impide el pleno ejercicio de sus derechos humanos debido a los prejuicios y estereotipos que se han construido y socializado sobre lo que significa ser mujer. De acuerdo con el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación (Copred, 2023), las mujeres son el grupo de atención prioritaria que más ha presentado denuncias por actos de discriminación en la Ciudad de México, tomando en consideración las interseccionalidades de éstas. En las denuncias presentadas, los principales motivos de discriminación corresponden en primer lugar a

condición de salud; en segundo lugar, discapacidad; y en tercer lugar, discriminación por embarazo. Destaca también que el que el ámbito laboral o empleo es en donde suceden los mayores actos de discriminación. Por consiguiente, las mujeres son discriminadas en diferentes esferas sociales, públicas e institucionales, en las escuelas, en el hogar, en la comunidad, en el acceso a cargos de representación pública, cuando acuden a las instituciones de salud, en el acceso a la justicia, y, en el trabajo (Larios Guzmán, 2018). En este último ámbito, las mujeres pueden padecer distintas expresiones de violencia y discriminación, como, puede ser, la discriminación salarial, en la que a pesar de que las mujeres se han incorporado masivamente al empleo, no lo han hecho en igualdad de condiciones que los hombres. Por ejemplo, el Censo de Población y Vivienda, levantado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2020), durante marzo de 2020, muestra que, en México, la tasa de participación económica de los hombres pasó de 70.3% en 2000 a 75.8% en 2020. En el mismo periodo de referencia, en el caso de las mujeres, se mostró un aumento porcentual mayor al pasar de 29.9% a 49.0%. No obstante, sigue existiendo mayor participación de los hombres en el mercado laboral. De la misma manera, los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE, 2022), revelan que, en el tercer trimestre del 2022, 5,371,395 mujeres trabajadoras [subordinadas o trabajadoras por cuenta ajena (no autoempleadas)] tenían como nivel de ingreso, el salario mínimo; mientras que 6,078,758 hombres trabajadores reciben como ingreso laboral el salario mínimo.

Las mujeres padecen además, hostigamiento y acoso sexual, el primero definido por la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, como “el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva” (Art. 13). Y el segundo, acoso sexual se define como “una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos” (*ídem*). Además, las

mujeres empleadas pueden padecer actos constitutivos de discriminación por embarazo, la cual se expresa por ejemplo en, la solicitud de pruebas de embarazo previo a la contratación, en el rechazo a la ocupación de determinado puesto, el impedimento de ascensos de acuerdo con la capacidad y experiencia profesional de las empleadas, el despido con motivo del embarazo, la imposición de no procreación a las empleadas como condición para conservar el empleo (Kurczyn Villalobos, 2004). Estas prácticas contravienen la legislación en materia de derechos laborales y no discriminación que México ha adoptado y ratificado.

El embarazo, además de ser un proceso biológico, se ha construido socialmente como un obstáculo para el desarrollo de las mujeres en el mundo del trabajo o como un momento transitorio que pone a las mujeres en especial vulnerabilidad. Aunado a esto, los estereotipos de género y la presión social imponen la maternidad a las mujeres, ante la necesidad de que la mujer debe estar al servicio y cuidado de los otros/as. De esta manera, el embarazo se presenta como uno de los principales motivos que impiden el desarrollo profesional de las mujeres (Larios Guzmán, 2018).

El marco normativo mexicano está conformado por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), los tratados internaciones que México ha ratificado, y las leyes federales y estatales. Existen leyes y tratados internacionales para la prevención, atención y sanción de la discriminación asociada al embarazo. El Estado mexicano tiene la obligación de proteger a las mujeres de la violencia y la discriminación por embarazo, ya que el derecho a vivir una vida libre de violencia resulta de los compromisos nacionales e internacionales que ha adquirido México. A continuación, se revisa este marco normativo.

1.1- EL MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL

Las regulaciones que se contemplan en los instrumentos internacionales sobre la prohibición de la discriminación se centran en visibilizar las distintas formas de discriminación que padecen las mujeres debido a distintos motivos, como, por ejemplo, el sexo, la religión, la orientación sexual, la pertenencia étnica, el embarazo, entre otros. Estas prácticas son el resultado de las desigualdades de género socialmente construidas.

1.1.1- Convenio 103 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la protección de la maternidad, (1952)

El Convenio 103 fue ratificado por México el 17 de agosto de 1965. Es aplicable a las mujeres trabajadoras en fábricas, empresas industriales, así como en trabajos no industriales, agrícolas, y mujeres asalariadas que trabajen en su domicilio (Art. 1). Destaca, asimismo, que este convenio es un parteaguas en promover los descansos por maternidad, concretamente se establecen 12 semanas de descanso obligatorio antes y después del parto (Art. 3).

De la misma manera, queda establecido el derecho de las mujeres embarazadas a recibir prestaciones en dinero y prestaciones médicas (Art. 4). Respecto a las primeras, la legislación de cada país fijará el monto, no obstante, este debe garantizar la manutención de la madre y el hijo/a. Las prestaciones médicas incluyen “asistencia durante el embarazo, la asistencia durante el parto y la asistencia puerperal, prestada por una comadrona diplomada o por un médico, y la hospitalización, cuando ello fuere necesario; la libre elección del médico y la libre elección entre un hospital público o privado deberán ser respetadas” (Art. 4). Ambas prestaciones serán concedidas a través de un seguro social obligatorio.

1.1.2- Convenio 111 de la OIT, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, (1958)

El Convenio número 111 fue adoptado en 1958 y ratificado por México el 6 de noviembre de 1967. Uno de los principales esfuerzos de este cuerpo normativo es la definición del término "discriminación", el cual queda plasmado en el artículo 1.1 como a) "cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y ocupación"; y b) "cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación (…)". Es pertinente enfatizar en que, el embarazo representa uno de los principales factores que dificultan el desarrollo laboral y profesional de las mujeres, ya que, en el imaginario social, el embarazo se ha construido como una incapacidad temporal que limita el desarrollo de las actividades de las mujeres embarazadas (Frías, 2019).

1.1.3- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ONU), (1976)

El Pacto fue aprobado mediante la resolución 2200 A (XXI), del 16 de diciembre de 1966, por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) (CNDH, 2012). Fue ratificado por el Estado mexicano el 23 de marzo de 1981. En él se reconocen, entre otros derechos, el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias; el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental, y el derecho de toda persona a la educación basada en el pleno desarrollo de la personalidad humana, de su dignidad y respeto a sus derechos humanos y libertades fundamentales. En el artículo 2 se indica que los Estados Parte se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que se enuncian en él, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

1.1.4- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, (1979) (CEDAW, por sus siglas en inglés)

En julio de 1980, México suscribió la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés). Este es el primer instrumento internacional en visibilizar las distintas formas de discriminación que padecen las mujeres debido a su pertenencia al sexo femenino. Además, compromete a los Estados firmantes a crear las disposiciones necesarias para erradicar cualquier práctica discriminatoria en contra de estas. En el caso concreto de la discriminación por razón de embarazo, el artículo 11.2.a, exhorta a los Estados firmantes a tomar las medidas y acciones necesarias para erradicar la discriminación en contra de las mujeres por razones de matrimonio o maternidad, con el fin de salvaguardar su derecho al trabajo remunerado. La CEDAW insta a los Estados Parte a que:

a) Prohíba, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;
b) Implementen la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;
c) Aliente el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres [y madres] combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;
d) Preste protección especial a las mujeres durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ellas.

En 1999, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, a través de la recomendación general núm. 24 sobre el artículo 12 de la CEDAW, exhortó a

los Estados Parte a informar al comité sobre las acciones que han implementado para garantizar a las mujeres su derecho de acceder a la atención médica de calidad. Además, los Estados firmantes no deben permitir, por ningún motivo, formas de coerción, tales como la esterilización sin consentimiento o las pruebas obligatorias de enfermedades venéreas o de embarazo como condición para ingresar o permanecer en un empleo, ya que estas prácticas son constitutivas de violencia y discriminación en contra de las mujeres.

En el caso específico de México, en las recomendaciones del 5º y 6º informe, se exhorta al Estado mexicano a que lleve a cabo una serie de reformas a la Ley Federal del Trabajo, en la cual, además de señalar que "Queda prohibido a los patrones: I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad, de sexo, (…)", incluyera "por razón de estado civil o de embarazo". Esto, con el objetivo de visibilizar que la discriminación por razón de embarazo restringe los derechos laborales de las mujeres. Por su parte, en los informes 7º y 8º se advierte al Estado mexicano que debe "prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos e implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales". Concretamente, se indica:

> El Comité insta al Estado Parte a adecuar plenamente su legislación laboral al artículo 11 de la Convención y a acelerar la aprobación de la enmienda de la Ley Federal del Trabajo a fin de eliminar el requisito de la prueba de embarazo. Insta también al Estado Parte a potenciar la labor de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo de modo que se realice un seguimiento eficaz de las condiciones de trabajo de las mujeres, se castigue a quienes violen los derechos de las mujeres en las industrias maquiladoras y se mejore el acceso a la justicia por parte de las mujeres trabajadoras (…).

1.1.5- Convenio 156 de la OIT, sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, (1981)

El convenio 156 fue ratificado por México el 11 de septiembre de 1985. Destaca que las responsabilidades familiares no deben constituir un motivo de despido laboral. Este convenio define la responsabilidad familiar como el conjunto de responsabilidades que tienen los trabajadores/as –de cuidado, protección, económicas, etc.– hacia los hijos/as a su cargo y otros integrantes de la familia que necesiten de los cuidados de los jefes/as de familia para su subsistencia (Art. 1).

El objetivo de este instrumento internacional es que la maternidad/paternidad no constituya, en ninguna circunstancia, un impedimento para el desarrollo profesional de hombres y mujeres. Asimismo, menciona el derecho a la no discriminación y para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres se establece a) "permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo" y; "b) tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social" (Art. 4).

1.1.6- Convenio 158 de la OIT, sobre la terminación de la relación de trabajo, (1982)

El convenio 158 fue adoptado el 22 de junio de 1982, no obstante, aún no ha sido ratificado por México.[1] El objetivo principal de este convenio es regular la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador/a. Es decir, que no aplica en los casos de jubilación o en aquellos donde la persona empleada renuncia. El artículo 4 del convenio establece que, no se pondrá término a la relación laboral de un trabajador/a a menos que exista una causa justificada relacionada con la capacidad laboral, su conducta, o las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio.

[1] En la página de la Organización Internacional del Trabajo se puede consultar el listado de convenios ratificados por México. Está disponible en: https://www.ilo.org/mexico/la-oficina/WCMS_209748/lang--es/index.htm

En consonancia con lo anteriormente mencionado, entre los motivos que no constituirán causa justificada para la terminación de la relación de trabajo resaltan los siguientes (Art. 5):

- La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo;
- Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad;
- Presentar una queja o participar en un procedimiento entablado contra un empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos, o recurrir ante las autoridades administrativas competentes;
- La raza, el color, el sexo, el estado civil, las responsabilidades familiares, el embarazo, la religión, las opiniones políticas, la ascendencia nacional o el origen social;
- La ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad.

Por otra parte, el convenio sirve para establecer normas de equidad en el procedimiento de despido, y, por lo tanto, incluye, entre sus prerrogativas, disposiciones vinculadas con los mecanismos que deberán aplicarse ante el despido y a los derechos de los trabajadores/as despedidos. Concretamente, el artículo 11 establece que, "el trabajador cuya relación de trabajo vaya a darse por terminada tendrá derecho a un plazo de preaviso razonable o, en su lugar, a una indemnización, a menos que sea culpable de una falta grave (…).

1.1.6.a- Derechos de los trabajadores/as en la terminación de la relación laboral

De acuerdo con el artículo 12, todos los trabajadores/as despedidos tienen derecho a:

- Una indemnización por fin de servicios o a otras prestaciones análogas, cuya cuantía se fijará en función, entre otras cosas, del tiempo de servicios y del monto

del salario, pagaderas directamente por el empleador o por un fondo constituido mediante cotizaciones de los empleadores; o

- Prestaciones del seguro de desempleo, de un régimen de asistencia a los desempleados o de otras formas de seguridad social, tales como las prestaciones de vejez o de invalidez, bajo las condiciones normales a que están sujetas dichas prestaciones; o
- Una combinación de tales indemnizaciones o prestaciones.

Por lo tanto, el despido de una trabajadora embarazada, que haya dado a luz recientemente, o que se encuentre en periodo de lactancia constituye una violación a los derechos humanos de las mujeres, específicamente sus derechos laborales.

1.1.7- Resolución sobre igualdad de oportunidades y trato para los trabajadores/as en el empleo, OIT (1985)

En 1985 se adopta la *Resolución sobre igualdad de oportunidades y trato para los trabajadores/as en el empleo,* en donde se enfatiza la necesidad de promover acciones dirigidas a combatir la discriminación, esto como parte de las políticas de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres. El artículo 8 hace alusión a que “no se practicará discriminación alguna contra las trabajadoras por razón de embarazo o parto, y las mujeres encintas estarán protegidas contra todo despido por razón de su condición durante todo el período de embarazo y de licencia de maternidad y tendrán el derecho de reincorporarse al empleo sin pérdida de los derechos adquiridos”.

1.1.8- El Protocolo de San Salvador (1988)

La Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos (OEA) reunida en la ciudad centroamericana de San Salvador, en la República de El Salvador, adoptó el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, también conocido como Protocolo de San Salvador. Fue ratificado por México el 16 de abril de 1996.El artículo 3 –que lleva por

nombre obligación de no discriminación–, establece que los Estados Parte se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos reconocidos en el Protocolo, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. Asimismo, el artículo 9 (derecho a la seguridad social), se garantiza el derecho a la seguridad social de las personas que se encuentren trabajando. En el caso de las mujeres trabajadoras, se reconoce la protección de la maternidad mediante la licencia retribuida por maternidad antes y después del parto.

1.1.9- Convenio 190 de la OIT - sobre la violencia y el acoso (2019)

El Convenio 190, adoptado en junio de 2019 fue ratificado por México el 15 de marzo de 2022. Este reconoce el derecho de todas las personas al trabajo libre de violencia, acoso y discriminación. Actualmente (junio de 2022), 18 países incluyendo México (15 de marzo de 2022), han ratificado el Convenio. En el artículo 5, los Estados Parte se comprometen a respetar, promover y llevar a efecto los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber, la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, así como fomentar el trabajo decente y seguro, con el objetivo de prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia y el acoso en el contexto laboral.

En el artículo 6, los Estados firmantes se comprometen a adoptar legislación y a desarrollar políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las trabajadoras, así como a los trabajadores y otras personas pertenecientes a uno o a varios grupos vulnerables, o a grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el ámbito laboral.

1.1.10- Recomendación 206 sobre la violencia y el acoso (2019) de la OIT

Esta recomendación de la OIT es una extensión del Convenio 190 sobre Violencia y el Acoso. México después de ratificar el Convenio, se compromete entre otros puntos, a lo siguiente. Con el objetivo de prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia en los contextos laborales, el Estado mexicano reconoce su obligación de financiar, elaborar, aplicar y difundir:

a) Programas destinados a abordar los factores que aumentan la probabilidad de violencia y acoso en el mundo del trabajo, como la discriminación, el abuso de las relaciones de poder y las normas de género, culturales y sociales que fomentan la violencia y el acoso;
b) Directrices y programas de formación que integren las consideraciones de género para asistir a jueces, inspectores del trabajo, agentes de policía, fiscales y otros agentes públicos a cumplir su mandato en lo que respecta a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, así como para asistir a los empleadores y a los trabajadores de los sectores público y privado, y a sus organizaciones a prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;
c) Modelos de repertorios de recomendaciones prácticas y herramientas de evaluación de riesgos sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, de alcance general o sectorial, que tengan en cuenta la situación particular de los trabajadores y de otras personas pertenecientes a los grupos mencionados en el artículo 6 del Convenio;
d) Campañas públicas de sensibilización en los diferentes idiomas del país, incluidos los idiomas de los trabajadores migrantes que residan en ese país, que hagan hincapié en que la violencia y el acoso, en particular la violencia y el acoso por razón de género, son inaceptables, denuncien las actitudes discriminatorias y prevengan la estigmatización de las víctimas, los denunciantes, los testigos y los informantes;

e) Planes de estudios y materiales didácticos sobre violencia y acoso, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género, que tengan en cuenta la perspectiva de género, en todos los niveles de la educación y la formación profesional, de conformidad con la legislación y la situación nacional;
f) Material destinado a periodistas y otros profesionales de la comunicación sobre la violencia y el acoso por razón de género, sus causas subyacentes y factores de riesgo, con el debido respeto a la libertad de expresión y a su independencia, y
g) Campañas públicas destinadas a fomentar lugares de trabajo seguros, salubres, armoniosos y libres de violencia y acoso.

1.2- EL MARCO NORMATIVO NACIONAL

A nivel nacional, México ha dado respuesta a los instrumentos internacionales sobre derechos humanos a través de la armonización de su marco normativo. En México los derechos de las madres trabajadoras se encuentran regulados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en las leyes laborales, leyes de seguridad social y en la ley federal del trabajo, las cuales incluyen por ejemplo, permisos laborales para la atención del recién nacido, reducción de la jornada laboral, permisos para la lactancia materna durante el horario laboral, entro otros (Llanes Castillo, Cervantes López, Peña Maldonado, & Cruz Casados, 2020). A continuación, se aborda, cronológicamente, los cambios en la legislación mexicana en materia de derecho a la no discriminación por motivo de embarazo.

1.2.1- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

El artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos prohíbe:

> (…) toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente

> contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

En el mismo tenor, el artículo 123 fracción V menciona que el Estado mexicano tiene la obligación de proteger a las mujeres embarazadas, al garantizar que estas no deben realizar trabajos pesados y/o peligrosos para su salud y la del producto; se establece el descanso obligatorio, enfatizando en el derecho que tienen las mujeres en recibir su salario íntegro, así como de garantizar su permanencia en el empleo.

> (…) las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos (…).

1.2.2- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado 1963, (última reforma en noviembre de 2021)

La protección de la maternidad de las mujeres que son servidoras públicas está prevista en el artículo 28 de esta ley. La trabajadora, pensionada, cónyuge del trabajador o del pensionado, soltera menor de 18 años que dependa económicamente de estos, tendrán derecho a la asistencia obstétrica. El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSTE) tiene la obligación de lo siguiente:

> Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y de otros dos después del mismo. Durante la lactancia tendrán derecho a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien, un descanso extraordinario por día, de una hora para amamantar a sus hijos o para realizar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico que designe la institución o dependencia y tendrán acceso a la capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea

> alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de edad.

Cabe mencionar que, el sistema de salud mexicano (tanto el ISSTE como el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), consideran jurídicamente a la maternidad como una especie de "incapacidad temporal", en la cual las mujeres se enfrentan a ciertas limitaciones que les impiden llevar a cabo sus actividades porque ponen en riesgo el embarazo y el producto (Frías, 2011, 2019; Ruiz Moreno, 2007). Es decir, la maternidad es comparable a una enfermedad sufrida por la mujer como consecuencia de su embarazo y posterior alumbramiento (Ruiz Moreno, 2007). Por este motivo, cuando una mujer está siendo discriminada por embarazo, pareciera que está siendo objeto de una doble discriminación por género y por discapacidad (Guindo Morales, 2020).

1.2.3- Ley Federal del Trabajo 1970, (última reforma en mayo de 2022)

La Ley Federal del Trabajo tiene su fundamento en el artículo 123 constitucional. Esta ley determina que los tres niveles de gobierno (federal, estatal y municipal) tienen la obligación de tutelar la igualdad sustantiva de hombres y mujeres trabajadores/as frente al patrón/a. En su artículo 3 se declara que no deben establecerse diferencias entre hombres y mujeres en el ámbito laboral:

> (…) No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana (…).

Se considera como discriminación, entre otras: discriminación en el empleo y ocupación por embarazo, así como por razones de sexo, orientación sexual, raza, religión, origen étnico, condición social o acoso u hostigamiento sexual.

1.2.3.a- El trabajo de las mujeres y la protección de la maternidad

La incursión masiva de las mujeres en el ámbito laboral ha permitido que logren mayor autonomía, adquiriendo poder económico, teniendo como consecuencia una serie de transformaciones que buscan garantizar la igualdad de condiciones tanto para hombres como mujeres en ingresar y permanecer en el mercado laboral. Por consiguiente, México como Estado-nación ha tenido que establecer, promover y garantizar que se cumplan las leyes para proteger y amparar la maternidad. Particularmente, las mujeres trabajadoras tienen los siguientes derechos asociados a la maternidad (Art. 170).

1. Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación (…);
2. Derecho de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. (…);
3. En el período de lactancia hasta por el término máximo de seis meses, las mujeres tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos/as, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa (…);
4. Derecho a regresar al puesto que desempeñaban, siempre y cuando el tiempo transcurrido de la fecha de parto sea menor o igual a un año
5. Derecho a que se computen dentro de la antigüedad los periodos pre y postnatal.
6. Derecho al servicio de guardería, el cual estará a cargo del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

1.2.3.b- Las obligaciones de los/as empleadores/as

Algunas de las responsabilidades más importantes de los/as patrones/as se describen a continuación (Art. 132):

1. Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.

2. Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil.

Queda prohibido a los patrones o a sus representantes (Art. 133):

1. Negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio.
2. Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo.
3. Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores.

1.2.4- Ley del Seguro Social 1995, (última reforma en mayo de 2022)

La protección de la maternidad para las mujeres trabajadoras aseguradas, así como el servicio de guarderías infantiles que brinda el IMSS, está previsto en diversos artículos de la ley del seguro social. Se establece que, el IMSS, otorgará durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio, el seguro de maternidad, el cual prevé que, la trabajadora asegurada tiene derecho a gozar de ciertas prestaciones que le serán otorgadas en especie y en dinero. Las prestaciones en especie se enuncian a continuación (Art. 94).

- Atención obstétrica;
- Ayuda en especie por seis meses para lactancia y capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de vida;

- Durante el período de lactancia tendrán derecho a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien, un descanso extraordinario por día, de una hora para amamantar a sus hijos o para efectuar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico que designe la institución o dependencia, y
- Una canastilla al nacer el hijo, cuyo importe será señalado por el Consejo Técnico.

De acuerdo con el artículo 101, la trabajadora asegurada tiene el derecho a gozar de un subsidio en dinero durante el embarazo y el puerperio. Para el IMSS, el subsidio de maternidad es aquella prestación económica que se otorga a la asegurada durante los períodos pre y postnatal. La finalidad de este tipo de subsidio es la protección tanto de la asegurada como del bebé, asimismo de procurar sus medios de subsistencia. Para que la asegurada tenga derecho al pago de subsidio a cargo del IMSS, deberá tener cotizadas 30 semanas anteriores a la incapacidad por parto, efectuadas en un lapso de doce meses. De no ser así, el empleador/a tiene la obligación de pagar el salario de la mujer trabajadora durante su descanso por maternidad. Sin embargo, no existen sanciones para los patrones/as que incumplen esta disposición (Baraibar Ruíz, 2003), por lo que es muy fácil que sean omisos en garantizar plenamente los derechos de las trabajadoras embarazadas.

Las mujeres trabajadoras que no cuentan con seguridad social, ya sea porque se encuentran laborando en el sector informal[2], o porque sus empleos no las aseguran, se encuentran en una situación más alta de vulnerabilidad al carecer de protección de los servicios de salud ya que tienen que buscar otras alternativas para resolver su atención médica (Llanes Castillo et al., 2020). Lo anterior sugiere que el Estado es omiso por no garantizar la atención obstétrica y de maternidad a todas las mujeres mexicanas.

[2] De acuerdo con los resultados de la Encuesta de Salud y Nutrición (ENSANUT, 2021), a nivel nacional, el 54% de la población mexicana no tiene acceso a la seguridad social.

1.2.5- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación 2003, (última reforma en mayo de 2022)

La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación establece la obligación del Estado para promover las condiciones para que la igualdad y libertad de las personas sean reales y efectivas. Esta ley tiene como objetivo principal prevenir y erradicar todas las formas de discriminación en contra de cualquier persona. Asimismo, define la discriminación como:

> Distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

1.2.6- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2006, (última reforma en mayo de 2022)

En el artículo 5 de la esta Ley se definen la discriminación y la discriminación en contra de las mujeres:

La **discriminación** es “toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas”.

La **discriminación contra las mujeres** se define como “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil,

sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera".

Las autoridades de los tres órdenes de gobierno tienen la obligación de garantizar la igualdad sustantiva de mujeres y hombres mediante el desarrollo de acciones encaminadas a combatir la discriminación en contextos laborales. El artículo 34 lo decreta de la siguiente manera:

> (…) las autoridades correspondientes garantizarán el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, así como el derecho fundamental a la no discriminación de aquellas en las ofertas laborales, en la formación y promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas (…).

1.2.7- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia 2007, (última reforma en abril de 2022)

El Estado mexicano, a través de la presente ley, tiene la obligación de emprender acciones para garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, las cuales deben encaminarse a la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos de violencias contra las mujeres y niñas. La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia menciona en su artículo 11, que será constitutivo de violencia laboral:

> la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género.

Asimismo, el artículo 20 fracción XV enfatiza en que los actos discriminatorios hacia las mujeres también pueden manifestarse en el ámbito político, lo cual es constitutivo de violencia política:

> Discriminar a la mujer en el ejercicio de sus derechos políticos por encontrarse en estado de embarazo, parto, puerperio, o impedir o restringir su reincorporación al cargo tras hacer uso de la licencia de maternidad o de cualquier otra licencia contemplada en la normatividad (…).

1.2.8- Norma Oficial Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación (INMUJERES, STPS y CONAPRED)

La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación (R-025) es un mecanismo de adopción voluntaria que establece los requisitos para que los centros de trabajo diseñen e implementen acciones para la igualdad laboral y no discriminación de los/as trabajadores/as. Está dirigida a todos los centros de trabajo públicos, privados y sociales establecidos en la República Mexicana, de cualquier tamaño, sector o actividad. Para obtenerlo, los centros de trabajo deberán recibir una auditoría externa, para verificar que sus políticas y prácticas cumplen con los requisitos de igualdad laboral y no discriminación. Tal como se observa en la Tabla 1.1, la erradicación de la discriminación por embarazo forma parte de tres de los requisitos de certificación de los centros de trabajo:

Tabla 1.1
Requisitos de los centros de trabajo en materia de igualdad laboral y no discriminación

Requisito	Elementos	Evidencia
5.3.3.1.1 Contar con una política de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo o equivalente.	Que contenga la prohibición explícita del maltrato, violencia y segregación de las autoridades del centro de trabajo hacia el personal y entre el personal en materia de sexo, género, embarazo, edad, entre otros.	Incluir en su contenido prohibición explícita del maltrato, violencia y segregación de las autoridades del centro de trabajo hacia el personal y entre el personal.

5.3.3.2.1 Contar con un grupo, comisión o comité encargado de la vigilancia del desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo.	Que cuente con un grupo, comisión o comité para la igualdad laboral y no discriminación (integrado equitativamente por mujeres y hombres respecto a la población total del centro de trabajo, y provenientes de diversas áreas de responsabilidad) y estén establecidas sus funciones y responsabilidades.	Presentar acta de instalación del grupo, comisión o comité, suscrita por la máxima autoridad, alta dirección o representante legal del centro de trabajo; que defina las responsabilidades, funciones y grado de autoridad en el grupo, comisión o comité.
5.3.3.2.2 Contar con un proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades.	Declaración explícita de la prohibición de solicitudes de certificados médicos de no embarazo y Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) como requisitos para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo.	Presentar la declaración explícita de la prohibición de solicitudes de certificados médicos de no embarazo. Presentar manual o documento del proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades que contenga formatos o formularios para entrevistas estructuradas y/o exámenes o evaluaciones de ingreso libres de sesgos sexistas o de cualquier tipo de discriminación.

Fuente: Elaboración propia.

1.2.9- Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, PROIGUALDAD, 2020-2024

El Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD) tiene el objetivo de promover la igualdad entre mujeres y hombres. Como se observa en la siguiente Tabla 1.2, dos de los objetivos prioritarios despliegan acciones para combatir la discriminación que padecen las mujeres.

Tabla 1.2
Acciones de prevención y atención de la discriminación de género en el ámbito laboral

Objetivo prioritario	Estrategia prioritaria	Acción puntual	Responsables[3]
1- Potenciar la autonomía económica de las mujeres	1.1- Fortalecer marco normativo e institucional para la participación de las mujeres en condiciones de igualdad	1.1.1 Promover la ratificación, adhesión y cumplimiento de México a los tratados internacionales y regionales que protegen los derechos laborales de las mujeres, la existencia de condiciones para el trabajo decente y garantizan la no discriminación en el empleo.	SRE INMUJERES STPS SEGOB
1.	1.1	1.1.2 Promover cambios en el marco normativo laboral que permitan condiciones para la inclusión de las mujeres en el mercado laboral, sin discriminación, priorizando la igualdad salarial y la eliminación de barreras que impiden a las mujeres acceder a puestos de alta dirección en el ámbito público y privado.	STPS SFP CONAPRED CONASAMI SEGOB
1.	1.4 Impulsar programas y reformas que permitan mejorar las condiciones laborales y ampliar la seguridad y protección social de las mujeres trabajadoras.	1.4.2 Generar acciones para garantizar un trato digno y sin discriminación a mujeres durante el embarazo, parto, puerperio o lactancia en centros de trabajo públicos y privados.	STPS INMUJERES CONAPRED SFP

3 Secretaría de Relaciones Exteriores (SER); Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES); Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS); Secretaría de Gobernación (SEGOB); Secretaría de la Función Pública (SFP); Consejo Nacional Para Prevenir la Discriminación (CONAPRED); Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONSAMI); Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas (CEAV); Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM).

Objetivo prioritario	Estrategia prioritaria	Acción puntual	Responsables[3]
4- Combatir los tipos y modalidades de violencia contra las mujeres, niñas y adolescentes, preservando su dignidad e integridad.	4.1 Fortalecer el marco institucional para garantizar el derecho de las mujeres y niñas a una vida libre de violencia.	4.1.7 Promover la coordinación entre autoridades para la armonización jurídica de los actos de discriminación y violencia contra las mujeres y niñas, así como atender progresivamente recomendaciones internacionales del Comité CEDAW.	SER INMUJERES SEGOB CEAV CONAPRED CONAVIM

Fuente: Elaboración propia.

Estas acciones puntuales son:

1. Promover la ratificación, adhesión y cumplimiento de México a los tratados internacionales y regionales que protegen los derechos laborales de las mujeres, la existencia de condiciones para el trabajo decente y garantizan la no discriminación en el empleo.
2. Promover cambios en el marco normativo laboral que permitan condiciones para la inclusión de las mujeres en el mercado laboral, sin discriminación, priorizando la igualdad salarial y la eliminación de barreras que impiden a las mujeres acceder a puestos de alta dirección en el ámbito público y privado.
3. Generar acciones para garantizar un trato digno y sin discriminación a mujeres durante el embarazo, parto, puerperio o lactancia en centros de trabajo públicos y privados.
4. Promover la coordinación entre autoridades para la armonización jurídica de los actos de discriminación y violencia contra las mujeres y niñas, así como atender progresivamente recomendaciones internacionales del Comité CEDAW.

1.2.10- El Código Penal Federal (última reforma en noviembre de 2021)

El Código Penal Federal, en su artículo 149 del Capítulo Único *Discriminación,* sanciona de uno a tres años de prisión o de ciento cincuenta a trescientos días de trabajo a favor de la comunidad y hasta doscientos días multa al que por razones de origen o pertenencia étnica o nacional, raza, color de piel, lengua, género, sexo, preferencia sexual, edad, estado civil, origen nacional o social, condición social o económica, condición de salud, embarazo, opiniones políticas o de cualquier otra índole atente contra la dignidad humana o anule o menoscabe los derechos y libertades de las personas mediante la realización de cualquiera de las siguientes conductas:

a) Niegue a una persona un servicio o una prestación a la que tenga derecho.
b) Niegue o restrinja derechos laborales, principalmente por razón de género o embarazo; o límite un servicio de salud, principalmente a la mujer en relación con el embarazo.
c) Niegue o restrinja derechos educativos.

Las sanciones se aumentarán en una mitad, y además se impondrá destitución e inhabilitación para el desempeño de cualquier cargo, empleo o comisión públicos, a los servidores/as públicos que nieguen o retarden a una persona un trámite, servicio o prestación. Asimismo, se incrementará la pena en una mitad cuando las prácticas discriminatorias sean cometidas por personas que mantienen una relación jerárquica laboral con la víctima (Art. 149). En la Tabla 1.3 se muestra un cuadro comparativo de la legislación a nivel federal y estatal en materia de prohibición de la discriminación por embarazo, actualizado hasta el 27 de junio de 2022.

Tabla 1.3
Legislación federal y estatal que sanciona la discriminación por embarazo en los códigos penales

	Publicación	Última reforma	Tipifica delito de discriminación por embarazo	Pena para quien niegue o restrinja derechos laborales por razón de género o embarazo		Pena cuando exista una relación de subordinación laboral	
				Prisión	Días multa	Prisión	Días multa
Federal	14 de agosto de 1931	12 de noviembre de 2021	✓	De 1 a 3	200	Aumentan hasta en una mitad	
Aguascalientes	20 de mayo de 2013	16 de mayo de 2022	✓	De 6 meses a 2 años	De 15 a 50		
Baja California[1]	20 de agosto de 1989	25 de febrero de 2022	✓	De 1 a 3	200	Aumentan hasta en una mitad	
Baja California Sur	20 de marzo de 2005	14 de junio de 2022	✓	De 1 a 3	De 50 a 200	Aumentan al doble	
Campeche	20 de julio de 2012	22 de octubre de 2021	✓	De 6 meses a 5 años	De 100 a 350		
Chiapas	14 de marzo de 2007	4 de noviembre de 2020	✓	De 3 a 6	De 50 a 200		
Chihuahua	27 de diciembre de 2006	28 de mayo de 2022	✓	De 6 meses a 3 años	De 50 a 200		
Ciudad de México	16 de julio de 2002	15 de junio de 2022	✓	De 1 a 3	De 50 a 200	Aumentan hasta en una mitad	
Coahuila	28 de mayo de 1999	1 de junio de 2021	✓	De 3 meses a 1 año	De 300 a 500		
Colima	11 de octubre de 2011	20 de junio de 2020	✓	De 1 a 3	De 50 a 100	Aumentan hasta en una mitad	

	Publicación	Última reforma	Tipifica delito de discriminación por embarazo	Pena para quien niegue o restrinja derechos laborales por razón de género o embarazo		Pena cuando exista una relación de subordinación laboral	
				Prisión	Días multa	Prisión	Días multa
Durango	14 de junio de 2009	31 de marzo de 2022	✓	De 1 a 3	De 72 a 216	Aumentan hasta en una mitad	
Estado de México	20 de marzo de 2000	10 de junio de 2022	✓	De 1 a 4	De 50 a 200		
Guanajuato	2 de noviembre de 2001	14 de junio de 2022					
Guerrero	1 de agosto de 2014	6 de enero de 2022					
Hidalgo	9 de junio de 1990	23 de mayo de 2022	✓	De 1 a 3	De 150 a 300	Aumentan hasta en una mitad	
Jalisco	2 de septiembre de 1982	17 de mayo de 2022	✓	De 1 a 3	De 50 a 100		
Michoacán	7 de julio de 1980	18 de febrero de 2022	✓	De 6 meses a 3 años	De 50 a 200		
Morelos	9 de octubre de 1996	28 de julio de 2021	✓	De 1 a 3	De 50 a 200	Aumentan hasta en una mitad	
Nayarit	29 de noviembre de 1986	9 de enero de 2020					
Nuevo León	26 de marzo de 1990	10 de junio de 2022	✓	De 3 meses a 1 año	De 25 a 250	Aumentan hasta en una mitad	
Oaxaca[1]	9 de agosto de 1980	18 de diciembre de 2021	✓	De 1 a 3	200	Aumentan hasta en una mitad	
Puebla	23 de noviembre de 1986	23 de junio de 2022	✓	De 1 a 3	De 100 a 500		
Querétaro	23 de julio de 1987	18 de mayo de 2022	✓	De 1 a 3	De 25 a 100		

	Publicación	Última reforma	Tipifica delito de discriminación por embarazo	Pena para quien niegue o restrinja derechos laborales por razón de género o embarazo		Pena cuando exista una relación de subordinación laboral	
				Prisión	Días multa	Prisión	Días multa
Quintana Roo	29 de marzo de 1991	25 de mayo de 2022	✓	De 2 a 4	De 100 a 200		
San Luis Potosí	29 de septiembre de 2014	18 de mayo de 2022	✓	De 6 meses a 3 años	De 60 a 300		
Sinaloa	28 de octubre de 1992	27 de mayo de 2022	✓	De 1 a 3	De 50 a 200		
Sonora	24 de marzo de 1994	6 de junio de 2022	✓	De 1 a 3	200		
Tabasco	24 de abril de 2003	13 de abril de 2022	✓	De 6 meses a 2 años	De 30 a 90		
Tamaulipas	22 de marzo de 2007	14 de junio de 2022					
Tlaxcala	31 de mayo de 2013	13 de septiembre de 2021	✓	De 1 a 3	De 100 a 300		
Veracruz	7 de noviembre de 2003	2 de marzo de 2022	✓	De 1 a 3	150		
Yucatán	30 de marzo de 2000	15 de junio de 2022	✓	De 1 a 3	De 100 a 500	La misma sanción	
Zacatecas	17 de mayo de 1986	8 de junio de 2022	✓	De 1 a 3	De 50 a 200	Aumentan hasta en una mitad	

Fuente: Elaboración propia con base en Códigos Penales en materia de prohibición de la discriminación por embarazo. Actualizado hasta el 27 de junio de 2022.
Notas: [1] Armonización legislativa con el Código Penal Federal.

De las treinta y dos entidades federativas de México, veintiocho tipifican en el Código Penal, el negar o restringir los derechos laborales por razón de género o embarazo como un delito en materia de discriminación. Los cuatro estados que ni tipifican ni sancionan estas prácticas constitutivas de violencia de género y discriminación son Guanajuato, Guerrero, Nayarit y Tamaulipas. En escasas ocasiones existe armonización con el Código Penal Federal. Solamente los códigos penales de dos estados (Baja California y Oaxaca) establecen las mismas sanciones que el Código Penal Federal. En el resto de las entidades federativas establecen sanciones distintas entre sí. Es importante mencionar que, Yucatán es el único estado que tipifica la discriminación por motivo de embarazo como un delito en materia de violencia laboral contra las mujeres (Art. 243):

> Comete el delito de violencia laboral contra las mujeres quien obstaculice o condicione el acceso de una adolescente o mujer a un empleo a través del establecimiento de requisitos relacionados con su género, edad, apariencia física, estado civil o condición de gravidez o maternidad. A quien lo cometa se le impondrán de uno a tres años de prisión y de cien a quinientos días-multa. La misma pena se le impondrá a la parte patronal, al personal que maneja el área de recursos humanos, a quien ejerce el poder de subordinación o quien directamente sin consentimiento de sus superiores realice cualquiera de las conductas siguientes:
>
> 1. Exija la presentación de certificados médicos o pruebas de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo.
> 2. Despida o coaccione a una mujer, directa o indirectamente, para que renuncie, por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijas e hijos menores de dieciocho años de edad o con alguna discapacidad que requiera cuidados y apoyo.
> 3. Impida a una mujer disfrutar la incapacidad o descanso por maternidad, adopción de un infante o enfermedad.
> 4. Autorice u obligue a una mujer durante el período del embarazo a realizar trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado físico, psíquico y nervioso.
> 5. Imponga labores insalubres, peligrosas o trabajos nocturnos injustificados a las mujeres. Impida a una mujer ejercer su periodo de lactancia.

6. Permita o tolere actos de hostigamiento o acoso sexual en contra de alguna mujer con motivo de sus actividades laborales.

Respecto a la discriminación por embarazo que se ejerce dentro de un contexto jerárquico-laboral, solamente los estados de Baja California, Ciudad de México, Colima, Durango, Hidalgo, Morelos, Nuevo León, Oaxaca, y Zacatecas mencionan que la sanción aumentará hasta en una mitad; en el caso de Baja California Sur, la pena aumentará al doble; y Yucatán establece la misma sanción, exista una relación de subordinación laboral o no. En el resto de los estados, sus códigos penales no establecen sanciones diferenciadas. Sin embargo, a pesar de la prohibición penal, como se verá en los próximos componentes, la discriminación por razones de género y por razones de embarazo, continúan produciéndose en México.

1.3 EL MARCO NORMATIVO LOCAL

A nivel local, la Ciudad de México ha dado respuesta a los compromisos internacionales y nacionales sobre derechos humanos a partir de armonizar su marco normativo. En la ciudad de México los derechos de las madres trabajadoras se encuentran regulados en la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación. A continuación, se aborda, cronológicamente, los cambios en la legislación mexicana en materia de derecho a la no discriminación por motivo de embarazo.

1.3.1 Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en la Ciudad de México 2007, (última reforma en octubre de 2022)

La Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres tiene el objetico de regular, proteger y garantizar la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres mediante la erradicación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, así como la implementación de acciones

encaminadas a garantizar el derecho a la no discriminación (Art.1). Esta ley define la igualdad sustantiva como

> "la igualdad entre mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma de discriminación directa e indirecta, motivada por identidad de género y por pertenecer a cualquier sexo, misma que vulnera y transgrede los derechos humanos y sus garantías, ello con el fin de anular o menoscabar la dignidad humana; especialmente, las derivadas de la maternidad, la ocupación de deberes familiares y el estado civil" (Art. 6).

Asimismo, establece que las instituciones y dependencias a través personas físicas y morales, titulares de empresas o establecimientos y generadores de empleo, deberán implementar acciones dirigidas a erradicar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Entre las acciones a implementar, destacan las siguientes:

- Implementar acciones que tiendan a erradicar la discriminación en la designación de puestos directivos y toma de decisiones por razón de sexo.
- Implementar campañas que fomenten la contratación de mujeres y promuevan la igualdad sustantiva en el mercado laboral, en los ámbitos público y privado.
- Implementar en coordinación con las autoridades competentes medidas destinadas a erradicar cualquier tipo de discriminación, violencia o acoso por razón de sexo.

1.3.2 Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México 2008, (última reforma en diciembre de 2022)

La Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México, establece que se deberán emprender acciones para garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, las cuales deben encaminarse a la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos de violencias contra las mujeres, niñas y adolescentes. Esta ley menciona en su artículo tercero la discriminación hacia las mujeres como:

> Toda distinción, exclusión o restricción que sufren las mujeres por razón de género, edad, salud, características físicas, posición social, económica, condición étnica, nacional, religiosa, opinión, identidad u orientación sexual, estado civil, o cualquier otra que atente contra su dignidad humana, que tiene por objeto menoscabar o anular el goce o ejercicio de sus derechos.

Respecto al contexto de relación en donde se producen las distintas expresiones de violencia y discriminación en contra de las mujeres, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia se refiere a *modalidades* de violencia, las cuales las define como "los ámbitos donde ocurre, públicos o privados, y se ejerce la violencia contra las mujeres (…)" (Art. 3.12). Entre las modalidades de la violencia, el artículo séptimo aborda la violencia laboral como "aquella que ocurre cuando se presenta la negativa a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género." (Art.7).

Esta misma ley establece las obligaciones de las dependencias, alcaldías, instituciones y entidades de la Ciudad de México para prevenir y atender la discriminación en el ámbito laboral. Corresponde a las dependencias, órganos, entidades de la Ciudad de México y a las Alcaldías (Art.15):

- Promover y ejecutar acciones para que las condiciones laborales se desarrollen con igualdad de oportunidades, de trato y no discriminación en el acceso al empleo, la capacitación, el ascenso y la permanencia de las mujeres;
- Fomentar un ambiente laboral libre de discriminación, riesgos y violencia laboral, así como establecer condiciones, mecanismos e instancias para detectar, atender y erradicar el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo;

1.3.3 Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México 2011, (última reforma en octubre de 2020)

La Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México establece la obligación de promover las condiciones para que la igualdad y libertad de las personas sean reales y

efectivas. Esta ley tiene como objetivo principal prevenir y erradicar todas las formas de discriminación en contra de cualquier persona. Asimismo, define como una práctica discriminatoria (Art. 6):

> Condicionar, limitar o restringir las oportunidades de empleo, permanencia o ascenso laborales en razón de: embarazo, discapacidad, edad en los términos de la legislación laboral vigente; por tener la calidad de persona egresada de alguna institución pública o privada de educación; por motivaciones injustificadas de salud y por antecedentes penales

Asimismo, contempla que las instituciones y dependencias deberán implementar acciones para prevenir y erradicar la discriminación de personas y grupos de atención prioritaria que habitan o transitan en la Ciudad de México (Art. 13), como, por ejemplo:

- Proceder con la debida diligencia para impedir o sancionar la discriminación realizada por actores privados, especialmente para aquellos actos de hostigamiento u acoso sexual y de despido por embarazo o maternidad.
- Fomentar la libre elección del empleo e incentivar las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo, sin condicionarlo a pruebas de gravidez, maternidad, responsabilidades familiares, estado civil, o cualquier otro.

1.4- JURISPRUDENCIA Y RECOMENDACIONES EMITIDAS SOBRE DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE EMBARAZO

La problemática de la discriminación de género por motivos de embarazo continúa invisibilizada en las instituciones públicas (Frías, 2019). En el caso concreto de la Ciudad de México, el COPRED ha reportado que, históricamente las denuncias de discriminación por embarazo en el ámbito laboral encabezan el primer lugar de los motivos de discriminación. Entre 2013 y 2022, COPRED ha abierto 510 expedientes correspondientes a despidos por embarazo.

Aunque se han hecho esfuerzos por combatir la discriminación por embarazo, desde un marco normativo que la prohíbe y sanciona, hasta la emisión de jurisprudencia en la materia, con la finalidad de realizar recomendaciones a las/os empleadores sobre las quejas

presentadas por prácticas discriminatorias vinculadas a la maternidad. A continuación, se examina la Recomendación 60/2020, emitida por la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH) y las tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

1.4.1- Recomendación no. 62 /2020 sobre el caso de violaciones al derecho a la igualdad y no discriminación laboral y a la protección de la maternidad de las trabajadoras en agravio de V1, en la Universidad Pedagógica Nacional, (CNDH, 2020)

El 29 de noviembre de 2019, una mujer embarazada, de aproximadamente 5 meses de gestación, presentó una queja ante la (CNDH), porque fue despedida de su cargo en la UPN, siendo notificada mediante un oficio en el que se dejó sin efectos su nombramiento por pérdida de la confianza. La mujer expresó que una vez que su jefe directo tuvo conocimiento de su embarazo, y que este era de alto riesgo, comenzó a ejercer violencia de género y discriminación en su contra, por ejemplo, la ignoraba todos los días y no atendía sus asuntos, además, se le daban instrucciones que pusieron en riesgo su salud y la del feto. Estos actos son constitutivos de violencia institucional y repercutieron en la terminación de la relación laboral. En consonancia con lo anteriormente mencionado, la CNDH consideró emitir a la rectora de la UPN, la Dra. Rosa María Torres Hernández, las siguientes recomendaciones:

PRIMERA. Se realice el ingreso de V1 al Registro Nacional de Víctimas, a través de la noticia de hechos de la presente Recomendación acompañada con el formato único de declaración diseñado por la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas, a efecto de que se otorguen las medidas de ayuda, asistencia, atención, acceso a la justicia y reparación integral del daño previstas en la Ley General de Víctimas, y remita a esta Comisión Nacional las pruebas de cumplimiento correspondientes.

SEGUNDA. Se diseñe e imparta en tres meses, un curso integral de capacitación y formación en materia de derechos humanos con perspectiva de género a todo el personal de la Universidad Pedagógica Nacional, debiendo asegurarse de que dentro de la referida capacitación se encuentren las personas servidoras públicas involucradas en los hechos investigados en la presente Recomendación. Dicho curso debe ser impartido por personas especialistas que

acrediten su formación y experiencia en el tema, con el fin de prevenir hechos similares a los que dieron origen a la presente Recomendación, y deberá remitir a esta Comisión Nacional, el registro de participantes, temario del curso, constancias y/o diplomas otorgados, número de horas en que fue impartido, indicador de gestión respecto del curso; lo anterior, como parte de las pruebas que acreditaran su cumplimiento. El curso debe ser impartido después de la emisión y aceptación de la Recomendación y deberán estar disponibles de forma electrónica y en línea, a fin de que pueda ser consultado con facilidad.

TERCERA. Se colabore con esta Comisión Nacional en la presentación y seguimiento de la queja que se presente ante el Órgano Interno de Control en la UPN, en contra de los servidores públicos involucrados, por las probables faltas administrativas señaladas en la presente Recomendación, debiendo informar las acciones de colaboración que haya realizado en el procedimiento administrativo que al respecto se haya iniciado; asimismo, se deberá dejar copia de la presente Recomendación en los expedientes laborales de los servidores públicos señalados, y remita a este Organismo Nacional las constancias que acrediten su cumplimiento.

CUARTA. Se designe al servidor público de alto nivel de decisión, que fungirá como enlace con esta Comisión Nacional para dar seguimiento al cumplimiento de la presente Recomendación, y en caso de ser sustituido, deberá notificarse de ello, oportunamente a este Organismo Nacional.

1.4.2- Tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación

Contradicción de tesis 422/2016

En este asunto se sometieron a consideración de la Segunda Sala dos tesis contendientes que planteaban por un lado, la necesidad de correr el test de escrutinio estricto para calificar el ofrecimiento de trabajo y que puede revertirse la carga procesal a la trabajadora, siempre y cuando se realice un análisis riguroso, verificando detenidamente las condiciones de trabajo, que no deben alterarse, el respeto a las prerrogativas básicas y fundamentales de estas empleadas, el análisis de conductas antagónicas, contradictorias o desleales, en aras de que no se utilice con el exclusivo fin de revertir la carga de la prueba a la madre trabajadora, pues

la justicia laboral debe otorgar tratos procesales acordes al despido aludido en periodos de mayor tutela, donde es fundamental el empleo, adoptando medidas procesales afines; y por otra, la protección especial de las mujeres embarazadas determinando que independientemente de que el ofrecimiento de trabajo sea considerado de buena fe, el patrón pierde el beneficio procesal de revertir la carga probatoria a la trabajadora embarazada.

De acuerdo con el engrose, la contradicción "consiste en determinar si al juzgar con perspectiva de género en un caso en que la trabajadora embarazada o durante el periodo de licencia de post parto reclama el despido injustificado, el ofrecimiento de trabajo — aun de buena fe — pierde el beneficio procesal de revertir la carga probatoria a la trabajadora embarazada."

La Sala resolvió que este tipo de asuntos deben analizarse siempre con perspectiva de género y que debe existir una protección especial de la mujer trabajadora durante el embarazo. Se considera que en el ámbito laboral existe una especial protección debido a la relación especial que existe entre la madre y el recién nacido, la salud de ambos y la seguridad en el empleo, por lo que cualquier limitación en estos derechos implica una violación ilegal, "*se le priva de derechos fundamentales —en caso de ser despedida— que se contienen principalmente en los ramos de seguridad social, indispensables para que pueda desarrollar y concluir bien el embarazo, entre los que se ubican: la asistencia médica, que incluye los periodos prenatal, durante el parto y posnatal; los pagos periódicos para cubrir la falta de ingresos de las madres trabajadoras en este periodo; el lapso de descanso antes y después del parto; ligado al derecho a recibir prestaciones pecuniarias durante el tiempo en el que se interrumpe el trabajo remunerado; a seguir cotizando ante el instituto de seguridad social como trabajadora en activo; entre otros*." Y por ello, concluye que siempre que se esté frente a una decisión que extinga una relación laboral basadas en el embarazo, debido a que afecta solamente a las mujeres, se está frente a una discriminación asociada al sexo.

En este sentido, estableció que: "*Si hay un despido de una trabajadora posterior a que esta informa sobre su embarazo, se debe juzgar con perspectiva de género, "dado que en el juicio*

laboral se controvierte el despido motivado por la gravidez de la actora, por ir contra el derecho humano a la no discriminación, contenido en el artículo 1o., párrafo quinto, de la Constitución Federal, y en el artículo 11, numeral 2, inciso a), de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), que reconoce expresamente el derecho de la mujer a no ser despedida por motivo del embarazo."

Que, además, no es dable que, dentro del juicio, si el empleador ofrece el trabajo para liberarse de la carga probatoria que por ley le corresponde, pues ello afectaría de forma irreparable a la mujer quien no contaría con un ingreso durante ese tiempo, además de que "*debido a las cargas de trabajo de las Juntas de Conciliación, tardan tiempo prolongado en resolver un asunto, lo que genera, incluso, que el expediente se encuentre sin resolver para cuando concluya el embarazo*."

En este sentido, se resuelve que "*en asuntos donde la trabajadora alegue como base del despido una discriminación por razón de género debido a su embarazo y al goce del periodo de licencia post parto, la carga de la prueba recae en la parte patronal que deberá acreditar la ausencia de tal discriminación; y por tanto, el ofrecimiento de trabajo pierde operatividad ante esta situación.*" Es decir, a pesar de que en materia laboral existe la posibilidad de que la carga de la prueba recaiga en el trabajador si el empleador ofrece empleo de buena fe, esto no se actualiza en los casos de despido por embarazo o maternidad debido a que el despido lastima derechos de la trabajadora "*tales como el derecho al trabajo, derecho a la seguridad social, derecho a la salud (por falta de atención médica) y derecho a la estabilidad en el empleo*." Además, debido a la situación en que se ubica la trabajadora despedida por su embarazo o maternidad, resulta difícil allegar los elementos de prueba cuando estos se encuentran en poder del empleador.

La Sala concluye que ello "…*coloca a las partes en la misma posición de acreditar el despido reclamado, es decir, opera la regla general de que le corresponde al patrón allegar todos los medios de convicción necesarios al contar con mayores recursos para ello. Así, la prueba de que los motivos del despido no se encuentran relacionados con el embarazo de la trabajadora*

corresponde al patrón, por tanto, el ofrecimiento de trabajo debe ceder ante la carga del demandado de acreditar que el motivo del despido no fue originado por el embarazo."

Y por lo anterior, concluye que la jurisprudencia correspondiente debe quedar redactada de la siguiente manera:

OFRECIMIENTO DE TRABAJO. AUN CUANDO SE CONSIDERE DE BUENA FE, NO DEBE TOMARSE EN CUENTA PARA LA DISTRIBUCIÓN DE LAS CARGAS PROBATORIAS CUANDO EL DESPIDO SE DA DURANTE EL PERIODO DE EMBARAZO DE LA TRABAJADORA, AL CONSTITUIR UN TEMA QUE OBLIGA A JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO[4].

Amparo Directo 29/2018

En los hechos una empleada con puesto de oficial del Registro Civil de Irimbo, Michoacán fue despedida al haber anunciado sobre su embarazo, motivo por el que demanda la reinstalación y diversas prestaciones.

El amparo presentado en contra del laudo del Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Michoacán que fue atraído por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en atención a la solicitud realizada por el Tribunal Colegiado en Materias Administrativas y del Trabajo y es resuelto por la Segunda Sala en los siguientes términos:

La mujer argumenta por un lado, que no incurrió en ninguna causal de despido justificado y que este se basó únicamente en su embarazo y, por otro, que no se valoraron debidamente las pruebas para acreditar lo anterior.

En primer lugar, la Sala refiere la obligación de juzgar con perspectiva de género aquellos casos en donde se busque remediar potenciales efectos discriminatorios que pueden tener en

[4] Esta tesis sentó jurisprudencia y quedó actualmente con el dato número*: 2a./J. 66/2017 (10a.)*

detrimento de las mujeres basado en estereotipos de género. En este sentido, retoma el criterio de la contradicción de tesis 422/2016 que estableció que: "*cuando el motivo alegado por la trabajadora sea un acto discriminatorio, como el consistente en que el patrón haya dado terminación a la relación de trabajo, porque aquélla se encuentra embarazada o en periodo de licencia postnatal y, posteriormente, en el juicio laboral ofrezca el empleo, el efecto de revertir la carga probatoria carece de operatividad, pues ante la desventaja de la mujer trabajadora el patrón pierde este beneficio procesal y rige la regla general de que a la demandada corresponde la carga de la prueba de acreditar la inexistencia del despido por ese motivo discriminatorio.*"

Es decir, corresponde al empleador acreditar que los motivos del despido no se relacionan con el embarazo o la licencia postnatal. En este sentido, se da la razón a la mujer respecto del su señalamiento de que hubo una deficiencia en la valoración de las pruebas aportadas pues ella aportó diversas pruebas que acreditaban que el empleador conocía su embarazo y que por tanto la terminación de la relación fue discriminatoria ya que obedecía al embarazo y no a alguna causa justificada. Lo anterior ya que, si ella acreditó que el empleador conocía de su embarazo y este no logró desvirtuar el hecho de que la terminación se debió a este motivo, luego entonces se confirma que la mujer fue discriminada en razón de su embarazo.

Ahora bien, al tratarse de una empleada de confianza cuyo empleo se rige por el apartado B del artículo 123 constitucional (Trabajadores al Servicio del Estado) la Sala determina que, aunque es criterio de la Corte que no es discriminatoria la falta de estabilidad en el empleo de los trabajadores de confianza al servicio del Estado pues obedece a las especiales funciones que estos realizan, en el caso, la empleada que encuentre embarazada tiene derecho a conservar su empleo durante el desarrollo de esa etapa, independientemente de su calidad de base o de confianza, pues así lo autoriza la propia Constitución Federal.

Es decir, la Sala resuelve que "*en el caso, se actualiza una excepción a la falta de estabilidad de los trabajadores de confianza, en términos de la fracción XI, inciso c), del apartado B, del artículo 123 constitucional, que establece una protección especial a las trabajadoras embarazadas, ello*

derivado de que el empleador no acreditó que la separación de la quejosa atendiera a una causa justificada, de lo cual se concluye que la trabajadora fue objeto de discriminación."

Contradicción de tesis 318/2018

En este asunto se pusieron a consideración de la Segunda Sala cinco tesis que presentaban aparentemente criterios contradictorios por cuanto a la valoración y análisis de la prueba relacionada con la renuncia de una trabajadora embarazada. La resolución determina primero que, solamente existe contradicción entre una y tres de ellos y en este sentido determina que "*se presentó la necesidad de valorar la verosimilitud de la renuncia presentada por el patrón ante el dicho de la trabajadora, quien manifestó que había sido despedida con motivo de su embarazo, lo cual implicó un alegato que implicaba utilizar la herramienta de perspectiva de género y el principio de no discriminación, frente al perfeccionamiento del documento a través de pruebas periciales desahogadas en juicio*."

En efecto: un criterio da plena validez a la renuncia de la empleada embarazada toda vez que a juicio del Tribunal Colegiado "*de las pruebas periciales se desprendía fehacientemente su voluntad expresa de dar por terminada la relación laboral, al acreditarse por esos medios técnicos su contenido y firma, así como el momento en que fue estampada, incluyendo, en su caso, su huella digital, por lo que estimó que ante esas circunstancias, resultaba innecesario aplicar el estudio con perspectiva de género, puesto que con base en esos elementos, no existía duda de que la trabajadora dio por terminada de manera voluntaria su relación laboral.*"

Mientras que por otro lado, tres Tribunales coinciden en que "*ante un alegato de despido injustificado por causa de embarazo, es necesario que la autoridad responsable estudie la verosimilitud de la renuncia presentada por el patrón, analizándola en conciencia y con perspectiva de género, incluso dejando al margen su perfeccionamiento con el resultado de pruebas periciales, pues sería ilógico que una mujer en ese estado renuncie a su trabajo,*

atendiendo a la vulnerabilidad en la que se encuentra y a la renuncia de los derechos que se ven implicados."

La resolución de la Sala se sustenta en la contradicción de tesis 422/2016 por cuanto a la importancia de juzgar con perspectiva de género y, por tanto, tomar en consideración la especial situación en que se ubica una trabajadora embarazada o que regresa de la licencia de maternidad.

Además, cita el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo que establece que la autoridad jurisdiccional laboral debe "*dictar sus laudos a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a formulismos o reglas con relación a las pruebas aportadas por las partes, pero siempre expresando los motivos y fundamentos legales en que se apoyen, siendo claros y congruentes con las pretensiones deducidas en juicio*."

Lo anterior lleva a la Sala a concluir que es obligación de la autoridad jurisdiccional la de examinar si existen indicios o pruebas circunstanciales que pudieran llevar a la conclusión de que no es verosímil que la trabajadora haya renunciado a su empleo y por tanto, tomar en consideración el contexto y características específicas del caso para poder determinar si la trabajadora de verdad renunció.

La Sala explica que ello "…*debe ser analizado por el juzgador, atendiendo al principio de primacía de la realidad consagrado en el tercer párrafo del artículo 17 constitucional, pues en la práctica es más probable la existencia de un despido con motivo del embarazo de la trabajadora, que su renuncia voluntaria al encontrarse en estado de gravidez. Por tanto, aún en el caso de que la trabajadora no haya objetado el contenido de su renuncia exhibida en juicio, por su estado de vulnerabilidad con motivo de su embarazo, existe duda razonable acerca de la voluntad de la mujer de prescindir del empleo, por los gastos que implica el alumbramiento y la necesidad de acceder a la seguridad social que podría sufragar la atención médica que se requiera*."

En ese sentido, se determina que el empleador deberá demostrar que la terminación tuvo causa ajena al embarazo y que la renuncia fue libre y espontánea atendiendo el artículo 8° del Convenio 183 de la Organización Internacional del Trabajo (a pesar de que México no lo ha ratificado).

Así, concluye la Sala que el criterio que en lo sucesivo deberá regir con carácter de jurisprudencia es:

TRABAJADORA EMBARAZADA. SI EL PATRÓN SE EXCEPCIONA ADUCIENDO QUE LA ACTORA RENUNCIÓ Y ÉSTA DEMUESTRA QUE AL MOMENTO DE CONCLUIR EL VÍNCULO LABORAL ESTABA EMBARAZADA, EL SÓLO ESCRITO DE RENUNCIA ES INSUFICIENTE PARA DEMOSTRAR QUE FUE LIBRE Y ESPONTÁNEA.

Amparo Directo en Revisión 1035/2021

En los hechos una mujer trabajadora acreditó haber sido despedida injustificadamente por estar embarazada. Sin embargo, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje estimó que no era procedente el pago de salarios caídos, toda vez que ella tenía una plaza de trabajadora de confianza en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Se reclamó esta determinación y el Tribunal Colegiado de Circuito consideró que debido a que realizaba labor de confianza, sólo procede una indemnización en equidad. Inconforme con ella, se interpone la revisión al amparo directo que resuelve la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

La Sala le da entrada al tratarse de una resolución que contradice el precedente fijado en el amparo directo 29/2018 que estableció que *la mujer que es despedida, por razón de su embarazo, tiene derecho a la reinstalación laboral con independencia de la naturaleza del trabajo.* Y en primer lugar, concluye que existió una contradicción con este criterio pues no puede ser un obstáculo el tipo de empleo que desempeñe la mujer embarazada pues la Constitución reconoce el derecho a la estabilidad en el empleo de las embarazadas sin hacer distinción sobre la naturaleza del nombramiento. Es decir, la Sala resuelve que "se actualiza

una excepción a la falta de estabilidad de los trabajadores de confianza, en términos de la fracción XI, inciso c), del apartado B, del artículo 123 Constitución" y que el Tribunal Colegiado pretendió sustentar su determinación *en una restricción constitucional que, de hecho, no le resulta aplicable a la trabajadora.*

Por tanto, se resuelve que "la ausencia de estabilidad en el empleo de los trabajadores de confianza, conforme al precepto 123, apartado B, fracciones IX y XIV, de la Constitución General de la República, *no le resulta aplicable a las mujeres que se encuentren embarazadas,* pues éstas *se encuentran excepcionadas de tal hipótesis normativa a virtud de la regla especial de protección que le concede la diversa fracción XI, inciso c), del mismo precepto constitucional. Lo anterior porque en la Constitución se reconoce el* principio de estabilidad o inamovilidad en el empleo para las mujeres embarazadas, lo cual implica, la prohibición para remover a la mujer por su condición de embarazo y su derecho de exigir su reinstalación ante su despido injustificado.

Además, se aclara que "el hecho de que la mujer se encuentre embarazada o en el plazo de licencia postnatal, *no implica de suyo que exista una prohibición absoluta de que el patrón pueda despedir o cesar a la trabajadora* –pues desde luego, la terminación del trabajo puede atender a una justificación legítima y admisible conforme a la ley aplicable–, sino más bien significa que, la razón de tal despido o cese nunca puede atender a su condición de embarazo o maternidad, ya que esa conducta se traduciría en un acto claramente discriminatorio e ilegal que se encuentra expresamente prohibido por la Constitución Federal."

La Sala refiere que "*los artículos 123, apartado B, fracción XI, inciso c), de la Constitución General de la República; 11.2. inciso b) de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer y 3 del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, constituyen un corpus iuris de protección de la maternidad en el trabajo, el cual respalda la aspiración de la mujer de disfrutar de un embarazo, sin detrimento alguno de su situación laboral, ya que garantiza por una parte, que sus actividades económicas no supongan*

un riesgo para su salud ni para la del niño y, por otra, que "su función procreadora no vaya en detrimento de la seguridad económica de su hogar".

Se concluye que la protección de la maternidad en el trabajo debe entenderse como:

(I) un derecho constitucional y convencional;

(II) un requisito previo para lograr la igualdad de género en el mundo laboral;

(III) un componente de mejora a la salud materna e infantil;

(IV) un componente para el crecimiento económico y a la reducción de la pobreza; y

(V) una parte integral del Programa de Trabajo Decente de la Organización Internacional del Trabajo**.**

Con respecto a la indemnización por despido injustificado en razón de embarazo, la Sala concluye que aunque la trabajadora tenía un puesto de confianza, la razón del despido fue discriminatoria ya que obedeció a su embarazo, y reitera que las mujeres que se encuentran embarazadas, pese a que realicen una labor de confianza, gozan del derecho de estabilidad en el empleo, a virtud de la cláusula de especial protección prevista en el precepto 123, apartado B, fracción XI, inciso c), de la Constitución Federal y por tanto resultaba *del todo innecesario fijar una "indemnización" como forma de reparación ante su despido injustificado.* Ello porque debido a esa especial protección de la maternidad en el trabajo, ante su despido injustificado ocasionado por razón de su embarazo, se estimó que lo que resulta procedente es condenar a la parte patronal al pago de salarios caídos. Es decir, la reparación en estos casos de cese ilegal y discriminatorio, es precisamente la que establece la propia Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, por lo que hace a la condena de salarios caídos, en los supuestos de despido injustificado.

La Sala subraya que "*la protección de la maternidad en el trabajo permite establecer un trato diferenciado y más favorable a la mujer, que permite eximirlas de ciertas limitaciones constitucionales impuestas a los trabajadores de confianza –como lo es la ausencia del derecho al pago de salarios caídos–, a fin de asegurar que la función procreadora de la mujer en forma*

alguna afecte su bienestar económico y su desarrollo profesional, al tiempo que coadyuve a lograr una mayor igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral."

Y que "*el pago de todas y cada una de las prestaciones laborales a las mujeres que fueron víctimas de tales actos discriminatorios, a pesar de que realicen una labor de confianza, no sólo constituye un derecho esencial para resarcir, en la medida de lo posible, los daños y perjuicios que les fueron ocasionados por haber sido despedidas, ilegalmente; sino que también puede concebirse como una medida inhibitoria para que los patrones dejen de incurrir en tales actos arbitrarios y discriminatorios, todo lo cual justifica este proceder excepcional en materia laboral*."

Finalmente, respecto de la obligación de juzgar con perspectiva de género los casos de despido por embarazo, la Sala reitera que esta debe ser utilizada para maximizar el acceso a derechos, en tanto que la interpretación realizada del artículo 123, apartado B, fracción XI, inciso c), de la Constitución General de la República, fue restrictiva pues provocó que la protección de la maternidad en el trabajo tuviese un alcance restringido y, consecuentemente, no permitiese una adecuada salvaguarda de la mujer contra actos discriminatorios de los cuales es víctima en el ámbito laboral. En este sentido, resulta indispensable que a través de la herramienta se busque la interpretación más amplia cuando se trate del reconocimiento de derechos de las mujeres. Por tanto, "la herramienta *pudo haber contado con una mayor eficacia en la determinación de los derechos de la mujer*, mediante la interpretación expansiva del *corpus iuris* de protección de la maternidad, al cual ya se ha hecho referencia en la presente ejecutoria y que, precisamente, permite la reinstalación de la trabajadora, con independencia de que realice una labor de confianza, así como el pago de las prestaciones laborales que en derecho le corresponden."

1.4.3- Tesis de Tribunales Colegiados de Circuito

Despido injustificado por motivo de embarazo, Tesis III.3o.T.24 L (10a.)[5]

Antecedentes relevantes del caso:

El 2 de julio de 2007 se presentó una demanda laboral ante la Sexta Junta Especial de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Jalisco, con sede en Puerto Vallarta. La mujer víctima, quien fungía como trabajadora asignada a cajas en de medicinas y otros productos, desde el 22 de octubre de 1996 en Jalisco. Ella fue contratada por un señor, gerente de recursos humanos de la empresa demandada. Los últimos años laboró en un horario de ocho horas de servicio prestado de sábado a jueves, con un salario de doscientos cincuenta pesos al día.

La mujer refirió que, por motivo de su embarazo, en junio de 2006, tuvo acceso al beneficio de seguridad social del IMSS, por lo que el 12 de febrero de 2007, tramitó su incapacidad de embarazo por 42 días, con las prestaciones tanto de parto como de posparto, teniendo un total de 84 días de incapacidad. No obstante, cuando se presentó a laborar el 3 de mayo de 2007 en el turno vespertino, fue despedida por el gerente de operaciones, señalando que ya no era apta como trabajadora, por su embarazo, y que la empresa demandada necesitaba trabajadoras sin hijos/as. Un fragmento del expediente laboral se menciona a continuación (SCJN, 2013).

> **Gerente**: "Tú funcionas bien para los partos, pero en el desempeño de tu trabajo tienes problemas con tus compañeras y nada haces bien, al parecer sólo muchachos, por tal razón a partir de este momento quedas sin trabajo, las * * * * * * *, necesitan trabajadoras sin hijos y tú ya no puedes ser la misma en el trabajo después del alumbramiento que diste, pasa a la sucursal del Pitillal para que te lleves tus flamantes $5,000.00. No es mucho, pero de algo han de servirte".
>
> **Trabajadora:** "La cara en ese momento me ardió de vergüenza, pues lo que me dijo fue delante de mucha gente y me hizo sentir muy mal, pues yo nunca había sido corrida del trabajo, por ello mi determinación aún en contra de mis principios de venir a demandar a la sociedad mercantil en los términos y conceptos de este escrito".

Dicha demanda fue ampliada en torno a demandar adicionalmente:

[5] Esta tesis fue objeto de la denuncia relativa a la contradicción de tesis 422/2016.

- La entrega de la cantidad de seis mil pesos, por concepto de ahorro de salario (no como prestación aparte sino ahorro del depósito de su salario).
- Pago de prima vacacional proporcional al último año laborado.
- Pago de dos días de salarios devengados y no pagados (1 y 2 de mayo de 2007), sustentándose en los mismos hechos planteados.

La parte demandada reconoció el vínculo laboral con la empleada y su jornada laboral. De las prestaciones demandadas, reconoció adeudar pago de vacaciones y prima vacacional proporcionales de la décima primera anualidad y el pago de salario del 1 y 2 de mayo de 2007, así como de que la trabajadora tenía ahorrado en la caja la cantidad de seis mil pesos. Respecto al salario, refirió que este era de $121.97 como salario base diario y una comisión del 0.0120% sobre las ventas de sucursal. En relación con el despido, negó su existencia y refirió que el 3 de mayo de 2007, la trabajadora laboró normalmente y al término de sus labores se retiró del centro de trabajo sin haber sostenido conversación alguna con la persona que refería que la despidió.

Criterio de la Sala

La Junta también lo deberá tener presente para la calificación del ofrecimiento de trabajo y para determinar el salario con el cual se puedan cuantificar las prestaciones sobre las que hubiere condena, tomando en cuenta igualmente lo que se precisa a continuación.

- “Se debe de analizar el salario por comisión (la Junta responsable omitió considerar la integración del salario con comisiones y resolver su monto ante el debate suscitado). En relación a este tema, en suplencia de la queja deficiente comentada, este órgano colegiado aprecia que fue incorrecto que en el laudo reclamado (parte final) la Junta tuviera solamente como salario (para efecto de las prestaciones materia de condena), el expresado por la parte patronal de $121.97, pues si bien era mayor al invocado por la parte actora ($117.28), lo cierto es que la accionante lo demandó como salario con comisiones, anotando que éstas eran de $132.72 por concepto de comisiones promedio

de ventas de cada día, mientras que la patronal refirió una comisión de 0.0120% sobre las ventas de sucursal por los último doce meses de prestación de servicios".

- "La ley de la materia señala qué conforma el salario, esto es, las distintas maneras en que se puede hacer la retribución que debe recibir el trabajador por su trabajo, entre esas formas está el salario por comisión, al igual que el salario conformado con comisiones. Cuando el salario está formado con diversas percepciones, las comisiones son parte integrante del mismo".

Despido injustificado por motivo de embarazo, Tesis (X Región) 3o.1 L (10a.)

La Segunda Sala determinó que el caso expuesto en la Tesis III.3o.T.24 L (10a.) debe ser analizado desde la perspectiva de género, ya que implica "reconocer la realidad socio-cultural en que se desenvuelve la mujer y eliminar las barreras y obstáculos que la colocan en una situación de desventaja en un momento en que de manera particular requiere gozar de la atención médica necesaria del periodo pre y postnatal y de las demás prestaciones de seguridad social que garanticen el bienestar del menor, lo que exige una mayor y particular protección del Estado, con el propósito de lograr una garantía real y efectiva de sus derechos" (SCJN, 2017, p. 1).

En ese sentido, todos los órganos jurisdiccionales del país tienen la obligación de impartir justicia con perspectiva de género, así como de reconocer y promover el derecho de las mujeres a una vida libre de violencias y de discriminación, así como de garantizar el acceso a la justicia en condiciones de igualdad y equidad de género. Asimismo, las mujeres trabajadoras en situación de embarazo deben contar con una protección especial durante los periodos de embarazo y licencia postnatal, que evite que estas puedan ser objeto de discriminación. Por lo tanto, cualquier despido por motivo de embarazo es constitutivo de discriminación y violencia laboral en contra de las mujeres y carecerá de operatividad, porque el despido pone a las mujeres trabajadoras en una situación de vulnerabilidad y de desventaja frente al patrón (SCJN, 2017).

Derivado de lo anterior, se emitió la contradicción de tesis 422/2016, que establece lo siguiente:

a) Cuando la actora refiere en la demanda, ampliación o aclaración que estaba embarazada, sus periodos de incapacidad por licencia de maternidad (pre y postnatal) y ulterior reincorporación, con el planteamiento de un despido ocurrido en dicha época; y en la contestación, la demandada no debate ese contexto de maternidad, sino que guarda silencio, entonces debe tenerse como cierto ese aspecto de maternidad (…) En ese contexto, acorde con el principio internacional y nacional sobre estabilidad laboral reforzada para conservar el empleo en pro de la madre y el producto de la concepción, contenido en los artículos 123, apartado A, fracciones V y XV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 10, numeral 2, del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (…).

b) Se establece la obligación de la Junta responsable de atender que la parte actora era una trabajadora en situación de maternidad, alegando despido una vez concluido el periodo de descanso postnatal, con motivo de su reincorporación al empleo. Corresponde señalar que en suplencia de la queja este órgano colegiado advierte que el laudo reclamado refleja que la Junta responsable no tomó en cuenta el tipo de despido atribuido a la patronal, es decir, uno invocado con motivo de su situación de maternidad por haberse aliviado la trabajadora del embarazo.

c) En congruencia con ese orden jurídico nacional e internacional, corresponde analizar si el despido ocurrido durante el periodo de embarazo y, en particular, en casos como el presente, en el periodo postnatal con motivo de la reincorporación al centro de trabajo, una vez fenecida las incapacidades de maternidad conducentes, puede incidir negativamente sobre la vida y la salud física o mental de la mujer que dio a luz y del propio producto, o bien, si a la inversa, es un aspecto intrascendente que no requiere mayor atención del órgano jurisdiccional.

d) Se determina juzgar con perspectiva de género, con particular interés, la estabilidad en el empleo de las madres trabajadoras en torno a conservarlo en épocas como la citada, donde más se requiere para velar por el sustento de madre e hijo(a) nacidos, a tal grado, que adicionalmente la legislación secundaria le reconoce el derecho a regresar al puesto que desempeñaba, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto.

Criterio de la Sala

El primer criterio de esta contradicción hace referencia a lo siguiente:

(…) la calificación del ofrecimiento de trabajo en ese tipo de casos no puede ser vista bajo un test ordinario, prescindiendo de dicho marco específico de tutela y medidas de protección contra la discriminación por despido en tales periodos, sino que las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben desplegar un escrutinio más estricto (analizando con mayor rigor el cumplimiento de los requisitos para calificarlo), atendiendo, igualmente, a los beneficios de ese colectivo, a través de fórmulas reforzadas, verificando detenidamente las condiciones de trabajo que no deben alterarse, el respeto a las prerrogativas básicas y fundamentales de estas empleadas, el análisis de conductas antagónicas, contradictorias o desleales y, demás aspectos indicados en la jurisprudencia para calificarlo, en aras de que no se utilice con el exclusivo fin de revertir la carga de la prueba a la madre trabajadora (…).

En el criterio final de la jurisprudencia se emite lo siguiente:

(…) cuando la trabajadora aduce como causa del despido su estado de gravidez y el patrón ofrece el trabajo, cuyo efecto procesal en caso de ser calificado de buena fe es revertir la carga probatoria a aquélla, juzgando con perspectiva de género, se concluye que el beneficio procesal de mérito (reversión de la carga de la prueba a favor del patrón) pierde operatividad, ya que el despido tiene su causa en una discriminación por razón de género (embarazo), en la que se transgrede el derecho humano a la igualdad (…).

Despido de una trabajadora embarazada. conforme al método de juzgar con perspectiva de género, Tesis XVII.1O.C.T.74 l (10a.)

Antecedentes relevantes del caso:

Las mujeres trabajadoras iniciaron a prestar sus servicios laborales para una empresa con sede en Chihuahua, con fecha 11 de mayo del 2010 y 21 de marzo del 2008 respectivamente, siendo contratadas mediante la firma de un contrato individual de trabajo por tiempo indeterminado. Esta jurisprudencia hace referencia a cinco casos sobre despido laboral, siendo uno de estos, despido por embarazo. Es importante que cuando la trabajadora fue despedida de sus labores, tenía cinco meses de embarazo, además fue dada de baja ante el IMSS.

> "El día 04 de diciembre del 2014 al estar en las instalaciones de la empresa , realizando mis labores, me mandan hablar para que pase a las oficinas de recursos humanos y una vez estando ahí siendo aproximadamente las 10:00 horas, me encuentro con *** y otras personas de quienes desconozco sus nombres y no se presentaron ante la actora, el caso es que me manifiesta la persona de recursos humanos *** que estaba despedida y que por favor firmara el finiquito, contestándole que por qué motivo me estaban despidiendo, contestándome que era porque había faltado injustificadamente a mi trabajo y que por ese motivo me estaban despidiendo, ante tal actitud procedí a retirarme de la fuente laboral (…)".

Criterio de la Sala

Los hechos narrados anteriormente constituyen a todas luces un despido injustificado, en virtud de que nunca existió causa legal para que se le despidiera ni justificada ni injustificadamente de su trabajo ya que siempre lo desempeñó oportuna y responsablemente, además de que la parte demandada en ningún momento le hizo entrega por escrito de los motivos o causas legales de dicha separación injustificada conforme a lo establecido por el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

> Si bien la mujer embarazada goza de ciertos derechos y prerrogativas que le reconocen la Constitución y las leyes, debido a su condición física y social en esta etapa de su vida y con posterioridad al nacimiento de sus hijos, lo cierto es que en la realidad muchas mujeres enfrentan la falta de estabilidad en el empleo, por la carga que supone para algunas empresas el otorgar una licencia de maternidad, que les obligan a suplir a la empleada embarazada con los consiguientes costos,

tanto como en la etapa posparto y de lactancia, por las prerrogativas que la ley impone conceder a las madres trabajadoras. Ante esta situación de mayor vulnerabilidad, esta Segunda Sala determina que estos casos ameritan aplicar la herramienta de perspectiva de género, que implica reconocer la realidad socio-cultural en que se desenvuelve la mujer y eliminar las barreras y obstáculos que la colocan en una situación de desventaja en un momento en que de manera particular requiere gozar de la atención médica necesaria del periodo pre y postnatal y de las demás prestaciones de seguridad social que garanticen el bienestar del menor, lo que exige una mayor y particular protección del Estado, con el propósito de lograr una garantía real y efectiva de sus derechos. En este sentido, el reconocimiento de los derechos de la mujer a una vida libre de violencia y discriminación, y de acceso a la justicia en condiciones de igualdad, exige que todos los órganos jurisdiccionales del país impartan justicia con perspectiva de género, por lo que las mujeres trabajadoras deben ser protegidas de manera especial durante los periodos de embarazo y licencia postnatal (...).

COMPONENTE 2: DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO EN LA CIUDAD DE MÉXICO. UNA APROXIMACIÓN A PARTIR DE LA ENDIREH 2021

INTRODUCCIÓN

En este segundo componente se presenta el marco conceptual que permite comprender el fenómeno de la discriminación por embarazo, se presentan los antecedentes de la investigación existente sobre este fenómeno en México, y se examina la discriminación por embarazo en el empleo entre las mujeres de la CDMX que participaron en la ENDIREH 2021. Esto incluye tanto la solicitud de pruebas de embarazo para acceder y mantenerse en el empleo como cambio en las condiciones laborales –llegando al despido– asociadas a una situación de embarazo. Esta encuesta cuenta con representatividad nacional, así como para cada entidad federativa. En la primera parte de esta sección se revisa de una manera sucinta los estudios previos sobre discriminación por embarazo, posteriormente se complementa a partir de calcular la prevalencia de discriminación por embarazo en los últimos 5 años, así como en el último año. Para este último caso se examinan los factores individuales y contextuales asociados a la discriminación. Cabe indicar que el análisis de estos factores está limitado por la disponibilidad de información en la ENDIREH 2021.

2.1- CONCEPTOS PARA ENMARCAR LA DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO: DISCRIMINACIÓN, PREJUICIO Y ESTEREOTIPOS.

La discriminación por razones de género incluye la situación de embarazo, ya que son las mujeres las que pueden quedarse embarazadas. Los/as empleadores/as tienen prejuicios en contra de las mujeres embarazadas que derivan de las desigualdades de género socialmente construidas. La definición de prejuicio incluye dos elementos esenciales. Por un lado, una actitud que favorece o desfavorece a alguien, y por otro lado una creencia generalizada errónea sobre algo o alguien.

Estereotipos

Kite y Whitley (2016), en su libro *Psicología del prejuicio y la discriminación*, citando a Hilton y von Hippel (1996) definen los estereotipos como las creencias y opiniones sobre las características, atributos y comportamientos de distintos grupos (p. 13). Los estereotipos se

conforman de las creencias individuales, pero también de creencias compartidas que acaban siendo parte de una determinada cultura en la que se establecen ciertos consensos. Las personas incorporan estereotipos a partir del proceso de socialización primaria y secundaria. En este contexto los medios de comunicación, la familia, las escuelas y los pares juegan un papel importante.

Los estereotipos no son completamente erróneos, ya que estos pueden derivar de la observación de la realidad social, y puede tener un componente de *cierta verdad* que acaba siendo exagerado o aplicado a todos los integrantes de un grupo social concreto. Kite y Whitley (2016) proporcionan varios ejemplos, entre ellos el estereotipo de que los hombres son más altos que las mujeres. Si bien puede ser el caso aplicándolo como grupo genérico, puede ser problemático al aplicarlo al nivel individual, ya que algunas mujeres son más altas que los hombres. Los estereotipos no siempre son negativos, puede haber estereotipos positivos sobre un determinado grupo social.

Los estereotipos pueden ser tanto descriptivos como prescriptivos; descriptivos en el sentido que pueden describir las características que los integrantes de un grupo pueden tener, pero también pueden prescribir lo que tienen que hacer los integrantes de un determinado grupo. Por ejemplo, en el caso de las mujeres existe la creencia de que somos afectuosas, delicadas, buenas para cuidar y que nos gustan los niños/as. Este estereotipo descriptivo, también acaba siendo prescriptivo ya que socialmente se espera que las mujeres sean las encargadas del cuidado de los niños. En la medida en que los estereotipos tienen un componente prescriptivo, esto acaba poniendo límites a los integrantes del grupo que es objeto de estos. Prentice y Carranza (2002) argumentan que los estereotipos de género prescriptivos justifican y justifican el estatus quo, y que las personas que no cumplen de esos estereotipos prescriptivos son objeto de sanciones sociales son devaluadas.

En el caso de las mujeres se han identificado algunos estereotipos asociados a la condición de embarazo: incompetencia, falta de compromiso, inflexibilidad y que requieren readecuaciones para su desempeño laboral (Botsford Morgan, Singletary Walker, Hebl, & King,

2013). En la revisión que realizan Pownall y cols. (2022) proporcionan evidencia de estudios que muestran que las mujeres embarazadas son percibidas como menos inteligentes, menos comprometidas, incompetentes y que su comportamiento está influenciado por su nivel de hormonas. Adicionalmente se tiene la percepción de que las mujeres embarazadas y aquellas que están en el periodo de postparto tienen habilidades cognitivas reducidas. Esto es conocido como *cerebro de bebé* o baby brain (en inglés) (Pownall et al., 2022).

También existen estereotipos vinculados a la maternidad y paternidad que colocan a los hombres y mujeres en distintas posiciones tanto para acceder como para mantener el empleo. Mientras que las mujeres tienen menor probabilidad de ser empleadas cuando son madres, y acaban quedando relegadas a *trabajos femeninos*, de medio tiempo, a tener un avance más lento en su carrera y de abandonar completamente su carrera fruto de fenómenos como el piso pegajoso y techo de cristal (Zabludovsky Kuper, 2021), en el caso de los hombres no es así. En general, cuando un hombre se convierte en padre, pero especialmente los profesionistas, se asume que tendrán mayor compromiso con el trabajo, en parte por su rol como proveedores, lo cual es percibido como algo positivo para su carrera y valoración al interior de la organización (ver Heiserman & Simpson, 2022).

Como indican Pownall y cols. (2022, p. 2) “el embarazo puede ser un momento en que se intensifican los estereotipos de género, ya que investigaciones previas muestran que las desigualdades de género se incrementan de forma pronunciada durante la transición a la etapa de la ma/paternidad”. Es por ello por lo que las normas de género en términos de roles y estereotipos de género sobre las madres y futuras madres se profundizan y exacerban, haciendo que este momento o etapa de la vida sea de especial interés. Pensemos por ejemplo en los mandatos de la feminidad, el más determinante es la maternidad. La maternidad conferiría estatus de género a las mujeres, a la par que reduciría su estatus como trabajadora.

Prejuicio

Los prejuicios son las actitudes hacia las personas derivadas de su pertenencia a un determinado grupo social. Estas actitudes se consideran como evaluaciones o respuestas

emocionales a un grupo social o a los individuos que lo conforman. También se puede definir como "el afecto o la emoción que una persona siente cuando piensa en personas de otros grupos sociales, o cuando interactúa con ellas" (Kite & Whitley, 2016, p. 15). Estas evaluaciones están vinculadas con cómo las personas tratan a otras de ese grupo. El prejuicio está más ligado al trato que se proporciona a las personas de un determinado grupo que las creencias o los estereotipos. Kite y Whitley (2016) sostienen que ciertos grupos de personas pueden resultar amenazantes –en este caso las mujeres embarazadas o que pueden quedar embarazadas– si es que se perciben como potenciales interferencias con los objetivos de otro grupo. Esto, especialmente si estas interferencias o amenazas derivan en una competencia directa por recursos como pueden ser trabajos o ganancias financieras. Lo anterior tiene especial sentido en el caso de personas empleadoras y reclutadores, porque estarían buscando una maximización de las ganancias, asociadas a los días de absentismo asociados al embarazo y a la creencia de la potencial pérdida de productividad asociada al embarazo.

Discriminación

De acuerdo con COPRED, la discriminación se puede conceptualizar como "una conducta, culturalmente fundada, sistemática y socialmente extendida, de desprecio contra una persona o grupo de personas, sobre la base de un prejuicio negativo o un estigma relacionado con una desventaja inmerecida, y que tiene por efecto (intencional o no) dañar sus derechos y libertades fundamentales" (COPRED, 2018a, p. 1). La Declaración Universal de Derechos Humanos, menciona los siguientes factores como constitutivos de generar un trato diferenciado: raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. La discriminación se puede manifestar de forma verbal y no verbal. Solis (2017, p. 27) proporciona la siguiente definición de discriminación:

> "el conjunto de prácticas, informales o institucionalizadas, que niegan el trato igualitario o producen resultados desiguales para ciertos grupos sociales y que tienen como consecuencias la privación o el menoscabo en el acceso a los derechos y la reproducción de la desigualdad social".

2.2- LA DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO. UN EJEMPLO DE DISCRIMINACIÓN POR RESULTADOS DESIGUALES

La discriminación por trato desigual se manifiesta cuando los integrantes de una determinada colectividad social (mujeres embarazadas) reciben un trato diferenciado comparado con otros grupos (mujeres no embarazadas u hombres), en virtud de que cuentan con determinada característica (embarazo vs. no embarazo). La discriminación por embarazo no está dirigida directamente hacia todas las mujeres, pero sí hacia determinadas mujeres. Este trato desigual genera diferencias en las garantías de sus derechos. Como indica Solís (2017, p. 37) en el caso de la discriminación por embarazo

> "la práctica discriminatoria no está dirigida directamente a las mujeres en virtud de su género, sino que suele ser justificada por las personas empleadoras a través de los costos económicos y laborales inmediatos asociados a la contratación. No obstante, dado que el embarazo se concibe como responsabilidad exclusiva de las mujeres, esta práctica tiene un efecto diferencial que termina perjudicándolas en el mercado de trabajo".

En las situaciones de discriminación por embarazo acaba confluyendo tanto la discriminación interpersonal, organizacional, institucional y cultural. Esta última al considerarse que las mujeres embarazadas o con posibilidades de quedarse embarazadas son menos capaces o son más problemáticas para desempeñar un trabajo. Las mujeres como grupo son consideradas como menos empleables ya que continúa prevaleciendo la cultura de que el ideal del trabajador cumple con los requisitos de un trabajador del sexo masculino (Acker, 1990). Pero, si además, esta mujer está embarazada o en posibilidad de quedarse embarazada su estatus como *empleable* se ve perjudicado ya que en las organizaciones estas mujeres tienen un estatus subordinado al de las mujeres no embarazadas o que no están en riesgo de estarlo.

2.3- ANTECEDENTES EN LA INVESTIGACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO EN MÉXICO

Los compromisos que ha adquirido el Estado mexicano a nivel internacional formalmente protegen a las mujeres de la discriminación de género y la vinculada a la maternidad o potencial maternidad (Benesh, 2016; Vela Barba, 2017). Sin embargo, la discriminación continúa siendo prevalente. La problemática de la discriminación de género por razones asociadas con el embarazo tiene su origen en el sistema de organización social patriarcal y en la división tradicional de roles productivos y reproductivos (Frías, 2011, 2019). La discriminación por embarazo es una expresión de violencia de género que padecen las mujeres en *riesgo* de quedar embarazadas. Es decir, aquellas que son madres [y por lo tanto pueden volver a serlo] y son responsables de la crianza de los hijos/as, y quienes no lo han sido todavía (Frías, 2011). Las mujeres son cultural y socialmente concebidas como sujetas con incapacidad laboral temporal que se enfrentan a ciertas limitaciones que les impiden llevar a cabo sus actividades porque ponen en riesgo el embarazo y el producto. Además de que se cree que son más propensas a padecer enfermedades y malestares (Frías, 2011, 2019).

A pesar de los avances logrados para visibilizar y erradicar la discriminación por motivos de género, la persistencia de pautas culturales vinculadas a roles y estereotipos que socialmente se atribuyen a hombres y mujeres acaba generando que las mujeres acaben padeciendo este tipo de discriminación y violencia. La discriminación por embarazo se manifiesta antes de acceder a un empleo y cuando una mujer se está desempeñando en uno, antes de ser madres, durante el proceso de embarazo y después de este. Antes de acceder a un empleo, por ejemplo, a partir de la solicitud de pruebas por embarazo en el proceso de contratación o preguntar directamente a las mujeres si están embarazadas (Frías, 2019; Hertel, 2003; Scarone Ardaga, 2014). Cuando ya están trabajando, se refleja en el despido de las mujeres por razón de embarazo; empeoramiento de condiciones laborales; negar u obstaculizar a las mujeres el tiempo para alimentar o atender a sus hijos/as (Kurczyn Villalobos, 2004); forzar a las mujeres a renunciar a sus empleos (Frías, 2019); amenazas de despido si se embarazan; y al indicarles que si se embarazan no contarán con prestaciones y servicios médicos (Arellano Gálvez, 2014).

Existen diferencias en la forma en que se manifiesta la discriminación por embarazo en las empresas o instituciones de que la que se padece en los campos agrícolas. Raramente se les solicita a las jornaleras o campesinas una prueba de embarazo previa a la contratación. Los datos de la ENDIREH 2016 corroboran este punto ya que las mujeres que trabajan en el campo y como empleadas en hogares, reportan los menores niveles de discriminación de género asociado al embarazo; respectivamente 3.1% y 1.5% (Frías, 2019). En el campo, por ejemplo, se les dice directamente de las consecuencias de trabajar embarazadas, y se les recalca que no contarán con prestaciones médicas para la atención del embarazo, parto y puerperio. En el caso de las jornaleras del estado de Sonora, las mujeres jornaleras trabajan embarazadas hasta que su embarazo se hace notorio, después las mandan a "descansar": "tú estás embarazada, ya no puedes trabajar, vete a tu casa, descansa ya cuando te alivies, tengas a tu hijo, y ya cuando puedas, ya vienes a trabajar". Como menciona Arellano Gálvez (2014),

> "La utilización de la palabra "descanso" enmascara el incumplimiento de las prestaciones laborales, por parte de las empresas agrícolas, recreando una imagen de interés y cuidado a la salud de las mujeres, sin ofrecer opciones de seguridad social y salud, como parte de sus derechos" (p. 168).

Una de las maneras en que las empresas o instituciones reproducen y perpetúan la desigualdad de género es a partir de la justificación de la discriminación por embarazo. Muchas veces, con el fin de mantener, reducir o maximizar la productividad laboral, los/as empleadores/as buscan evitar el ausentismo laboral por posibles complicaciones que conlleva el embarazo, el seguimiento de este mediante citas médicas y posteriormente por los trabajos de cuidados que socialmente se atribuyen a las mujeres, y que estas acaban llevando a cabo. Otras veces, por razones económicas, existe reticencia de las empresas a pagar las prestaciones de maternidad y a otorgar los permisos de maternidad (Frías, 2011), ya que el costo del embarazo de una mujer recae sobre los/as empleadores/as, debido a que la legislación mexicana establece el salario íntegro equivalente a tres meses de trabajo (Bornot Crébessac, 2005; CONAPRED, 2012).

Además, el embarazo conlleva costos al empleador por la protección que se debe brindar a las mujeres embarazadas y la garantía de sus derechos. Entre estas medidas se encuentra otorgar un permiso de maternidad, otorgar un tiempo de lactancia, la obligación de proteger a las mujeres embarazadas de realizar tareas que podrían poner en peligro su salud o la del producto y el restablecerlas en sus trabajos una vez que regresen al mismo. Incluso hay quienes consideran que prácticas como las pruebas de embarazo no son constitutivas de discriminación (ver Hertel, 2003; Jefferson, 1996).

Los datos de la Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social de 2017[6], muestra que ese año hubo en México hubo 558,543 mujeres que recibieron atención materna[7], de éstas 45% obtuvo una incapacidad o licencia médica por incapacidad. La Tabla 2.1 proporciona información sobre si las mujeres se ausentaron de su lugar de trabajo. El 10.3% de las mujeres no se ausentó de su lugar de trabajo, y entre las que se ausentaron, 77.5% lo hizo por más de diez días. Entre las que obtuvieron una incapacidad o licencia médica y recibieron atención materna, el 86.7% se ausentó más de 10 días, mientras que entre las que no la obtuvieron el porcentaje es de 68.1%. Quiere decir que, a nivel nacional, estos "aparentes" grandes costos que acarrea al empleador el embarazo de una mujer no son tan grandes ya que como muestran los datos de la ENES 2017, no todas las mujeres se ausentan durante largos periodos de tiempo.

Tabla 2.1: Mujeres de 15 a 49 años que recibieron atención materna, según obtención de incapacidad o licencia médica por maternidad y días de ausencia laboral

Obtención de incapacidad o licencia médica por maternidad	Recibieron atención materna	Condición de ausencia laboral					
		No se ausentó	Días de ausencia laboral				
			Total	1 a 3	4 a 10	Más de 10	Sin especificar
Total	558 543	57 410	90.7	3.8	6.5	77.5	12.2
Obtuvo	251 420	2 705	98.9	1.5	8.6	86.7	3.2

[6] Es una encuesta probabilística a hogares.

[7] Comprende a la población femenina que declaró haberse atendido por parto, aborto o alguna complicación del embarazo durante el último año (incluye embarazo de alto riesgo, y amenaza de aborto, entre otras).

No obtuvo	301 464	54 176	84.8	6.3	4.6	68.1	21.1
No especificado	5 659	529	91.5	0.0	4.3	80.7	15.0

Fuente: Tabulados Básicos ENES (2017).[8]

Asimismo, muy probablemente las mujeres embarazadas tienen mayores dificultades de encontrar un empleo, permanecer o continuar en él, lo cual resulta grave respecto al acceso que puedan o no tener a la seguridad social, entre otras prestaciones relacionadas con su bienestar y la del producto. De acuerdo con el CONAPRED (2012), menos del 25% de las mujeres trabajadoras disponen, como prestación laboral, de servicio de guarderías o licencias de maternidad. Esto tiene como consecuencia que las mujeres se vean obligadas a buscar otros empleos, que les permitan atender a sus hijos/as y su vida profesional, lo cual podría constituir un factor vinculado al incremento de la brecha de desigualdad de género.

La discriminación debido a género en el ámbito laboral como objeto de estudio de las ciencias sociales se dio a partir de la participación –cada vez más activa– de las mujeres en el empleo. Diversos estudios muestran que la incorporación de las mujeres en contextos laborales no ha estado acompañada de igualdad y equidad laboral (Carrasco Fernández, 2012). Entre otros temas, han sido objeto de atención académica, la segregación laboral horizontal y vertical, la discriminación salarial entre hombres y mujeres, las condiciones de empleo y los efectos de la globalización en el empleo femenino (García, 2001; Hernández Moreno, García Bermúdez, & Rodríguez Pérez, 2019; Zabludovsky Kuper, 2021). Sin embargo, el estudio de la discriminación por embarazo ha quedado relegada en comparación de otras formas de discriminación en México.

La investigación sobre el fenómeno de la discriminación por embarazo en México se ha llevado a cabo, principalmente, desde una perspectiva jurídica (Carrasco Fernández, 2012; Kurczyn Villalobos, 2004; López Faugier, 2014; M. Á. Mendoza González, 2014; Ruiz Moreno, 2007; Veloz Espejel, 2006) y se refiere al análisis del marco normativo internacional en materia de discriminación laboral. Destaca la CEDAW, el Protocolo de San Salvador, 1998, el Convenio

[8] Descargado de: https://www.inegi.org.mx/programas/eness/2017/#Tabulados

183 sobre la protección de la maternidad (OIT), 2000, entre otros), y federal (como, por ejemplo, la Ley General de Salud, Ley Federal del Trabajo, etc.). Formalmente, el Estado mexicano protege a las mujeres de las formas en que se expresa la discriminación, entre ellas, la discriminación asociada a la maternidad, contemplada en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (2003), la Ley Federal del Trabajo (1970) y varios artículos constitucionales). Particularmente en la CDMX, a través de la Constitución Política de la Ciudad de México y la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la CDMX. De acuerdo con Kurczyn Villalobos (2004), el rechazo a la ocupación de determinado puesto, el impedimento de ascensos de acuerdo a la capacidad y experiencia profesional de las empleadas, el despido con motivo del embarazo y la imposición de no procreación a las empleadas como condición para conservar el empleo, son algunas de las manifestaciones más explícitas de la discriminación por embarazo.

En México existe un marco normativo robusto en materia de igualdad entre hombres y mujeres y no discriminación en el empleo. La ley más importante en la materia es la Ley Federal del Trabajo (1970), la cual protege a las mujeres de este tipo de prácticas en el ingreso, permanencia y ascenso en el empleo (art.133, fracción XIV). En consonancia, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) garantiza el goce de los derechos vinculados a la maternidad, no solo durante el embarazo, sino en el periodo de lactancia (Ruiz Moreno, 2007). Sin embargo, esta práctica prevalece. La desigualdad estructural entre hombres y mujeres incide en la violación de los derechos de las mujeres, como son el derecho a la igualdad salarial, medidas de protección durante el embarazo y maternidad, y la conciliación de las responsabilidades familiares y laborales (Carrasco Fernández, 2012).

Asimismo, en menor escala, la literatura jurídica ha compilado y analizado las tesis de jurisprudencia y sentencias en materia de discriminación de género en el ámbito laboral (Veloz Espejel, 2006). También, se ha enfatizado en la obligación que tienen los/as empleadores/as –derivado de sus compromisos formales de promover la igualdad entre hombres y mujeres–. Tal como indica Mendoza González (2014).

> Por su parte en el Artículo 123 Apartado A, se establece en la Fracción V que las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud respecto a la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas antes a la fecha fijada aproximada al parto y seis semanas posteriores al mismo, percibiendo su salario íntegro, así como conservar su empleo y derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo y en el período de lactancia gozarán de dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos.

Los estudios previos que han examinado la discriminación por embarazo a partir de muestras representativas se han llevado a cabo con base en los datos proporcionados por las distintas ediciones de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH, 2006, 2011 y 2016) (Frías, 2011, 2019). De esta manera, se examinó la prevalencia de la discriminación por embarazo en mujeres mexicanas de 15 años y más. Uno de los hallazgos más importantes es que 11.28% de las mujeres empleadas sufrió alguna forma de discriminación asociada al embarazo. Concretamente, al 10% de las mujeres mexicanas se les solicitó una prueba de embarazo y 1% fue despedida, no le renovaron el contrato o le bajaron el salario por estar embarazada (Frías, 2011). Un segundo hallazgo igual de significativo es que, las mujeres mexicanas que laboran en dependencias público-administrativas o en centros educativos presentan uno de los mayores riesgos de sufrir discriminación por motivo de embarazo. Paradójicamente, el Estado mexicano, al mismo tiempo de tener la obligación [derivado de sus compromisos internacionales] de garantizar la igualdad entre hombres y mujeres tanto en la esfera pública como privada, legitima y perpetúa el sistema patriarcal en la cultura organizacional de sus instituciones.

En el mismo tenor destaca que, el análisis de la ENDIREH 2016 (Frías, 2019), muestra que las situaciones de discriminación asociadas al embarazo son más prevalentes en mujeres con mayores niveles de escolaridad, entre las que hablan alguna lengua indígena, entre las más jóvenes, aquellas que tienen más hijos/as nacidos vivos, las que provienen de contextos urbanos y las que proceden de estratos socioeconómicos más altos. Asimismo, uno de los hallazgos más relevantes de este estudio es que las fábricas suelen ser el lugar en que un mayor porcentaje de mujeres padeció discriminación por embarazo (13.3%); en segundo lugar, se

encuentran las empresas, compañías o agencias privadas, bancarias o de servicios (7.5%); y finalmente, el sector público es el tercer lugar donde las mujeres mencionaron haber padecido discriminación por embarazo (5.3%).

Datos de la Encuesta Nacional sobre Discriminación 2017 muestran que 1.7% de las mujeres de 18 años y más que en los últimos 5 años buscaron empleo y se lo negaron, fue porque estaban embarazadas. Por otra parte, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), desde 2003 es la institución encargada de promover acciones encaminadas a garantizar la igualdad de todos los individuos, así como de recibir, atender, resolver y sistematizar las quejas de presuntas prácticas discriminatorias. El CONAPRED (2012) ha enfatizado en que, entre las quejas sobre discriminación hacia las mujeres que recibe anualmente, la mayoría son casos de discriminación asociados con el embarazo. Por ejemplo, se reportó que entre 2004 y 2012 hubo 266 quejas por este motivo.

Uno de los hallazgos más importantes del Informe de Actividades 2013 del COPRED[9] es que, las empresas o fuentes empleadoras que ejercen discriminación no se concentran en algún ramo o sector económico específico, sino que, el fenómeno de la discriminación por embarazo en la Ciudad de México se manifiesta en diversas ramas del sector económico, como por ejemplo, reclutamiento de personal, gestoría, administración, micro financiamiento, tiendas departamentales, comercios, restaurantes, guarderías, casinos, lavanderías, servicio de limpieza, organizaciones sociales y aseguradoras. Destaca a su vez, que el 35% de los casos de discriminación atendidos por el COPRED en 2013, tenían como principal razón el embarazo. Asimismo, el ámbito laboral es donde prevalecen este tipo de casos. También se registró que, la mayoría de las mujeres que emitieron una queja de discriminación por embarazo ante el COPRED fue porque desde el momento en que informaron a sus jefes/as sobre su embarazo, el trato hacia ellas fue inmediatamente distinto, preponderantemente de hostigamiento y

[9] El Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED), el cual tiene la facultad de "investigar y documentar presuntas conductas discriminatorias cometidas tanto por servidores públicos (reclamación), como por particulares (queja), emitiendo opiniones jurídicas que no son vinculantes (…) (CDHDF, 2016, p. 122).

violencia hacia ellas con la finalidad de forzarlas a renunciar, y en otros casos, el despido fue inmediato. El despido [injustificado] de las mujeres embarazadas tiene varias implicaciones, como lo son, psicológicas (derivada del desgaste emocional y la angustia de perder sus empleos), sociales (derivada de la violación a sus derechos laborales), y económicos (la situación de vulnerabilidad y la incertidumbre económica durante y después de los meses de gestación) (COPRED, 2013) .

Durante 2014 se registraron 85 denuncias ante el COPRED por discriminación por embarazo (COPRED, 2014). Cabe mencionar que este tipo de quejas fueron las más altas durante ese año en comparación a otras formas de discriminación denunciadas. Los informes de actividades de COPRED correspondiente al periodo 2017-2019constatan que, el despido por embarazo continúa siendo la primera causa de denuncia ante el COPRED, y la primera causa de discriminación en la Ciudad de México. Durante 2017, se identificó que las denuncias en el ámbito laboral, el 18.8% corresponden a despidos por embarazo, 3.2% a discriminación y 2.9 por acoso y hostigamiento sexual (COPRED, 2017). Respecto a las quejas reportadas en 2018, el 18.8% corresponden a despidos por motivo de embarazo, 3.2% a discriminación basada en el género y el 2.9% por acoso sexual (COPRED, 2018b). En 2019, las causales de discriminación con mayor incidencia en las denuncias fueron embarazo (21.59%), discapacidad (9.46%) y género (8.87%) (COPRED, 2019). Durante 2020, se reportaron 14 casos de discriminación por embarazo. En ese año, la discriminación por embarazo ocupó el segundo lugar de las quejas presentadas ante COPRED por discriminación (COPRED, 2020). Finalmente, en 2021 la discriminación por embarazo ocupó el tercer lugar entre las quejas presentadas ante COPRED, con un total de 11 quejas (COPRED, 2021).

Un número menor de estudios han examinado la discriminación por embarazo desde la perspectiva de los empleadores/as (Valadez Hegler, Arteaga Cervantes, & Mexicano Ojeda, 2019). Según una investigación sobre la percepción de discriminación laboral en Guanajuato, los/as encargados/as de área, en ocasiones, se ven presionados por los gerentes o sus jefes/as para presionar a las mujeres embarazadas para realizar actividades riesgosas para su salud, doblar turnos, no respetar sus jornadas laborales, o inclusive, acosarlas sexualmente. Esto, con

la finalidad de forzarlas a renunciar y así evitar proporcionarles las prestacionales legales. Esto ha recibido el nombre de *mobbing maternal* (Torres Sánchez & Ojeda Chamba, 2019).

La situación de acoso laboral se produce una vez que el entorno de trabajo (compañeros/as, mandos medios y empleadores/as) conocen que la mujer está embarazada. Esta situación tiene una doble finalidad. Por un lado, forzar que la mujer acabe dejando el puesto de trabajo, pero por otro lado busca *aleccionar* a otras mujeres de cuáles podrían ser las consecuencias si es que osan quedarse embarazadas. Esta función pedagógica del acoso laboral asociado a la maternidad tiene por objetivo prevenir que se produzcan nuevos embarazos en el lugar de trabajo. Hirigoyen y Valls (2001) identifican las formas en que se manifiesta este acoso laboral: 1) precarización de las condiciones de trabajo; 2) aislamiento y negación de la comunicación; 3) ataque contra la dignidad de la persona; y, 4) violencia verbal, física o sexual.

En México, también se han realizado estudios centrados en la discriminación por embarazo en la industria maquiladora (Bremer, 1999; Jefferson, 1996; Salzinger, 2000; Williams, 2005). En ese sentido, Frías (2019), utilizando los datos de la ENDIREH, 2016, ha señalado que al menos una de cada diez mujeres indicó que ha padecido alguna forma de discriminación por embarazo en Chihuahua (11.7%) y Coahuila (11.4%). Existe constancia entre este hallazgo y los resultados de la Encuesta Nacional de Discriminación (ENADIS, 2017) para Chihuahua, donde se reportó que al 12.7% de las mujeres padecieron actos constitutivos de discriminación por embarazo. Específicamente, al 11.5% les pidieron una prueba de embarazo previa a la contratación; al 3.6% le pidieron una prueba de embarazo como requisito para continuar en el empleo; al 1.2% las despidieron por estar embarazadas; y al 0.6% se le disminuyó su salario y/o prestaciones por el embarazo (Estrada Valdez, Reyes López, & García Bencomo, 2021). Probablemente, estos hallazgos estén vinculados a presencia de la industria maquiladora en los estados del norte del país (Frías, 2019). Es decir, en México, las mujeres que son empleadas en la industria maquiladora tienen mayor riesgo de sufrir discriminación por embarazo.

En general, se presentan quejas sobre la discriminación por embarazo de la que son objeto las mujeres en instituciones como las Procuradurías de Defensa del Trabajo, pero en la búsqueda realizada no pudo ser identificada información reciente sobre denuncias en las Procuradurías de las entidades federativas (hoy Fiscalías). Un estudio realizado por el Grupo de Información en Reproducción Elegida (GIRE) hace algunos años indica que "resulta muy preocupante que la Procuraduría no cuente con información respecto de las quejas por pruebas de ingravidez, lo cual indica que no registran dicha información o no les llegan denuncias por este motivo" (2013, p. 158).

En la Tabla 2.2 se presenta información relativa al Número de carpetas de investigación abiertas por discriminación en la Fiscalía General de Justicia de la Ciudad de México y atenciones de abogadas de las mujeres[10] en casos de discriminación en que las víctimas son mujeres, niñas y adolescentes. Los datos existentes no permiten discernir el tipo de discriminación a la que se hace referencia. Concretamente el Código Penal establece en su art. 206

> Se impondrán de uno a tres años de prisión o de veinticinco a cien días de trabajo en favor de la comunidad y multa de cincuenta a doscientos días al que, por razón de edad, sexo, estado civil, embarazo, raza, procedencia étnica, idioma, religión, ideología, orientación sexual, color de piel, nacionalidad, origen o posición social, trabajo o profesión, posición económica, características físicas, discapacidad o estado de salud o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas

Tabla 2.2- Número de carpetas de investigación abiertas por discriminación en la Fiscalía General de Justicia de la Ciudad de México y atenciones de abogadas de las mujeres

[10] **"Abogadas de las Mujeres"** es una estrategia de la Secretaría de las Mujeres para favorecer el acceso a la justicia de las mujeres con perspectiva de género. El objetivo es ofrecer brindar orientación y asesoría jurídica a las mujeres y niñas víctimas de delitos por violencia de género que acuden a las coordinaciones territoriales y fiscalías especializadas de la Fiscalía General de Justicia de la Ciudad de México. De acuerdo con la página de la Secretaría de las Mujeres, esta iniciativa se lleva a cabo a partir de 150 abogadas especializadas en derecho penal, derechos humanos y perspectiva de género que brindan atención desde los módulos ubicados en 56 agencias territoriales y 8 agencias especializadas del Ministerio Público. También ofrecen atención telefónica en horario nocturno (de 8:00 p.m. a 9:00 a.m.).

Año	Fiscalía General de Justicia, víctimas de discriminación	Secretaría de la Mujer, violencia de género en el ámbito laboral
2019	393	—
2020	283	—
2021	412	128
2022	472	90
Total	1560	218

Fuente: Elaboración propia

Notas: Los datos presentados por la Fiscalía General de Justicia de la Ciudad de México (FGJ) corresponden a mujeres víctimas de discriminación que iniciaron carpetas de investigación en la FGJ. La última actualización fue realizada el 5 de diciembre de 2022. Los datos fueron consultados en https://datos.cdmx.gob.mx/dataset/victimas-en-carpetas-de-investigacion-fgj. Los datos de la Secretaría de la Mujer corresponden a casos de violencia de género en el ámbito laboral atendidos por las "abogadas de las mujeres" en coordinaciones territoriales y fiscalías especializadas de la Fiscalía General de Justicia de la Ciudad de México, estos datos corresponden a partir de su creación, en marzo de 2019. Los datos fueron consultados en https://datos.cdmx.gob.mx/dataset/atenciones-abogadas-mujeres.

2.4- Prevalencia y factores asociados a la discriminación por embarazo y discriminación por sexo no asociada al embarazo en la Ciudad de México

La muestra de la ENDIREH 2021 para la CDMX refleja que 82.6% de las mujeres representadas ha trabajado en algún momento de su vida a cambio de un salario, pago o ganancia; y una de cada tres mujeres (75.1%) lo hizo en los últimos cinco años. Teniendo en cuenta a estas últimas mujeres, la Tabla 2.1 muestra que a 4.5% de las mujeres en los últimos cinco años le solicitaron una prueba de embarazo para acceder al empleo, y a 1.8% para continuar en este. En total, a 4.8% de las mujeres de la CMDM alguna vez empleadas en los últimos cinco años le han solicitado una prueba de embarazo.

Con respecto al cambio de condiciones laborales, 4.2% de las mujeres indicaron que las habían padecido situaciones que atentan contra el derecho a la igualdad en los últimos cinco años. Concretamente, 3.2% indicó que la despidieron por embarazarse, a 2.2% no le renovaron el contrato, y a 2.1% le bajaron el salario o las prestaciones. En total, 5.5% de las mujeres tuvieron un trato diferencial porque los/as empleadores querían cerciorarse de que no estaban

embarazadas antes de iniciar una relación laboral o porque a raíz del embarazo cambiaron sus condiciones de empleo.

Tabla 2.1. Prevalencia de discriminación por embarazo en la CDMX,

	5 años	1 año
Alguna vez - Ha trabajado por salario, pago o ganancia	82.6	
Trabajó al menos una semana	75.1	52.6[a]
Prueba embarazo para entrar	4.5	
Prueba embarazo continuar	1.8	
Discriminación ante situación de embarazo (acceso o continuidad)	4.8	2.6
Despedir por embarazo	3.2	
No renovar contrato	2.2	
Bajar salario o las prestaciones	2.1	
Discriminación por el embarazo (despedir, no renovar contrato, bajar prestaciones)	4.2	1.2
Cualquiera (ante sospecha o por embarazo)	5.5	3.1

Fuente: Elaboración propia a partir de la ENDIREH 2021.

Notas: a 74.4% de las mujeres que trabajaron al menos una semana lo hicieron como empleadas, obreras o jornaleras. Estas son las mujeres a quienes la ENDIREH 2022 les pregunta sobre sus experiencias de discriminación por embarazo.

La segunda columna presenta información sobre el último año. 52.6% de las mujeres reportó haber trabajado por un salario, pago o ganancia desde octubre de 2020. De éstas 74.4% trabajaron como empleadas, jornaleras u obreras y son en quienes se centra la ENDIREH 2022 para indagar sobre las experiencias de discriminación por embarazo. En total, 3.1% de las mujeres padeció discriminación por embarazo. Concretamente a 2.6% le solicitaron prueba de embarazo para entrar a laborar o continuar en el empleo, y a 1.2% la despidieron, no le renovaron el contrato o le bajaron prestaciones el último año.

La Tabla 2.2 muestra cómo ha evolucionado desde 2016 hasta 2022 la discriminación por embarazo experimentada por las mujeres en la CDMX en los últimos 5 años. Los datos muestran cómo han disminuido el número de casos en que se ha presentado discriminación por embarazo a la hora de acceder al empleo o mantenerlo, así como una vez que se ha producido el embarazo. En promedio vemos que entre 2016 y 2021, el porcentaje de mujeres

que ha padecido alguna forma de discriminación por embarazo es casi 5% menor. Estos resultados implican un avance en la igualdad y no discriminación, pero apuntan a que los esfuerzos para prevenirla deben continuar siendo sostenidos. Como se mostraba en el componente 1 referido al marco normativo, el Estado mexicano ha adoptado compromisos internacionales y nacionales para garantizar el derecho a la igualdad entre los individuos, incluyendo el derecho de género y prohibiendo todas las formas de discriminación, incluyendo la discriminación por embarazo.

Tabla 2.2- Discriminación por embarazo en los últimos 5 años (2021 y 2016)

	2021	2016	Diferencia
Prueba embarazo para entrar	4.5	9.4	-4.9
Prueba embarazo continuar	1.8	4.0	-2.3
Discriminación ante sospecha de embarazo (acceso o continuidad)	4.8	9.7	-5.0
Despedir por embarazo	3.2	3.5	-0.3
No renovar contrato	2.2	2.7	-0.5
Bajar salario o reducir prestaciones	2.1	1.5	0.6
Discriminación por el embarazo (despedir, no renovar contrato, bajar prestaciones)	4.2	4.7	-0.5
Cualquiera	5.5	10.43	-4.9

Fuente: Elaboración propia a partir de la ENDIREH 2021 y ENDIREH 2016.

La Tabla 2.3 muestra cómo se ubica la CDMX en el contexto de las distintas entidades federativas que conforman el país. La CDMX se ubica por debajo del promedio nacional en términos de la solicitud de la prueba de embarazo para acceder o mantenerse en el empleo (4.8% vs. 2.6%), en el porcentaje de mujeres que fue despedida, no renovaron su contrato, le bajaron el salario o modificaron sus prestaciones por quedarse embarazada (1.6% vs. 1.2%).

En global, con respecto a otras entidades federativas, la Ciudad de México ubica el 27º. lugar en términos de discriminación por embarazo. Esto significa que hay cinco entidades federativas donde esta práctica es menos prevalente: Oaxaca (3.0%), Guerrero (2.3%), Colima (2.9%), Campeche (2.5%), y Michoacán (2.3%). En el otro extremo destacan, preocupantemente, el estado de Chihuahua donde 12.2% de las mujeres fueron requeridas

pruebas de embarazo en los últimos 12 meses, un porcentaje casi 2.5 veces mayor que el promedio nacional y 4.6 veces mayor que el de la CDMX. Otros estados del norte del país como Sonora, Baja California Sur, y Coahuila también están entre las primeras entidades con mayor prevalencia de ocurrencia en los últimos 12 meses. Como se ha argumentado previamente, esto puede estar vinculado a los tipos de establecimientos donde se insertan las mujeres como pueden ser las fábricas y maquilas.

Tabla 2.3. Discriminación por embarazo en el empleo por entidad federativa (en porcentajes)

Entidad federativa	Prueba de embarazo 12 meses	12m. Por embarazo despedida, no renovada o bajar salario	12m. Alguna discriminación por embarazo	Ranking discriminación por embarazo
Aguascalientes	4.91	2.37	5.57	14
Baja California Norte	5.21	1.67	5.66	12
Baja California Sur	7.69	1.2	7.94	3
Campeche	2.26	1.12	2.54	31
Chiapas	3.32	2.1	4.19	20
Chihuahua	12.19	1.15	12.24	1
Ciudad de México	2.64	1.22	3.06	27
Coahuila	7.02	2.25	7.36	4
Colima	2.42	1.47	2.91	30
Durango	6.85	1.86	7.29	5
Estado de México	4.01	1.82	4.46	19
Guanajuato	3.59	0.88	3.93	21
Guerrero	2.67	0.72	2.95	29
Hidalgo	4.6	2.93	4.97	16
Jalisco	5.13	1.86	5.72	11
Michoacán	1.53	1.57	2.27	32
Morelos	2.99	2.58	3.59	24
Nayarit	3.13	1.31	3.63	23
Nuevo León	6.33	1.08	6.58	7
Oaxaca	2.72	0.77	3.02	28
Puebla	3.0	1.39	3.26	26
Querétaro	4.58	2.75	5.39	15
Quintana Roo	5.4	1.25	5.58	13
San Luis Potosí	6.51	2.92	6.87	6
Sinaloa	5.54	1.82	6.04	10
Sonora	7.64	2.38	8.05	2

Entidad federativa	Prueba de embarazo 12 meses	12m. Por embarazo despedida, no renovada o bajar salario	12m. Alguna discriminación por embarazo	Ranking discriminación por embarazo
Tabasco	3.49	1.18	3.73	22
Tamaulipas	6.39	0.8	6.51	8
Tlaxcala	5.6	2.84	6.46	9
Veracruz	4.16	1.67	4.82	17
Yucatán	3.03	0.82	3.27	25
Zacatecas	4.31	1.32	4.78	18
Promedio nacional	4.76	1.6	5.18	

Fuente: Elaboración propia a partir de la ENDIREH 2021.

Desde un modelo ecológico[11] se presentan los factores asociados a la experiencia de haber padecido alguna forma de discriminación por embarazo en los últimos 12 meses (ver Tabla 2.4). Los resultados que se presentan a continuación deben ser interpretados con cautela, debido al reducido número de mujeres que reportó alguna forma de discriminación por embarazo (36 casos). Con respecto la situación conyugal, las mujeres actualmente solteras reportan en mayor medida haber sido requeridas una prueba de embarazo para su contratación o permanencia en el empleo (4.3%), lo cual contrasta con el porcentaje de mujeres casadas o unidas (1.6%), así como aquellas mujeres que habían tenido previamente una pareja, pero que no la tienen en este momento. En cambio, no existen diferencias estadísticamente significativas por situación conyugal entre las mujeres que indicaron que las habían despedido, no les renovaron el contrato o les quitaron o bajaron prestaciones por quedarse embarazadas.

[11] Bronfenbrenner (1987) elaboró un modelo en el que postula que los ambientes naturales son la principal fuente de influencia sobre la conducta humana. Para estudiar los ambientes en los que actúan los seres humanos, los divide en cuatro estructuras seriadas e interconectadas, las cuales "cada un cabe dentro de la otra, como las muñecas rusas". Estas estructuras son el microsistema (interrelaciones dentro del entorno inmediato y conocido de la persona), mesosistema (entornos en los que la persona participa activamente), exosistema (entornos en los que tal vez la persona no entre nunca, pero se producen hechos que afectan lo que ocurre en su ambiente inmediato) y macrosistema (organización de las instituciones sociales comunes a una determinada cultura o subcultura), y es este último, el modelo maestro bajo los cuales operan los sistemas anteriores, lo que significa que organiza la conducta de las personas que viven bajo esa estructura.

La edad es otra variable asociada –a nivel bivariado– a la experiencia de discriminación por embarazo en los últimos 12 meses. Las mujeres más jóvenes son discriminadas por razón de embarazo o potencial embarazo en mayor medida que las de menor edad. La que reportaron haberlo sido tienen en promedio 31.7 años, comparado con las que no lo fueron (36.1 años), existiendo diferencias estadísticamente significativas entre ambas.

Tabla 2.4. Factores asociados a la discriminación por embrazo en los últimos 12 meses entre las mujeres de la Ciudad de México

	Prueba embarazo	Despidieron, no renovaron, quitaron prestaciones o bajaron salario	Alguna discriminación por embarazo	Alguna discriminación empleo
Situación conyugal	***		**	
Casadas y unidas	1.6	1.7	2.3	20.6
Separadas, divorciadas o viudas	1.9	0.9	2.3	23.4
Solteras	4.3	0.7	4.4	21.6
Edad	***	***	***	†
No	36.0	37.4	36.1	40.3
	(12.9)	(13.4)	(13.0)	(21.2)
Sí	31.7	30.1	31.7	39.0
	(10.8)	(9.2)	(10.7)	(21.5)
Núm. hijos/as	***	†	***	
No	1.7	2.0	1.7	1.7
	(2.7)	(2.4)	(2.7)	(10.7)
Sí	1.2	1.7	1.3	1.1
	(1.4)	(1.3)	(1.4)	(2.0)
Escolaridad	***	†	***	***
Sin escolaridad	0.0	0.0	0.0	6.8
Primaria	3.8	0.0	3.6	22.6
Secundaria	7.8	0.0	7.5	24.1
Bachillerato, técnica o preparatori	2.0	0.8	2.3	16.7
Universidad	1.6	2.3	2.3	24.6
Habla lengua indígena		n/s	n/s	**
No	2.7	1.2	3.1	21.4
Sí	0.0	0.0	0.0	34.0
Lugar de trabajo	***	n/s	***	***

	Prueba embarazo	Despidieron, no renovaron, quitaron prestaciones o bajaron salario	Alguna discriminación por embarazo	Alguna discriminación empleo
Sector público	0.8	0.3	0.9	19.1
Escuela o universidad	0.0	2.9	1.1	15.6
Empresa	3.2	1.1	3.5	25.8
Fábrica	10.8	0.0	10.8	33.5
Negocio	2.6	1.3	3.0	21.0
Campo	0.0	0.0		100.0
Casa	3.6	4.2	5.3	10.8
Otro	0.0	0.0		10.3

Fuente: Elaboración propia a partir de la ENDIREH 2021.

Con respecto al número de hijos/as nacidos vivos, las mujeres que no fueron discriminadas por razón de embarazo tienen en promedio 1.7 hijos/as nacidos vivos, en comparación con las que no lo fueron en el periodo de referencia de 12 meses (1.2 hijos/as). Los datos de la Tabla 2.4 revelan que, en términos de escolaridad, pareciera que las mujeres con educación secundaria, probablemente por el tipo de empleos en el que buscan insertarse o en los que se encuentran insertas, son las que padecen en mayor medida discriminación por embarazo. Destaca, asimismo que 1.6% de las mujeres universitarias reportaran que les solicitaron prueba de embarazo para acceder o continuar en el empleo y que 2.3% fueran despedidas, les bajaran el salario, disminuyeran prestaciones o que no le renovaran el contrato (2.3%). Es importante mencionar, que es factible que estas mujeres –a diferencia de aquellas con menor escolaridad– tengan mayores recursos para poder identificar situaciones de discriminación por embarazo.

En términos de mujeres hablantes de una lengua indígena, 1.72% de las mujeres representadas por la ENDIREH de la Ciudad de México reportaron hablar una lengua indígena de forma exclusiva o adicionalmente al español[12]. Ninguna mujer indicó que la habían

[12] De acuerdo con el Censo 2020, el porcentaje de mujeres de mujeres de 15 años y más que hablan una lengua indígena en la Ciudad de México es de 1.6% (cálculos propios).

discriminado por embarazo, probablemente por la informalidad de los empleos en los que se insertan. Con respecto a alguna discriminación por embarazo en los últimos 12 meses, existen diferencias estadísticamente significativas dependiendo del sector donde se insertan las mujeres. 10.8% de las mujeres empleadas en fábricas en la CDMX reportaron haber padecido alguna forma de discriminación por embarazo, seguidas por las que trabajan en casas u hogares (5.3%), empresas (3.5%), negocios (3.0%), y escuelas o universidades (1.1%). Es de destacar, el porcentaje de mujeres que reportó trabajar en el sector público. Casi una de cada cien mujeres (0.9%) reportó haber padecido discriminación por embarazo. Concretamente, 0.8% indicó que le habían solicitado una prueba de embarazo como requisito para trabajar o para continuar en su trabajo, y 0.3% por embarazarse la despidieron, no le renovaron el contrato o le bajaron el salario. Se realiza especial énfasis en el sector público, ya que en teoría tendrían que velar por la igualdad tanto al interior como al exterior de sus instituciones.

La última columna de la Tabla 2.4, muestra el análisis de los factores asociados a la discriminación por sexo no vinculada al embarazo. Este tipo de discriminación no parece estar asociada a la situación conyugal ni con el número de hijos/as. Sin embargo, las mujeres que fueron discriminadas por sexo son en promedio un 1.3 años menores que las que no lo fueron ($p<0.10$), sin escolaridad y hablantes de alguna lengua indígena (34% vs. 21.4% para las que no hablan). En términos del lugar de trabajo. Destaca que una de cada tres mujeres empleadas en fábricas haya padecido discriminación por sexo, así como poco más de una de cada cuatro empleadas en empresas (25.8%). En el sector público, una vez más, llama la atención porque 19.1% de las mujeres de la CDMX que allá se desempeñan reportaron haber padecido alguna forma de discriminación por sexo.

En la Tabla 2.5 se presenta la prevalencia de discriminación por sexo no asociada al embarazo en el empleo por entidad federativa. Como se aprecia, la CDMX ocupa el 5 lugar entre las entidades federativas donde hay una mayor prevalencia de discriminación por sexo no asociada al embarazo. La entidad federativa que ocupa el primer lugar es Aguascalientes, donde 22.3% de las mujeres reportaron padecerla en el último año. En el otro extremo se encuentra Tamaulipas, donde fue reportada por 11.2% de las mujeres.

Tabla 2.5: Prevalencia de discriminación por sexo no asociada al embarazo en el empleo por entidad federativa, últimos 12 meses (en porcentajes)

Entidad federativa	Discriminación por sexo en el empleo	Ranking
Aguascalientes	22.3	1
Baja California Sur	12.6	31
Baja California Norte	17.3	19
Campeche	16.7	21
Chiapas	13.0	29
Chihuahua	16.6	22
Ciudad de México	21.6	5
Coahuila	17.7	15
Colima	16.0	25
Durango	19.1	10
Estado de México	20.2	7
Guanajuato	17.9	13
Guerrero	16.2	24
Hidalgo	17.5	17
Jalisco	21.3	6
Michoacán	19.5	9
Morelos	16.2	23
Nayarit	12.9	30
Nuevo León	18.7	12
Oaxaca	22.2	3
Puebla	22.2	2
Querétaro	21.7	4
Quintana Roo	19.0	11
San Luis Potosí	17.8	14
Sinaloa	15.5	27
Sonora	17.4	18
Tabasco	15.6	26
Tamaulipas	11.2	32
Tlaxcala	19.9	8
Veracruz	15.5	28
Yucatán	17.5	16
Zacatecas	17.3	20
Promedio nacional	18.7	

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ENDIREH 2021.

COMPONENTE 3: LA DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO EN UNA MUESTRA DE OFERTAS LABORALES EN LA CIUDAD DE MÉXICO. UN ESTUDIO EMPÍRICO A PARTIR DE LA TÉCNICA DEL CLIENTE SIMULADO

INTRODUCCIÓN

La discriminación por embarazo es un fenómeno que puede resultar difícil de investigar´, ya que en ocasiones las mujeres que son objeto de este no saben si la falta de respuesta a su solicitud de empleo o la permanencia en el mismo está asociada a su situación de embarazo (o a la sospecha de que pudiera estarlo). En ocasiones el despido o la no renovación del contrato tiene su origen en la situación de embarazo, pero esto no se especifica claramente por parte del empleador/a, ya que la discriminación opera de manera velada por la necesidad que tienen las personas de adecuar su comportamiento a las normas socialmente deseables. Por lo tanto, frecuentemente la discriminación por embarazo se oculta al operar bajo la lógica de la deseabilidad social (Fisher & Fick, 1993), es por ello que las mujeres pueden reportar circunstancias de acoso laboral[13] que pudieran derivar de una situación de discriminación por embarazo.

En este estudio se empleó la metodología del cliente simulado para examinar la discriminación asociada a motivos de embarazo en una muestra no probabilística de anuncios solicitando personal. Cabe indicar que no se llevó a cabo todo el proceso hasta la contratación, se consideró únicamente si la mujer era requerida para presentarse para una entrevista y/o para realizar ciertas pruebas psicotécnicas –en determinados puestos–.

3.1- LA METODOLOGÍA DEL CLIENTE SIMULADO

Esta investigación empleó la técnica del cliente simulado, también conocido como el cliente fantasma (*mistery shopping*, en inglés), cliente ficticio o cliente misterioso (*mistery client*) consiste en emplear a personal que realiza investigación como si se tratara de un usuario/a de

[13] Acoso laboral, también conocido como *mobbing* (en inglés): conductas, acciones, o expresiones que conlleven falta de respeto y hostilidad que tienen como objetivo dañar a la persona. Estos comportamientos incluyen: miradas fijas, comentarios humillantes, excluir, ignorar y ridiculizar a la persona, incluyendo amenazas e incluso el ejercicio de la violencia física. Estas situaciones no necesariamente están asociadas a la pertenencia a un género concreto. En inglés, “to mob” significa acosar o molestar. Describe situaciones en donde las personas se acaban volviendo el objeto de conductas violentas por parte de una o varias personas.

servicios, un/a cliente o alguien que solicita información o que se postula para obtener una determinada posición. Esta técnica ha sido utilizada desde los años 70 por empresas de mercadotecnia para conocer la experiencia de los clientes o consumidores en tiendas, hoteles, restaurantes, centros recreativos, etc. Se trata de un diseño que sigue una lógica experimental ya que se manipula intencionalmente la realidad. Esta manipulación se produce sobre la variable independiente para examinar cuál su efecto en la variable dependiente (lo que se busca conocer). Se ha empleado profusamente esta técnica desde los años ochenta en estudios en ciencias sociales, ciencias médicas y ciencias de la conducta (Hickling, Hickling, Sison, & Radetsky, 1984; Huntington & Schuler, 1993), hasta el punto en que incluso existen meta-análisis de estudios que emplean la técnica del cliente simulado. Este es el caso de la venta de antibióticos sin prescripción médica (Auta et al., 2019).

En el caso de México, se ha empleado, por ejemplo para evaluar la percepción de la amigabilidad y experiencia de adolescentes del estado de Morelos que acuden a clínicas de primer nivel de los Servicios de Salud de ese estado (Pastrana-Sámano et al., 2020); las experiencias de hombres y mujeres en los servicios de salud sexual y reproductiva en diez entidades federativas y el trato brindado a personas jóvenes en los servicios de atención y prevención de VIH-Sida en Chiapas (ver Evangelista García, 2013), para estudiar la conducta prescriptiva de los dependientes de farmacias (Leyva-Flores, Bronfman, & Erviti-Erice, 2002); para estudiar la discriminación por obesidad en México (González Garza, 2018); para comprender las prácticas de personas empleadas en farmacias cuando les consultan sobre medicamentos para la interrupción del embarazo, concretamente misoprostol (Billings, Walker, Mainero del Paso, Clark, & Dayananda, 2009); para examinar la mercadotecnia en las tiendas de conveniencia en Baja California (González-Velásquez, Vizcarra-Vizcarra, Guerrero-Muñoz, & Polanco-Mayorquín, 2017); y para estudiar prácticas de discriminación por género y raza en los procesos de contratación (Arceo-Gomez & Campos-Vazquez, 2014).

3.2- LA LÓGICA DETRÁS DEL ESTUDIO. PERFILES Y PROCESOS PARA SU CREACIÓN

La lógica del estudio consiste en dar respuesta a ofertas de trabajo publicadas por distintos medios a partir de emplear la técnica del cliente simulado. Para ello se identificaron empleos en las páginas de Portal del Empleo, Segunda Mano, Aviso Oportuno, Facebook y Talenteca a los que se enviaron dos solicitudes de empleo con el mismo perfil educativo, de experiencia y edad, uno de ellos de una mujer que estaba embarazada y el otro de una mujer que no lo estaba. De esta manera, controlando por otros factores se puede establecer si existen sesgos de las personas empleadoras o reclutadoras con respecto a dar oportunidades de empleo a mujeres embarazadas. Cabe indicar que los potenciales sesgos son examinados en una etapa temprana del proceso de contratación, ya que sería la fase de preselección[14]. Es posible que los sesgos puedan producirse, asimismo, en alguna de las otras etapas, pero es más probable que ocurran en la de preselección ya que las siguientes fases –pruebas y entrevistas– acaban generando costos para las personas empleadoras y encargadas de la selección.

La creación de los perfiles

Para crear los perfiles primero fue necesario hacer una exploración de la condición socioeconómica de cada una de las alcaldías de la Ciudad de México. Esta exploración se realizó a través de páginas de internet de dependencias gubernamentales y de notas informativas de periódicos oficiales. Esto con el objetivo de saber el aproximado de los ingresos económicos de cada una de las zonas y la facilidad de acceso a los servicios de educación, transporte, vivienda, comida, etc. También se obtuvo información de las zonas a través de redes sociales como Facebook, Instagram y Twitter, explorando fotos de los usuarios/as para conocer su infraestructura.

[14] Este proceso acostumbra a tener las siguientes fases: análisis de necesidades, difusión de las vacantes, recepción de candidaturas, preselección, pruebas y entrevistas, valoración y decisión, contratación, y finalmente, contratación e incorporación.

Posteriormente se realizó una tabla con información para identificar el perfil de cada una de las participantes; en las columnas se registró la escolaridad (licenciatura, carrera trunca, bachillerato o preparatoria, carrera técnica, secundaria y primaria) y en la parte superior de las filas se registró si la persona estaba en estado de gestación o no (embarazo, no embarazo, embarazo y no embarazo con o sin hijos/as). De esta manera se obtuvieron cuatro celdas por grado escolar, dando como resultado veinticuatro celdas, por lo que se crearon veinticuatro perfiles. Dependiendo de la escolaridad de las mujeres, se asignó su alcaldía, ya que la lógica fue que en función de las facilidades que tuvieran para el acceso a la educación y a bienes y servicios en general, habría más o menos posibilidades de alcanzar determinado nivel educativo.

El siguiente paso consistió en elegir el nombre de cada una de las participantes, así como los datos correspondientes a su escolaridad y sus edades. Para elegir los nombres, se recurrió a Facebook y Twitter para explorar y combinar nombres y apellidos. En el caso de los perfiles con licenciatura, carrera trunca y carrera técnica, se escogió un área de estudios para cada una de ellas. Consecutivamente se buscaron universidades o institutos que las ofertaran, y de acuerdo con qué tan accesibles fueran los lugares para las candidatas en cuanto a tiempo en transporte y nivel socioeconómico, se les asignó una institución. También se indicó el año de ingreso y egreso al nivel educativo correspondiente, el cual se realizó en función de su edad. En los casos de los perfiles con bachillerato o preparatoria, secundaria y primaria, se escogió una escuela que estuviera dentro o cerca de la alcaldía de pertenencia.

A continuación, se presentan dos ejemplos de los CVs creados.

ACERCADEMÍ

33 años. Mamá de Alondra de 5 años y a 5 meses de ser mamá de Santiago. Casada. Me gusta relacionarme con las personas y tengo facilidad para resolver conflictos en ambientes laborales. Me considero buena compañera de trabajo y audaz en lo que hago.

CONTACTO

xxxxxxx@gmail.com

55XXXXXXX

Alcaldía XXXXX,Colonia XXXXX

EDUCACIÓN

ESCUELA BANCARIA Y COMERCIAL
Licenciatura en Finanzas y Banca
2008 – 2011(sexto semestre)

ADRIANA OCAMPO

EXPERIENCIA

EJECUTIVA DE SEGUROS | **GNP SEGUROS**
15 de mayo del 2013 al 16 de junio del 2022
Agendaba citas presencialmente y por llamada durante el tiempo de pandemia, promocionaba seguros dependiendo a las necesidades de cada cliente, daba asesoría a los clientes si tenían dudas y daba seguimiento a las ventas.

EJECUTIVA DE VENTAS | **AT&T SANTA FE**
20 de octubre del 2010 – 7 de enero del 2013
Buscaba nuevos clientes, daba atención a los clientes, promovía planes y equipos y resolvía dudas y dificultades en cuando al servicio.

CAJERA | **BERSHKA SANTA FE**
10 de agosto del 2006 – 16 de octubre del 2010
Manejaba la caja cobrando la mercancía, atendía a los clientes y acomodaba la mercancía.

CAJERA | **CHEDRAUI CUAJIMALPA**
22 de marzo del 2012 – 30 de julio del 2013
Manejaba la caja, cobraba la mercancía, atendía a los clientes y revisaba el inventario.

CAJERA | **PAPELERÍA "MI REGALO"**
8 de junio del 2010 – 10 de marzo del 2012
Recibía y atendía a los clientes, acomodaba el inventario y limpiaba el área de trabajo.

HABILIDADES

- Facilidad para las ventas
- Proactiva
- Experiencia en atención al cliente
- Organizada

Estefani Flores

CONTACTO

Tel. 55XXXXXX

Domicilio: XXXXX,Iztacalco, Ciudad de México.

E-mail:xxxxxx@gmail.com

SOBRE MÍ

Soy una persona responsable y comprometida con lo que hago. Soy mamá soltera, tengo 32 años de una niña llamada Sofía de 12. En mis ratos libres me gusta dedicárselos a mi hija. Me gustaría mucho una oportunidad laboral para continuar desempeñándome en lo que hago y así llevar un sustento a mi hogar.

EDUCACIÓN

Bachilleres plantel 3 Iztacalco
2005-2008

EXPERIENCIA PROFESIONAL

2018-julio 2022
Cajera en Café Natura

- Apertura y cierre de caja
- Facturar
- Dar promociones vigentes a los clientes
- Ser amable y agradecer al cliente por su visita
- Imprimir y organizar los reportes de caja y ventas
- Realizar diversas formas de pago

2014-2017
Atención a cliente en Distribuidora Telcel y Movistar

- Asesoría sobre los dispositivos móviles
- Inventarios de los dispositivos electrónicos
- Informar sobre los distintos servicios y promociones de la distribuidora
- Recibir solicitudes, quejas o comentarios de los clientes
- Recibir a los clientes a su llegada y pasarlos a la caja correspondiente.

2010-2013
Cajera en Walmart Plaza Oriente

- Recibir y emitir pagos en cheques, dinero en efectivo, depósitos bancarios, entre otros.
- Registrar y notificar los movimientos diarios de caja.
- Ordenar los productos del cliente y embolsarlos.
- Promocionar los descuentos especiales para clientes que cuenten con monedero electrónico
- Ser amable y agradecer al cliente por su visita a Walmart.
- Dar mantenimiento a las zonas de pago y mantenerlas ordenadas y limpias
- Explicar el reglamento de devoluciones a los clientes, si ellos lo requieren.
- Facturar
- Canjear sellos, cupones y vales de despensa

La edad de las participantes fue contingente a su escolaridad. Inicialmente las edades oscilaron entre los 19 y 30 años, y junto con ellas se establecieron fechas y lugares de nacimiento. Posteriormente, el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) recomendó que estas abarcaran un rango más amplio (desde los 18 hasta los 45 años), por lo que se hicieron los cambios correspondientes. Sin embargo, por dificultades que experimentamos en el Portal del Empleo (las dificultades se detallan más adelante) las edades finales comprendieron desde los 24 hasta los 47 años. También se asignaron hijos/as para las mujeres. El número de hijos/as y sus edades dependieron a su vez de las edades de las mujeres y de si estaban o no estaban embarazadas.

Para crear los currículums de licenciatura, carrera trunca y carrera técnica, se buscaron trabajos de cada una de las carreras asignadas en distintas plataformas como Indeed y Talenteca. Estos trabajos especificaban las funciones a desempeñar y las aptitudes requeridas, por lo que se tomó la información de varias vacantes para adaptarla y agregarla a los CVs de las mujeres. Además, se buscaron otros empleos como barista, cajera, mesera, vendedora, etc., para agregarlos como trabajos previos a las carreras universitarias. En los perfiles de preparatoria y bachillerato, secundaria y primaria solamente se indicaron trabajos de vendedora, cajera, empleada general, limpieza, guardia de seguridad, vendedora, etc. Las actividades de estas ocupaciones también se buscaron en vacantes en internet. El tiempo que se trabajó en cada lugar dependió de las edades de las mujeres.

En los CVs se agregaron fotos de las candidatas. Para los currículums de las mujeres embarazadas se consiguieron fotos de conocidas del equipo de investigación que en algún momento estuvieron embarazadas. Adicionalmente fue necesario tomar fotografías de mujeres. Para ello, solicitamos que académicas y trabajadoras en el Centro Regional de Investigaciones de la Universidad Nacional Autónoma de México (CRIM – UNAM), incluyendo a las asistentes de investigación, figuraran que estaban embarazadas para tomar las fotografías. Se colocaron un suéter o frazada en el abdomen para simular el embarazo. Las fotos se tomaron de cuerpo completo en diferentes fondos. En el caso de las mujeres no embarazadas, igualmente participaron conocidas del equipo de investigación y trabajadoras del CRIM, pero

solamente se usaron fotos de sus caras. Hubo casos en los que una sola mujer podía aparecer en la foto de un perfil de embarazada y también podía aparecer en la foto de un perfil de no embarazada.

La Tabla 3.1 muestra el resumen de los perfiles de los CVs de las mujeres que *participaron* en el estudio. Se muestran sus nombres, escolaridad y su estado (embarazada y no embarazada). En los casos de los perfiles de licenciatura y carrera trunca, se muestra su institución de procedencia y su fecha de ingreso y egreso. En los perfiles de bachillerato o preparatoria, carrera técnica, secundaria y primaria solamente se muestra dónde se realizaron los estudios. Además, se exponen las edades, la alcaldía de procedencia y el número celular de cada perfil. En caso de tener hijos/as, se muestra cuántos tiene cada mujer, si son hombres o mujeres y sus edades. En caso de embarazo, se especifican los meses. También se incluyen las fotografías de mujeres embarazadas (algunas que realmente estuvieron embarazadas y otras que lo simularon) y de mujeres no embarazadas. Algunas fotos son de conocidas del equipo de investigación, y en otras se incluyen fotos de integrantes del equipo de investigación.

Tabla 3.1. Resumen de los perfiles creados para la técnica del cliente simulado

	Embarazo	***No embarazo***	***Embarazo***	***No embarazo sin hijos/as***
Licenciatura	**Yesenia Ornelas** Administración de empresas (UNAM 2013 - 2017) 31 años 1 hijo (6 años) Embarazo 5 meses Miguel Hidalgo. Tel. XXXXXX 	**Pamela Burgos** Contaduría pública y finanzas (UVM 2008 - 2013) 33 años Coyoacán Tel. XXXXXX 	**Julieta García** Comunicación (ULA 2011 - 2014) 35 años 1 hija (1 año) Iztacalco Embarazo 3 meses Tel. XXXXXX 	**Elienai Abarca** Mercadotecnia (La Salle 2004 - 2008) 35 años Cuauhtémoc Tel. XXXXXX

Carrera Trunca	**Adriana Ocampo** Finanzas y Banca (EBC 2008 – 2011. 6to semestre) 33 años 1 hija (5 años) Cuajimalpa Embarazo 4 meses Tel. XXXXXX 	**Alejandra Mora** Economía (UNAM 2005 – 2008. Trunca: 6to semestre) 34 años 1 hijo (2 años) Benito Juárez Tel. XXXXXX 	**Fernanda Alfaro** Negocios Internacionales (IPN 2007 – 2010. Carrera trunca: 5to semestre) 34 años Tlalpan Embarazo 3 meses Tel. XXXXXX 	**María Ignacio** Comercio internacional (UNITEC 1999 – 2003. Trunca: 8vo semestre) 45 años Tlalpan Tel. XXXXXX

Bachillerato o Preparatoria	**Diana Domínguez** ENP 8: “Miguel E. Schulz” 27 años Álvaro Obregón Embarazo 5 meses Tel. XXXXXX 	**Estefani Flores** Bachilleres plantel 3 29 años 1 hija (3 años) Venustiano Carranza Tel. XXXXXX 	**Sonia Martínez** CONALEP 012 46 años 2 hijas (14 y 8 años) Xochimilco Embarazo 4 meses Tel. XXXXXX 	**Alma Gisela** ENP 6: “Antonio Caso” 43 años Iztapalapa Tel. XXXXXX

Carrera Técnica	**Raquel González** ENP 3 “Justo Sierra”. Auxiliar en Banca y Finanzas 25 años Azcapotzalco Embarazo 6 meses Tel. XXXXXX 	**Miroslava Lorenzo Valentín** CETIS 166. Administración de Recursos Humanos. 39 años Gustavo A. Madero Tel. XXXXXX 	**Paola Rivera** Bachillerato Tecnológico Justo Sierra. Turismo 40 años 2 hijos (5 y 7 años) Embarazo 2 meses Venustiano Carranza Tel. XXXXXX 	**Perla Teresa** CONALEP Xochimilco. Asistente directivo. 46 años Xochimilco Tel. XXXXXX

Secundaria	**Guadalupe Gómez** Escuela Secundaria Antonio Caso 24 años Milpa Alta Embarazo 5 meses Tel. XXXXXX 	**María Fernanda** Escuela Secundaria Diurna N° 169 "Carmen Serdan" 29 años Álvaro Obregón Tel. XXXXXX 	**Marely Hernández** Escuela Secundaria Diurna N° 259 "Gustavo A. Madero" 30 años 2 hijas (7 y 5 años) Gustavo A. Madero Embarazo 5 meses Tel. XXXXXX 	**Sidney Morales** Escuela Secundaria Diurna N° 91 "República del Perú" 31 años Magdalena Contreras Tel. XXXXXX

Primaria	**Jennifer Caisero** Escuela Primaria Bandera Nacional 49 años 3 hijos (24, 22 y 18 años) Iztapalapa Embarazo 5 meses Tel. XXXXXX 	**Miriam Saraí García** Escuela Primaria Profra. Carmen Domínguez Aguirre 47 años 1 hija (10 años) Magdalena Contreras Tel. XXXXXX 	**Mónica Nayeli** Escuela Primaria Rosa Villanueva Ramos 36 años 1 hijo (3 años), 1 hija (4 años) Milpa Alta Embarazo 3 meses Tel. XXXXXX 	**Alicia Sinaí** Escuela Primaria “Julio de la Fuente” 23 años Tláhuac Tel. XXXXXX

La versión final de los currículums contó con información del nombre de las candidatas, su foto, su escolaridad y formación académica e institución donde la habían cursado, su experiencia laboral, sus habilidades, su contacto (número de celular y correo electrónico), su alcaldía y colonia de procedencia[15]. Adicionalmente se agregó un apartado "Sobre mi" en donde se indicó su edad, estado civil, planes de vida, hobbies, habilidades interpersonales, si tenían hijos/as y se especificó si estaban embarazadas. Las plantillas de los documentos se consiguieron en programas como Word y Canva. Finalmente, se revisaron los currículums en conjunto con todo el equipo de investigación y se realizaron las correcciones pertinentes. Todos los CVs se pueden consultar en el Anexo 1.

La logística

Para el proyecto se adquirieron seis chips de números de teléfono de la Ciudad de México y dos números de la ciudad de Cuernavaca (ya que estos dos últimos pertenecían al número personal de las asistentes de investigación). Además, se usaron ocho equipos de teléfono celular; dos de ellos eran los dispositivos personales de las asistentes de investigación y los otros seis se consiguieron con personas conocidas del equipo de investigación, consiguiendo entonces diferentes aparatos que ya no eran utilizados por sus propietarios. En total se contó con ocho números de teléfono y ocho equipos celulares. Todos tenían instalada la aplicación de WhatsApp. Los ocho números de teléfono se repartieron entre los veinticuatro perfiles, por lo que distintos nombres podían tener el mismo número celular. Para identificar a quién

[15] Las fotografías y la información de contacto fueron anonimizadas con la finalidad de proteger los datos personales de las participantes.

pertenecía cada dispositivo, en la parte trasera del celular se colocó con etiquetas el número de teléfono y los nombres de las personas a las que correspondía ese número.

Además, se crearon correos y cuentas de Facebook. Primero se crearon correos en Gmail y Hotmail, pero, después de crear diez cuentas, esta última plataforma pidió asociar los correos con números de celular. Se tenían veinticuatro cuentas de correo y ocho números de teléfono. A pesar de que se trataron de repetir los números de teléfono, Hotmail no permitía que los números se registraran dos veces, así que se tomó la decisión de que la mayor parte de los correos pertenecieran a Gmail, puesto que esta plataforma no requería obligatoriamente números de celular. Las cuentas de Facebook tuvieron que ser desactivadas debido a que, por razones desconocidas, la plataforma bloqueó a algunas usuarias aun cuando acababan de haber sido dadas de alta. A pesar de que se crearon nuevos correos para dar de alta las cuentas, sucedió lo mismo. Con la información previamente establecida, se realizaron CURPs inventados.

Para llevar a cabo el trabajo de campo, se contó con dos asistentes de investigación que se hicieron cargo de elaborar los currículums, de crear una base de datos para llevar el registro de la información, de buscar vacantes, de enviar solicitudes a estas vacantes, de recibir las respuestas a las solicitudes y de registrar estas respuestas en la base de datos. Una de las asistentes fue responsable de registrar la información de todos los perfiles de las mujeres embarazadas y la otra llevó a cabo el registro de la información de todos los perfiles de las mujeres no embarazadas.

La base de datos se hizo en Excel. Se creó una tabla para llevar el seguimiento de las vacantes. En la parte superior de esta tabla se registró la fuente de la cual se había tenido la información, el nombre de la vacante, el/la empleador/a, el salario, la edad requerida para el puesto, el tiempo de experiencia deseado, las plazas disponibles, la candidata al puesto, la asistente de investigación responsable de la información, la fecha de envío (día y mes), la hora de envío, cómo se estableció el contacto con el/la empleador/a (WhatsApp, correo, llamada), el número de teléfono de cada una de las candidatas, la descripción del puesto, la respuesta a la solicitud (aceptada, rechazada, sin respuesta, etc.), la descripción de la respuesta, el día,

fecha y mes de respuesta, cómo el/la empleador/a estableció contacto y el link de donde se obtuvo el empleo.

3.3- EL ENVÍO DE LAS SOLICITUDES DE EMPLEO

Los currículums fueron enviados a través de cinco plataformas distintas:

- Portal del Empleo.
- Segunda Mano.
- Aviso Oportuno.
- Facebook.
- Talenteca.

En Segunda Mano, Aviso Oportuno y Facebook la dinámica fue similar tanto para el envío de solicitudes como en la recepción de respuestas. En Segunda Mano y en Aviso Oportuno se entró a su página oficial y se identificaron los empleos que podrían ser adecuados para los perfiles de las candidatas. En estas plataformas se tuvo cuidado de que, en los puestos, los reclutadores no fueran los mismos, puesto que había ocasiones en las que una misma empresa se ofertaban distintas vacantes. Esto fue importante porque diferentes candidatas podían tener un mismo número de teléfono. En Facebook se entró a distintos grupos donde la gente ofertaba trabajos en CDMX y se seleccionaron aquellos que también fueran pertinentes de acuerdo con los perfiles de las candidatas.

Las dificultades en el Portal del Empleo

Una vez que los perfiles y currículums estuvieron listos, se descargó el periódico quincenal del Portal del Empleo. Dependiendo de las vacantes y sus características, se asignaron candidatas para cada uno. Posteriormente, se abrió el periódico en la web para comenzar a enviar las solicitudes correspondientes. Para postular a los trabajos el periódico cuenta con un link (que remite a un formulario de Google) por alcaldía. Se enviaron las solicitudes y aproximadamente tres días después llegaron respuestas al correo por parte de las coordinaciones de las alcaldías.

Estos correos informaron que no había sido posible contemplar a las candidatas en el proceso de selección, porque era necesario registrarse en la página oficial del Servicio Nacional del Empleo para poder postular a los trabajos, así que se procedió al registro. La primera parte del sitio solicitaba nombre, correo y contraseña. Al pasar a la segunda parte, se pedía CURP, por lo que se hizo uso de las CURPs previamente creadas. Sin embargo, el portal no admite claves ficticias y no fue posible continuar con el proceso de registro. Fue necesario conseguir CURPS reales con personas cercanas al equipo de investigación, buscando que las edades fueran similares al rango solicitado (18 a 45 años), pero, las edades de las personas que accedieron a prestar su información oscilaron entre los 24 y 47 años. Conforme se consiguieron las claves, fue necesario modificar en los CVs los nombres de las candidatas, sus fechas de nacimiento y su año de ingreso/egreso a la carrera y a cada uno de los trabajos. También se cambió la información de ciertos correos, puesto que algunos de ellos contenían el nombre y la fecha de nacimiento de las mujeres. El proceso de modificación de la información tomó un aproximado de una semana. Al finalizar, nuevamente se revisaron los currículums y una vez aprobados, se accedió al Portal del Empleo para dar de alta a las candidatas, lo cual tomó otra semana.

Al finalizar de dar de alta a las candidatas, nuevamente se ingresó al periódico del Portal del Empleo y se accedió al link para solicitar el trabajo. Las solicitudes cuyos correos pertenecían a Gmail pudieron realizarse sin inconveniente. Sin embargo, no pudieron hacerse solicitudes con los correos de Hotmail, ya que al ser el link un formulario de Google se requería de cuentas de Gmail, por lo que fue necesario cambiar los correos de Hotmail a Gmail. Transitar por este proceso sugiere ciertas mejoras que se podrían realizar en esa plataforma para que los/as personas que buscan empleo no tuvieran tantas dificultades para registrarse y solicitar empleo.

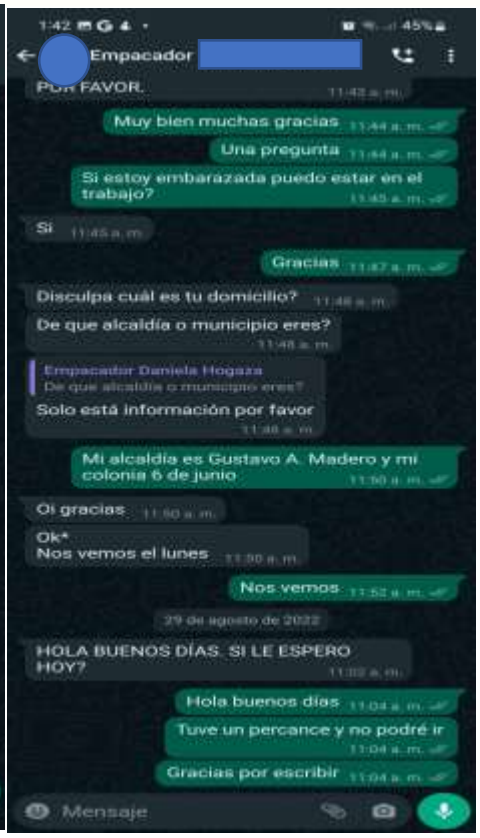
El periodo de levantamiento del campo a partir de la técnica del cliente simulado

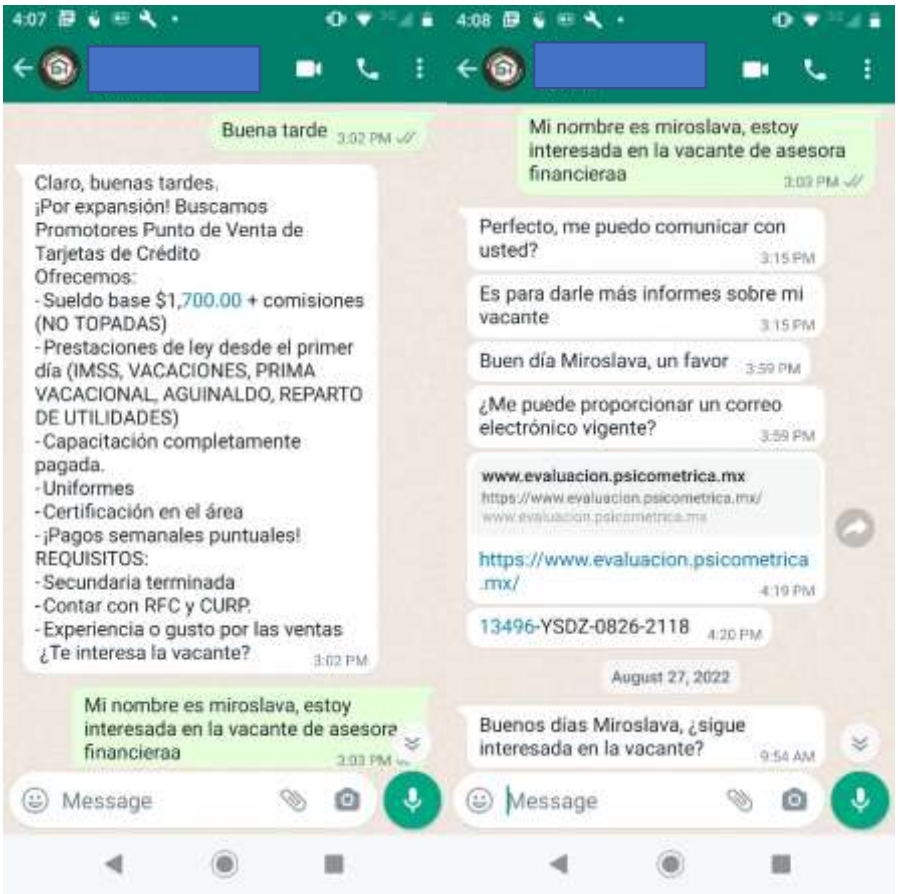
El envío de las solicitudes inició el 1 de agosto y concluyó el 30 de septiembre. La primera plataforma en las que se expidieron fue en el Portal del Empleo, posteriormente en Segunda Mano y luego se recurrió a Aviso Oportuno, Facebook y Talenteca. Al haber comenzado con el Portal del Empleo y al haber tenido dificultades con la información de los currículums (estas

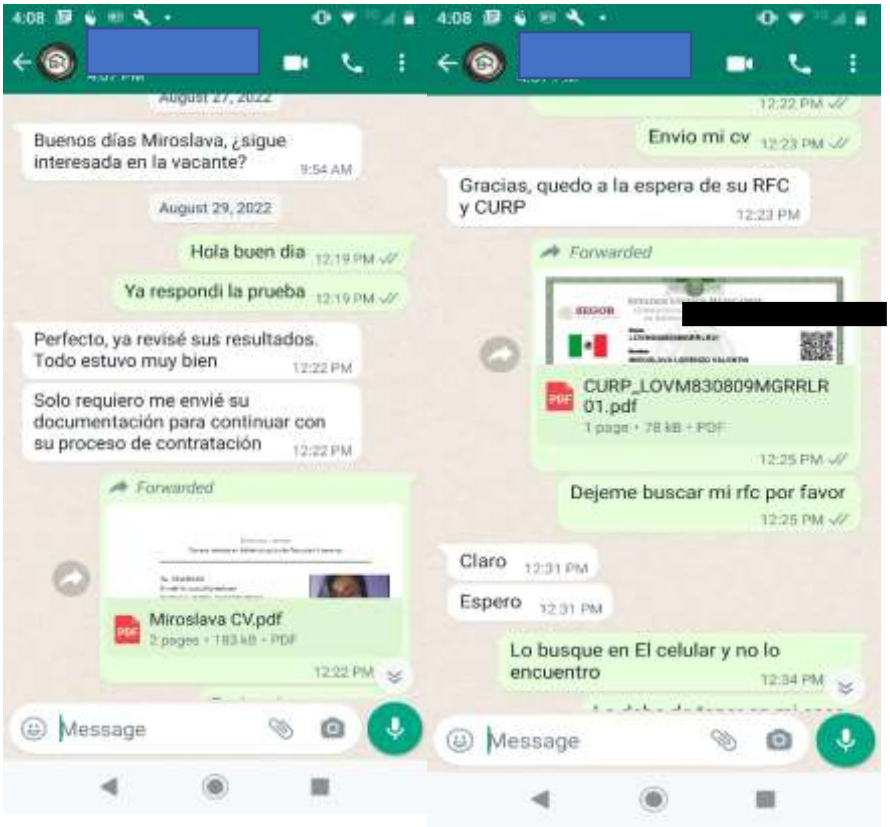
dificultades se detallan en el apartado "*Dificultades de la página oficial*"), se pausó el trabajo de campo dos semanas en esa plataforma, por lo que las solicitudes se enviaron en un tiempo de un mes con quince días. Después de esta pausa, el registro de las vacantes se realizó de manera paralela en todas las plataformas, es decir; no fue necesario terminar de registrar y enviar cincuenta solicitudes en una página para comenzar con otra, si no que se fueron registrando y enviando de manera conjunta. En total se realizó un envío de trescientas veintinueve solicitudes por las cinco plataformas. Es importante mencionar que el seguimiento de las solicitudes se realizó durante dos semanas más, hasta el día 14 de octubre de 2022.

Es importante mencionar que no se asistió a las entrevistas agendadas debido a que solo se requería saber si había discriminación a razón del embarazo. Sin embargo, algunos reclutadores volvieron a contactar a las candidatas (embarazadas y no embarazadas) al día siguiente para preguntarles si sí llegarían a la entrevista o para volver a preguntar si sí les interesaba el puesto.

Empacador [redacted]
Hola, si
Mi nombre es Marely Hernández y tengo 30 años
ESTE ES EL LUGAR DE ENTREVISTA
Real de romita #3, esquina Av cuauhtemoc, CDMX. Piso #4 (frente al Bancomer, contra esquina de las oficinas del partido de trabajo, después del Vips, a dos cuadras del metro cuauhtémoc) [EDIFICIO BLANCO PORTÓN CAFÉ]
Debe presentarse el día de LUNES a las 1:30 PM "ya le agendé entrevista"
LE PIDO PUNTUALIDAD Y DISPONIBILIDAD DE TIEMPO Y PUNTUALIDAD
DEBE TRAER:
- INE
- CURP
- SOLICITUD ELABORADA O CV
En el piso 4 pregunte por la SUPERVISORA DIANA SALAZAR HOGAZA
En la parte de arriba de su solicitud coloque el número de Despacho al que se dirige (despacho 304)
LE PIDO ME CONFIRME SU ASISTENCIA POR FAVOR.
Mensaje


Empacador [redacted]
POR FAVOR.
Muy bien muchas gracias
Una pregunta
Si estoy embarazada puedo estar en el trabajo?
Si
Gracias
Disculpa cuál es tu domicilio?
De que alcaldía o municipio eres?
Empacador Daniela Hogaza
De que alcaldía o municipio eres?
Solo está información por favor
Mi alcaldía es Gustavo A. Madero y mi colonia 6 de junio
Oi gracias
Ok*
Nos vemos el lunes
Nos vemos
29 de agosto de 2022
HOLA BUENOS DÍAS. SI LE ESPERO HOY?
Hola buenos días
Tuve un percance y no podré ir
Gracias por escribir
Mensaje


Buena tarde 3:02 PM
Claro, buenas tardes.
¡Por expansión! Buscamos Promotores Punto de Venta de Tarjetas de Crédito
Ofrecemos:
- Sueldo base $1,700.00 + comisiones (NO TOPADAS)
- Prestaciones de ley desde el primer día (IMSS, VACACIONES, PRIMA VACACIONAL, AGUINALDO, REPARTO DE UTILIDADES)
- Capacitación completamente pagada.
- Uniformes
- Certificación en el área
- ¡Pagos semanales puntuales!
REQUISITOS:
- Secundaria terminada
- Contar con RFC y CURP.
- Experiencia o gusto por las ventas
¿Te interesa la vacante? 3:02 PM
Mi nombre es miroslava, estoy interesada en la vacante de asesora financieraa 3:03 PM
Message
Mi nombre es miroslava, estoy interesada en la vacante de asesora financieraa 3:03 PM
Perfecto, me puedo comunicar con usted? 3:15 PM
Es para darle más informes sobre mi vacante 3:15 PM
Buen día Miroslava, un favor 3:59 PM
¿Me puede proporcionar un correo electrónico vigente? 3:59 PM
www.evaluacion.psicometrica.mx
https://www.evaluacion.psicometrica.mx/
https://www.evaluacion.psicometrica.mx/ 4:19 PM
13496-YSDZ-0826-2118 4:20 PM
August 27, 2022
Buenos días Miroslava, ¿sigue interesada en la vacante? 9:54 AM
Message


Buenos días Miroslava, ¿sigue interesada en la vacante? 9:54 AM
August 29, 2022
Hola buen dia 12:19 PM
Ya respondi la prueba 12:19 PM
Perfecto, ya revisé sus resultados. Todo estuvo muy bien 12:22 PM
Solo requiero me envié su documentación para continuar con su proceso de contratación 12:22 PM
Forwarded
Miroslava CV.pdf
2 pages • 183 kB • PDF
12:22 PM
Message
12:22 PM
Envio mi cv 12:23 PM
Gracias, quedo a la espera de su RFC y CURP 12:23 PM
Forwarded
CURP_LOVM830809MGRRLR01.pdf
1 page • 78 kB • PDF
12:25 PM
Dejeme buscar mi rfc por favor 12:25 PM
Claro 12:31 PM
Espero 12:31 PM
Lo busque en El celular y no lo encuentro 12:34 PM
Message

Pero una pregunta, cree que si tenga posibilidad de entrar? 12:35 PM
You
Pero una pregunta, cree que si tenga posibilidad de entrar?
Buen día, sí claro. 12:36 PM
Es un hecho 12:38 PM
Muchas gracias!!! 12:39 PM
Quedo a la espera de su documento. ¿Cómo a qué hora me lo mandaría? 12:39 PM
Buen día, también me lo puede mandar escrito. Y, cuanto tenga el documento, me lo manda 2:01 PM
Muchas gracias 2:02 PM
Buen día Miroslava, ¿Ya tienes tu documento? 4:06 PM
Message
Quedo a la espera de su documento. ¿Cómo a qué hora me lo mandaría? 12:39 PM
Buen día, también me lo puede mandar escrito. Y, cuanto tenga el documento, me lo manda 2:01 PM
Muchas gracias 2:02 PM
Buen día Miroslava, ¿Ya tienes tu documento? 4:06 PM
September 1, 2022
Buen día Miroslava, espero te encuentres bien. Te mando mensaje para saber si sigues interesada en la vacante. 10:06 AM
Hola buenas tardes 3:23 PM
Perdon, tuve inconveniences personales y por ahora no Busco trabajo 3:24 PM
Gracias por la atención 3:24 PM
Message

3.4- LA RESPUESTA A LAS SOLICITUDES DE EMPLEO

En *Segunda Mano* se enviaron cincuenta y dos solicitudes, de las cuales solo en seis vacantes no hubo contestación a ninguna de las dos asistentes de investigación. En Aviso Oportuno se mandaron cincuenta currículums, en donde no respondieron en siete ofertas. En Facebook se expidieron otras cincuenta solicitudes y no hubo contestación en tres trabajos.

El *Portal del Empleo* publicó vacantes cada quincena del mes, por lo que cada que se expedía un nuevo periódico, este fue descargado. En total, este periódico se descargó tres veces (una vez la primera quincena de agosto, otra la segunda semana del mismo mes y otra la primera quincena de septiembre. La segunda quincena de septiembre no se publicaron vacantes nuevas). Las solicitudes de trabajo se hicieron a través de un formulario de Google. Este formulario solicitaba nombre, correo electrónico, número de celular, alcaldía de procedencia, CURP, nombre de la vacante de interés y su identificación. Se llenaron los campos requeridos y se enviaron las solicitudes. Las respuestas fueron a través del celular; los empleadores enviaron mensaje por WhatsApp explicando que habían recibido la solicitud y enviaron información del puesto: lugar de trabajo, salario, prestaciones, horario y actividades a realizar. A pesar de que en esta plataforma se enviaron ciento cuarenta y siete solicitudes, solo se obtuvieron siete respuestas. Cinco contestaciones fueron para las candidatas embarazadas y dos para las no embarazadas. De estas cinco respuestas, rechazaron a Raquel (por embarazo), otros/as empleadores o reclutadores dejaron de contestar a la candidata (a Diana, después de que informara que estaba embarazada), y en una vacante se le notificó que ya no había disponibilidad y en la otra se aceptó a la postulante (a Guadalupe, le dijeron que no había problema con el embarazo). Para las candidatas no embarazadas hubo dos respuestas, en una de ellas la aspirante fue aceptada y en otra solo la contactaron para avisar que la vacante ya estaba ocupada.

En *Talenteca* las solicitudes se hicieron a través de la plataforma. Para solicitar empleo, la página redirigió a un *chatbot* que pedía el correo electrónico de la postulante, su nombre

completo, su número de celular, su alcaldía de procedencia, una pequeña presentación de su área de trabajo, su área de interés laboral, su nivel de experiencia profesional, su último nivel de estudios alcanzado, sus años de experiencia profesional, sus principales conocimientos o habilidades, su CV y en la parte final del chat había un espacio para enviarle un mensaje al reclutador. En esta página solamente se enviaron treinta solicitudes debido a que desde un inicio el nivel de respuesta fue bajo. En total, solo hubo tres respuestas: las mujeres embarazadas recibieron dos respuestas parciales y en un mismo empleo hubo un rechazo a una mujer embarazada, pero aceptaron a una mujer no embarazada.

En *Facebook*, después de entrar a los grupos "Empleos CDMX" y "Bolsa de Empleo CDMX", se leyó con atención la descripción de cada una de las vacantes. Algunos anuncios se realizaron solo como publicaciones escritas y otros anuncios estaban hechos en carteles con imágenes. La mayor parte de estos anuncios solo indicaban el nombre de puesto, la vacante requerida y la forma de contacto. Se seleccionaron solo aquellas vacantes que coincidieran con el perfil de las candidatas y que proporcionaran un número de WhatsApp, puesto que había algunos anuncios en los que se pedía que contactaran a los solicitantes por el chat de Facebook, pero esto no se consideró posible porque la búsqueda de trabajos en esta plataforma se realizó desde las cuentas personales de las asistentes de investigación (ante la dificultad descrita anteriormente de generar cuentas para las candidatas). Se agregaron los números de teléfono al WhatsApp correspondiente e inmediatamente después se enviaron los mensajes con el currículum. En general, la respuesta de los reclutadores fue rápida, ya que contestaban pocos minutos después de haber enviado el mensaje o el mismo día que se preguntaba por la vacante.

En *Segunda Mano* todas las vacantes ofertadas tenían el número de WhatsApp y no se pedían datos personales de manera obligatoria a menos que se deseara contactar al reclutador por medio de la plataforma. Se optó por enviar mensaje solamente por WhatsApp. Para mandar los currículums también se leyó la descripción de cada vacante, las cuales en su mayoría eran descripciones donde detallaron aptitudes requeridas, funciones del trabajo, sueldo, localización del lugar de trabajo y número de contacto. Se enviaron mensajes diciendo que se

cumplía con el perfil requerido y en la mayoría de las vacantes la respuesta por este medio también fue rápida y sencilla, debido a que el contacto fue inmediato.

En la Tabla 3.2 se puede ver el índice de respuesta de las personas empleadoras o reclutadoras por plataforma a partir de la cual se envió la solicitud. Los datos muestran que el Portal del Empleo es el mecanismo menos efectivo para que contacten a las mujeres que están buscando empleo (7.4% para las mujeres embarazadas y 8.6% de las no embarazadas. Le sigue Talenteca, respectivamente 10% y 3.3%. Alrededor de una de cada tres solicitudes enviadas a Aviso Oportuno recibieron algún tipo de respuesta (aunque estas pudieran ser negativas). En segunda mano, 73.1% de las solicitudes de mujeres embarazadas recibieron respuesta, un porcentaje muy parecido al de las mujeres no embarazadas (75%). Finalmente, Facebook resultó ser una plataforma a partir de la cual 78% de las solicitudes de las mujeres embarazadas recibieron respuesta, así como el 88% de las solicitudes de mujeres no embarazadas. En promedio, 39.5% de las solicitudes de mujeres embarazadas y 40.3% de las no embarazadas tuvieron algún tipo de respuesta. Estos porcentajes se incrementan alrededor del 54% si se excluyen las solicitudes enviadas al Portal del Empleo.

Tabla 3.2. Porcentaje de respuesta de las solicitudes enviadas, según situación de embarazo de las candidatas

	Núm. solicitudes enviadas	Embarazadas	No embarazadas
Portal del Empleo	81	7.4	8.6
Talenteca	30	10.0	3.3
Aviso Oportuno	50	36.0	30.0
Segunda Mano	52	73.1	75.0
Facebook	50	78.0	88.0
Promedio		39.5	40.3

La mayoría de las vacantes brindaron el contacto de WhatsApp de la persona empleadora, entonces se le escribió a la persona por ese medio. Solo en el caso de *Aviso Oportuno* había algunas vacantes que no proporcionaron el número celular (fueron empleos de auxiliar contable, ejecutivos de ventas, ayudante general, secretaria recepcionista, auxiliar administrativo, capturista con experiencia, personal de limpieza femenino, pintor para piezas, venta de mostrador/ayudante general, secretaria, auditoría externa, mesera con experiencia, hostess, personal de limpieza para áreas comunes, administración y compras, asistente administrativo, auxiliar para recursos humanos - administración y contadoras públicas) y solo se podía contactar a la persona empleadora a través de la página, por lo que se les envió mensaje por ese medio, brindando correo, celular y una nota donde se describió la experiencia de la candidata. Para el contacto a través de WhatsApp, dependiendo de la candidata cuyo perfil fuera más idóneo para el puesto, se les escribió desde el celular correspondiente presentando el nombre de la postulante, diciendo que el puesto se había encontrado en Segunda Mano, Aviso Oportuno o Facebook (dependiendo del caso) y que era de su interés poder postular. Posteriormente se envió el currículum para que los reclutadores/as vieran la información de la persona, con la intención de que, en el caso de las embarazadas, hicieran algún comentario respecto al tema. Por cada vacante se envió una solicitud de una mujer embarazada y otra de una mujer no embarazada. Ambas fueron el mismo día, pero en diferentes horarios.

Algunos reclutadores contestaron a las solicitudes por WhatsApp y otros hicieron contacto por llamada. A pesar de que la información del embarazo se encontraba en el documento, había empleadores que no hicieron comentarios respecto a ello. Algunos comenzaron a preguntar información personal de la candidata: nombre; edad; fecha de nacimiento; alcaldía de residencia; cuál había sido su último trabajo, el tiempo laborando ahí, las actividades desempeñadas y motivo por el cual había salido de ahí; aspiraciones salariales y tiempo estimado de la casa al lugar de trabajo. Para responder estas preguntas, la información proporcionada era la que se presentaba en los CVs, pues se tenían a la mano mientras se realizaba la entrevista por WhatsApp o por llamada. Todos los empleadores/as

proporcionaron información de la vacante: lugar de trabajo, salario, prestaciones, horario y actividades a realizar. Después de que se proporcionó la información y se concretó el horario y lugar de la cita, en el caso de las mujeres embarazadas se planteaba directamente la pregunta: "¿Si estoy embarazada puedo entrar?", o se comentaba "Estoy embarazada, espero que eso no sea un problema". Es importante mencionar que, aunque en los CVs estaba la información sobre si la mujer estaba embarazada o no lo estaba, en algunos casos esta información era pasada por alto –no leída– por los reclutadores/as o empleadores/as, ya que cuando se le decía explícitamente que estaba embarazada, decían cosas como "ay, no sabía".

3.5- OPERACIONALIZACIÓN DE LAS RESPUESTAS

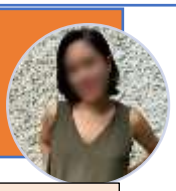
Para operacionalizar las respuestas recibidas se crearon varias categorías: a) aceptada; b) rechazo por embarazo; c) rechazo por otros motivos; d) respuesta parcial con un "te avisaré"; e) el puesto está ocupado o no está disponible; f) aceptaron entrevista con la persona tras cuestionar; g) indicaron "acá lo checamos"; h) dejaron de contestar cuando se mencionó que la solicitante estaba embarazada, e i) sin respuesta. Las opciones de respuesta b), f), g) y h) fueron exclusivas de mujeres que estaban embarazadas. A continuación, se muestran algunos fragmentos de las anotaciones realizadas tras la interacción con la persona reclutadora o empleadora.

Aceptada.

Se consideró que una persona era aceptada cuando lograba una cita para la entrevista o cuando era convocada para realizar determinadas pruebas.

- Me enviaron información sobre la vacante (días de trabajo, sueldo, actividades a realizar, etc), preguntar si podría asistir a una cita al día siguiente y respondi que sí. Posteriormente escribí: "Si estoy embarazada hay algún problema en poder ingresar al trabajo?", me preguntaron: "¿Qué meses tienes", respondí: "4 meses" y me contestaron: "deja pregunto". Más tarde me contestaron que sí podría ir y me enviaron los documentos para llevar al día siguiente (CV e INE).

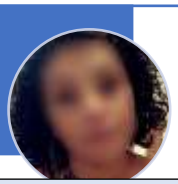
Raquel



Descripción: asistente de oficina

- Se comunicaron conmigo vía telefónica, me realizaron preguntas sobre mis anteriores empleos y me dijeron que cumplia muy bien con el perfil, que me enviarian una liga de google con algunas pruebas a modo de filtro para pasar a entrevista.

Gisela



Descripción: distribuidora de AT&T dedicada al área de telecomunicaciones. Te estamos buscando para que te unas a nuestra familia como "Ejecutivo de Ventas"

En los trabajos en que sí aceptaron a las mujeres, en algunos casos dijeron que no había tema con el embarazo y que era posible entrar sin inconvenientes; otros preguntaron si el embarazo era de riesgo y dijeron que si no se habían presentado problemas con la gestación y si se podían cumplir con las actividades, se podría asistir a la entrevista o se podría ocupar el puesto; otros indicaron que sí era viable entrar al trabajo y que cuando el parto estuviera cercano se podía pedir una incapacidad y otros dijeron que el trabajo podría ser de riesgo, pero que si la candidata consideraba que podría desempeñar las labores, que podría asistir. Como se verá posteriormente, esta es una situación poco frecuente.

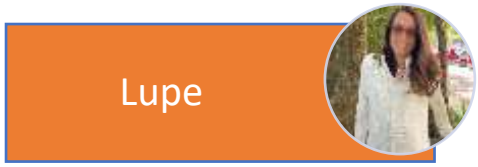
Rechazo por embarazo

Esta situación se produce una vez que la mujer había sido convocada –de manera verbal o virtual– para presentarse a una entrevista o realizar pruebas, y tras hacer de conocimiento a la persona reclutadora o empleadora de la situación de embarazo.

- Envié mensaje presentándome y mandé mi CV. Casi media hora después me llamaron por teléfono para decirme que les interesaba mucho mi perfil y que me mandarían toda la información correspondiente a mi whatsapp. (...) Una vez que me dieron la información por whatsapp, le dije a la señorita que quería comentarle que estaba embarazada porque ni sabía si eso representaría un obstáculo para el puesto, a lo que me respondió "Oooookey... Creo que no es un problema. Pero déjame preguntarle a mis jefes y te mando mensaje por whatsapp", a lo que contesté que quedaría al pendiente de su mensaje. Unos minutos después me mandó mensaje diciendo: "Ya lo consulté con mis jefes y me comentan que no se podrá por la misma situación, agradezco que te hayas tomado el tiempo de contestar mi llamada"

Descripción: atención a clientes, prospección telefónica y agendar citas

- Me presenté y envié CV. La persona encargada me respondió presentándose, me preguntó cómo estaba y me dijo que era un gusto conocerme. (...) Me envió información sobre el puesto (funciones, sueldo, horario y zona de trabajo) y me pidieron mi nombre completo y edad para agendarme una entrevista. Cuando les di la información me dijeron que quedaría agendada para el día siguiente. Después de ello hice el siguiente comentario: "Muchas gracias. Una pregunta, ¿si estoy embarazada hay algún inconveniente para entrar?" y me preguntaron: "¿Cuántos meses tiene su bebé?", respondí: "5 meses" y me dijeron: "Lamentablemente sí existe un inconveniente, el límite son 4 meses. E igual le pido una disculpa, pero queda cancelada su cita", le pregunté: "¿Por qué?" y me dijeron: "Son políticas de la empresa"



Descripción: guardia de seguridad

Rechazo por otros motivos

El rechazo por otros motivos se produce en las situaciones en que la persona no cumple con los requisitos que están señalando, incluyendo que no pasó las pruebas. También, se identificó que uno de los motivos por los que las personas son rechazadas están vinculados a la distancia entre el lugar de trabajo y el domicilio.

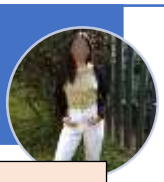
- Envié mi CV y dije que me interesaba el puesto de vendedor a detalle, me preguntaron qué vacante me interesaba y nuevamente respondí que de vendedor a detalle. No me respondieron y al día siguiente volví a mandar mensaje preguntando si podía entrar y me dijeron que se necesitaba experiencia en venta a detalle, pregunté si no se podía por mi perfil y me dijeron que no porque la experiencia era un requisito indispensable.

Lupe

Descripción: importante empresa de electrónica solicita vendedor a detalle con venta en línea (marketing e-commerce)

- Mandé mi CV vía mensaje y rechazaron mi solicitud porque "vivo lejos" del lugar del trabajo que es Cuautitlán Izcalli. No me explicaron más.

María Fernanda



Descripción: ayudante general en recursos humanos

Es importante mencionar que en ocasiones estos “otros motivos” sirven para disfrazar situaciones de discriminación por embarazo. Este es el caso de Fernanda que solicitó un trabajo de ayudante general en una franquicia destinada a comida rápida.

Fernanda

Me presenté, envié mi CV dije que tenía experiencia como ayudante general, me saludaron y me preguntaron qué cuál sucursal me quedaba más cerca, contesté que la de Insurgentes. Después de validar la vacante me dijeron que esa ya no estaba disponible, pero me ofrecieron otras. Después de decir cuál me quedaba bien me hablaron por teléfono para explicarme la información de la vacante, me dijeron las actividades, horarios y sueldo. También me preguntaron mi edad, escolaridad, mi último trabajo y el motivo por el que había salido de ese trabajo.

Después de contestar todo eso me preguntaron si tenía alguna duda, a lo que contesté que con respecto al trabajo no tenía dudas, que más bien era algo personal, dije: "Lo que pasa es que estoy embarazada, no sé si con eso pueda entrar sin ningún problema", me preguntaron: "¿Cuántos meses tienes?", respondí que 3, me dijeron: "Okay. Eso lo dejaría más a tu consideración porque este trabajo puede llegar a ser riesgoso en el sentido de que es estarte moviendo mucho, de repente hay agua con jabón en el piso por la limpieza y te puedes caer, yo me he llegado a caer, además no tendrías mucho descanso porque solo tendrías la media hora para comer y el demás tiempo sería que estuvieras moviéndote. A mí me preocuparía el riesgo que puedes llegar a tener, entonces si quieres mejor piénsalo porque sí puede ser riesgoso", contesté: "No, sí. Entiendo. Sí me interesa el trabajo, sería más bien

cuestión de tener cuidado, ¿no?", me repitieron: "Sí, sería tener cuidado, pero si quieres piénsalo porque puede ser riesgoso", y contesté: "Sí me gustaría entrar", después de eso me dijeron: "Okay, entonces lo que podríamos hacer es que te haría una entrevista y te mandaría unas pruebas psicométricas. Dependiendo del resultado de esas pruebas se vería si puedes seguir con el proceso", a lo que contesté: "Okay, me parece muy bien. Muchas gracias", después de eso colgamos y me enviaron las pruebas por WhatsApp. Las respondí y cuando las terminé lo notifiqué, me dijeron que las revisarían. Unos tres minutos después me enviaron el mensaje:

"Hola Fernanda! Espero que estés bien. Agradecemos tu interés, participación y el tiempo dedicado en nuestro proceso, en esta ocasión tu candidatura no ha sido seleccionada para el puesto de trabajo ofertado, aunque guardaremos tu historial profesional en nuestras bases de datos para futuras oportunidades. ¡Gracias por considerar a XXXXXX como el mejor lugar para trabajar! Te deseo mucha suerte en tu búsqueda de empleo 😉", pregunté: "¿Fue por las pruebas?" y me dijeron: "Sí, lamentablemente no fueron favorables", respondí: "Gracias".

Imagen 3.1: Captura de pantalla

Ayudante Genera...
Muchas gracias 11:53 a. m.
Te comento por el momento no tengo vacante en la sucursal de que esta a un costado de Ayuntamiento 11:59 a. m.
Pero tengo en la sucursal de Perisur o Jardines de la Montaña 11:59 a. m.
No sé cuál te pueda quedar cerca? 11:59 a. m.
Entiendo 1:18 p. m.
Perisur puede quedarme bien 1:18 p. m.
Ok 1:34 p. m.
Te llamo en un momento para brindarte información 1:34 p. m.
Inicia tu sesión
Mensaje
Ayudante Genera...
Te llamo en un momento para brindarte información 1:34 p. m.
Inicia tu sesión
campus.potentor.com.mx
Fernanda: te envío tus pruebas psicométricas.
En la siguiente liga
http://campus.potentor.com.mx/
Podrás acceder a la plataforma donde iniciarás el proceso de evaluación.
Realizar estás evaluación te tomara 20 minutos.
Utiliza el usuario y contraseña que anexo en la parte de abajo y no lo compartas.
Para mejor experiencia utiliza algo de los siguientes navegadores: Chrome, Firefox, Edge Opera o Safari.
Mensaje

Ayudante Genera...
Para mejor experiencia utiliza algo de los siguientes navegadores: Chrome, Firefox, Edge Opera o Safari.
En cuanto termines la prueba por favor confirma para que podamos ver tus resultados y continuar con nuestro proceso. 1:53 p. m.
Usuario: HEVMR8
Este usuario también aplica para tu contraseña 1:53 p. m.
Muchas gracias! 1:55 p. m.
Terminé la prueba 2:32 p. m.
Ok lo reviso 2:35 p. m.
Hola Fernanda!
Espero que estés bien.
Agradecemos tu interés,
Mensaje
Ayudante Genera...
Agradecemos tu interés, participación y el tiempo dedicado en nuestro proceso, en esta ocasión tu candidatura no ha sido seleccionada para el puesto de trabajo ofertado, aunque guardaremos tu historial profesional en nuestras bases de datos para futuras oportunidades
¡ Gracias por considerar a Pizza Hut como el mejor lugar para trabajar !
Te deseo mucha suerte en tu búsqueda de
2:38 p. m.
Fue por las pruebas? 2:41 p. m.
Si, los resultados no fueron favorables 2:42 p. m.
Gracias 2:43 p. m.
Mensaje

Primer contacto que no continua y “te avisaré”

Esta categoría es más frecuente entre mujeres embarazadas que entre mujeres no embarazadas. Se produce cuando se produce una interacción entre la persona empleadora o el reclutador/a con la solicitante de empleo, pero tras la interacción se corta la comunicación. Lo que diferencia esta categoría de la categoría *sin respuesta es que aquí se produce algún tipo de interacción entre la persona solicitante y la que busca personal.* La respuesta que obtuvieron Raquel y Pamela, que solicitaron un empleo de auxiliar contable en una empresa automotriz de Coyoacán ejemplifica este caso.

Me presenté y envié mi CV, me respondieron: "Buenas tardes Raquel, agradecemos tu interés en la vacante y confirmamos de recibido tu información, en caso de participar en algún proceso nos volveremos a poner en contacto contigo". No me volvieron a mandar mensaje, por lo que volví a escribir diciendo: "Hola, buenas tardes. Quisiera saber si tengo oportunidad de entrar al trabajo. Gracias", me respondieron: "Hola Raquel, compartimos tus datos con el área en busca de personal, en caso de iniciar un proceso te avisamos por este medio, gracias", sin embargo no volvieron a escribirme

•Raquel

Me agradecieron por interesarme en la vacante. Me dijeron que revisarían detalladamente mi CV para darme una respuesta, sin embargo, ya no lo hicieron a pesar de que volví a enviar otro mensaje.

•Pamela

Vacante ocupada o no disponible

Esta categoría *vacante ocupada o no disponible* es reportada por mujeres embarazadas y no embarazadas, respectivamente en 4.6% y 9.1% de los casos. Si bien en el caso de las mujeres no embarazadas esta respuesta es muy breve y se suele producir sin que se haya producido interacción entre el/la reclutador y la mujer que busca empleo.

"Al escribir pidiendo información me dijeron que la vacante ya no se encuentra disponible". (Mafer, empleo en heladería).

"Envié mi CV, me respondieron con un "gracias", contesté que quedaba al pendiente y no volvieron a escribirme. Volví a enviar mensaje preguntando si seguía disponible la vacante, a lo que me respondieron: "Buen día. Me parece que ya no. Si no te contestaron es por eso" (Jennifer, embarazada, empleo como ayudante general de limpieza en negocio de comida y botanas).

En esta categoría, como en la anterior, se enmascaran situaciones potencialmente constitutivas de discriminación por embarazo. Si bien entre las mujeres no embarazadas la respuesta "la vacante ya se ha ocupado, pero tendré a la mano su CV para cuando esta se desocupe nuevamente" (Alicia, empleo como vigilante de metro), o "la vacante no está disponible" (Estefani, empleo como recepcionista en una clínica de terapia física), se produce de manera espontánea al establecer contacto con el empleador/a o reclutador, este no es el caso para las mujeres que revelaron estar embarazadas. De las 12 mujeres embarazadas a quienes les dijeron que la vacante estaba ocupada, cuatro –es decir, una de cada tres– platicó con alguien del negocio donde había una vacante. Casi inmediatamente, les dijeron que se había ocupado la posición. Los testimonios de Paola y Sonia, que se presentan a continuación ilustran cómo cuando saben que la candidata a ocupar el puesto está embarazada, aducen que el puesto ya se ocupó. Incluso, en algunos casos como el de Sonia, de manera inmediata porque pasó una señora –en ese mismo momento– y le dio la oportunidad por una semana.

- Envié mensaje presentándome y envié mi CV, a lo que me respondieron: "Buenas tardes tendría que acudir a una entrevista el día de mañana a las 11 am en [redacted]co. Tabacalera a una calle del metro Revolución", respondí: "Gracias. ¿Si estoy embarazada puedo ir?", y me respondieron "Por el tipo de trabajo que se realiza no sería conveniente lo siento", yo dije: "Puedo trabajar sin problema", después me preguntaron: "Qué tiempo tiene" y dije que dos meses. El siguiente mensaje que me llegó fue: "Disculpa, la vacante ya se ocupó".

Paola

Descripción: Camarista con conocimiento en recepción, hostelería y restauración

- Inmediatamente después de enviar CV me mandaron la ubicación del lugar y me dijeron: "Buenas tardes, Sonia soy el Sr. Rolando y me gustaría que viniera para platicar de los pormenores y conozca el área y el lugar de trabajo le mando la ubicación", respondí: "Muchas gracias. ¿Cuándo podría ir?", me respondieron: "Mañana martes a las 8. Traer Copia del INE y copia del comprobante de domicilio, traer mandil, zapatos cómodos, presentarse con el Sr. Rolando". Respondí: "Muchas gracias. Una pregunta, ¿Si estoy embarazada puedo asistir sin problema?" y el siguiente mensaje que mandaron fue: "Cómo tengo una cartulina afuera pasó una señora y le di una oportunidad por esta semana, en caso de que requiera de su apoyo le marco, muchas gracias".

Sonia

Descripción: encargada de cafetería, hostelería y restauración

Aceptada tras cuestionar y "ven, acá lo checamos"

En un caso una de las mujeres embarazadas, Marely quien solicitaba un puesto de empacadora, cuestionó por qué no podía acceder a la capacitación por la duración de esta y el número de horas que tenía que dedicar, le dijeron que acudiera tras decir "¿Puede explicarme de qué manera afecta?

Después de preguntar por la vacante se agendó una cita para el día siguiente, pero, cuando comenté que estaba embarazada me preguntaron de cuántos meses era mi embarazo, a lo que me respondieron lo siguiente: "me informan en recursos humanos que no puede porque la capacitación dura de 3 a 5 horas durante 4 días", a lo que respondí: "puede explicarme de qué manera afecta?", y contestaron: "me dicen en recursos humanos que si puede llegar temprano entre 9 y 9:30 am y tener tiempo disponible como de unas cuatro horas para que la puedan pasar a evaluación con el primer grupo y así sea una de las primeras personas que atiendan, así también se le pide que por favor traiga usted algo de comer y su agua".

Volví a preguntar si no había problema y me dijeron: "si Dios quiere por aquí la esperamos temprano, ya tiene la ubicación"

Se presentaron también tres situaciones en que a las mujeres embarazadas les dieron la oportunidad de acudir a las entrevistas o a realizar las pruebas, indicando que lo platicarían. La situación de embarazo, aparentemente, no fue un motivo para rechazar en primera instancia a la persona, o proporcionar alguna respuesta *socialmente deseable* como que la vacante ya había sido cubierta.

Envié mi CV e inmediatamente me llamaron. La encargada me dijo que le interesaba mucho mi perfil. Me dio la dirección del lugar y posteriormente le dije que estaba embarazada. Me preguntó que cuántos meses tenía y le dije que 5. Me dijo que aparentemente no habría ningún problema, pero eso se podría checar en la entrevista. Concretamos de que le avisaría si podría asistir, pero más tarde le envié mensaje para decile que se me imposibilitaba ir.

(Adriana, puesto de vendedora de piso, área automotriz)

Envié mensaje junto con mi CV diciendo que me interesaba postularme al puesto, me respondieron preguntándome si residía en CDMX a lo que contesté que sí, que vivía en la alcaldía Gustavo A. Madero. Me preguntaron si podrían llamarme (...) Al día siguiente volví a mandar mensaje, y me respondieron "Hola buenas tardes. Días perdón. En un momento te llamo". Unas horas después trataron de llamarme pero no entró la llamada, intentamos por whatsapp pero se cortaba, así que me enviaron una nota de voz en donde me explicaron horarios, sueldo y días de trabajo y me dijeron que si me interesaba podríamos agendar una entrevista. Respondí que sí me interesaba. Me dijeron: "Está perfecto. Oye, nada más estaba revisando tu currículum y vi que vas a dar a luz en Noviembre, prácticamente ya es en dos meses, entonces bueno, quisiera saber cuál es tu plan ya que como te comento esto es un trabajo 100% presencial" y contesté: "Me gustaría trabajar y tener a mi bebé. Lo espero con emoción". Me contestaron: "Mira, ven a entrevista el día de mañana y platicamos".

(Marely, puesto de vendedora de piso)

Me dijeron que revisarían el CV y se pondrían en contacto. Me preguntaron si podría ir a una entrevista al día siguiente y me dieron la dirección. Respondí que sí e hice la pregunta de que si podría ir si estaba embarazada, pero no hubo respuesta. Al día siguiente volví a escribir preguntando si tenía oportunidad de entrar al puesto, a lo que me respondieron: "Buenos días, ven y lo platicamos. ¿Te parece?" y respondí "Okay, muchas gracias. Más que nada me interesaba saber para no hacerles perder su tiempo por si no", me contestaron: "En qué horario vendrías?" respondí: "¿Se puede como a las 6:00?" y me dijeron: "Sí, pregunta por Alma XXXXXXX o Brenda XXXXXXX", contesté: "Muchas gracias". Después envié mensaje diciendo que ya me habían aceptado en otro trabajo.

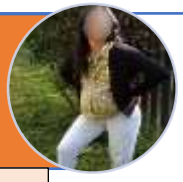
(Diana, puesto de supervisora de cobranza)

Cuando saben del embarazo dejan de contestar o ya no proporcionan información para que la persona acuda a la entrevista o a la realización de las pruebas

En el caso de las mujeres embarazadas, varias de ellas tuvieron una breve interacción con quien estaba solicitando personal, pero les realizaron algún comentario sobre su situación de embarazo, y dijeron que “iban a consultar con el jefe” –siempre alguien del sexo masculino– o “déjame checar”, pero nunca les devolvían la llamada ni las contactaban. Algunos de estas situaciones se presentan más abajo. Tras esa interacción jamás les regresaban la llamada, a pesar de que las investigadoras que estaban implementando la técnica del cliente simulado volvían a llamar para preguntar sobre la vacante.

- Envié mi CV y me presenté diciendo que había visto el puesto de personal de limpieza, me preguntaron qué zona me interesaba, les dije que podía trabajar en Barranca del Muerto (porque de ahí es la vacante) y me dijeron que ya se había ocupado, pero que tenían una vacante de comodín (que era moverse en cualquier parte de la CDMX). Respondí que estaba bien la zona que me asignaran. Rato después me preguntaron si podían marcarme y respondí que sí. Cuando me llamaron me explicaron los turnos, los lugares disponibles y el sueldo, escogí una vacante de comodín. Me enviaron la información de los papeles que debía llevar, el croquis del lugar y me preguntaron que si podría asistir a una entrevista para el lunes, a lo que respondí que sí. Después de eso le dije a la persona: "Una pregunta, lo que pasa es que estoy embarazada, no sé si con eso pueda entrar al trabajo" a lo que me respondieron: "¿Estás embarazada?... ¿Cuántos meses tienes?" y respondí que 4, y me dijeron: "es que el trabajo es estarse moviendo y estar subiendo y bajando escaleras", y dije: "Sí". La persona comenzó a balbucear y a hablar en voz baja y cuando le pregunté que qué era lo que estaba diciendo me respondió: "Déjame preguntar y te devuelvo la llamada para así decirte "Sí, sin problema" pero tengo que checarlo... te devuelvo la llamada para no dejarte esperando" y le dije: "Okay, quedo a la espera de la llamada, muchas gracias". Después de eso no me volvieron a contactar.

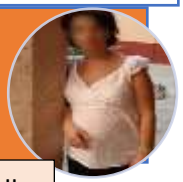
Nayeli



Descripción: empresa seria en expansión, personal de limpieza de oficinas

- Me enviaron información en un video. Dije que me interesaba y me dijeron que al día siguiente habría una capacitación, dije que sí me gustaría asistir y me preguntaron si tenía experiencia en call center, a lo que respondí que sí. Me preguntaron qué vendía y me dijeron que si podría atender una llamada para un role play donde vieran mis habilidades de ventas, debatir objeciones, cerrrar ventas, etc... Respondí que sí me interesaba y después pregunté: "¿Si estoy embarazada puedo aplicar para el proceso?", y me respondieron en una nota de voz: ""Sí, pues sí se puede, solo que el seguro social por si lo necesitas luego luego no te lo dan luego luego, eso sí. O sea, sí te damos prestaciones pero no es al primer día, no sé si eso te importe... o te afecte... o te... bueno, si tengas inconveniente con eso. Me avisas :)" y dije que sí me interesaba. Me dijeron que me marcarían dos horas después pero no me llamaron.

Diana



Descripción: asesor telefónico en call center

3.6- LAS RESPUESTAS A LAS SOLICITUDES DE EMPLEO

La Tabla 3.3 presenta las respuestas de las solicitudes de empleo. En las columnas tenemos la respuesta o falta de respuesta de las mujeres embarazadas, y en las filas las que obtuvieron las mujeres no embarazadas que solicitaron el mismo trabajo. La tabla debe leerse columna por columna. Es decir, de todas las mujeres embarazadas que fueron aceptadas (23), al 87% de las no embarazadas que solicitaron el mismo empleo también las aceptaron, a 4.3% de las no embarazadas no les proporcionaron respuesta, siendo este el mismo porcentaje de las que obtuvieron una respuesta parcial o un *te avisaré*, o que les indicaron que la vacante ya estaba ocupada o no disponible.

Como se puede apreciar en las cifras que se muestran en el porcentaje de columna y el porcentaje de fila, el nivel de mujeres embarazadas aceptadas para realizar una entrevista o pruebas psicométricas es casi un tercio que el de mujeres no embarazadas (8.7% vs. 24%, sólo aceptaron a 23 mujeres embarazadas vs. 63 mujeres no embarazadas[16]). El porcentaje de casos que no obtuvieron respuesta es similar y se sitúa alrededor del 60%, siendo igual en los casos en que se obtuvo una respuesta parcial o un “ya te avisaré. No se observan grandes diferencias entre mujeres embarazadas y no embarazadas que reportaron que el puesto ya estaba ocupado o que no estaba disponible, así como el rechazo por otros motivos (respectivamente, 4.6% y 5.7%, y 1.1% y 1.5%). Destaca, no obstante, que 6.1% de las mujeres las rechazaron abiertamente por motivos de embarazo (ver como ejemplo la Imagen 3.2, 3.3 y 3.4), y que a 8.4% de ellas, tras haber establecido una primera comunicación y el empleador/a o reclutador/a, dejaron de contestar las llamadas y los mensajes (Imagen 3.4 y 3.5).

La penúltima fila de la Tabla 3.3 nos muestra cómo se distribuyeron las respuestas para las mujeres embarazadas y no embarazadas. 8.7% de las mujeres embarazadas fueron aceptadas o pasaron a la siguiente fase del proceso de reclutamiento, 6.1% rechazadas abiertamente por su embarazo, 1.1% rechazada por otros motivos, 60.5% no obtuvieron

[16] Estas cifras surgen de la comparación de los porcentajes en fila con los porcentajes en columna.

respuesta, 9.1% recibieron una respuesta parcial o un *ya te avisaré*, a 4.6% le dijeron que el puesto ya estaba ocupado o que ya no estaba disponible, 1.5% recibieron como respuesta *ven, acá lo checamos*, y finalmente, a 8.4% de las mujeres embarazadas les dejaron de contestar cuando supieron del embarazo.

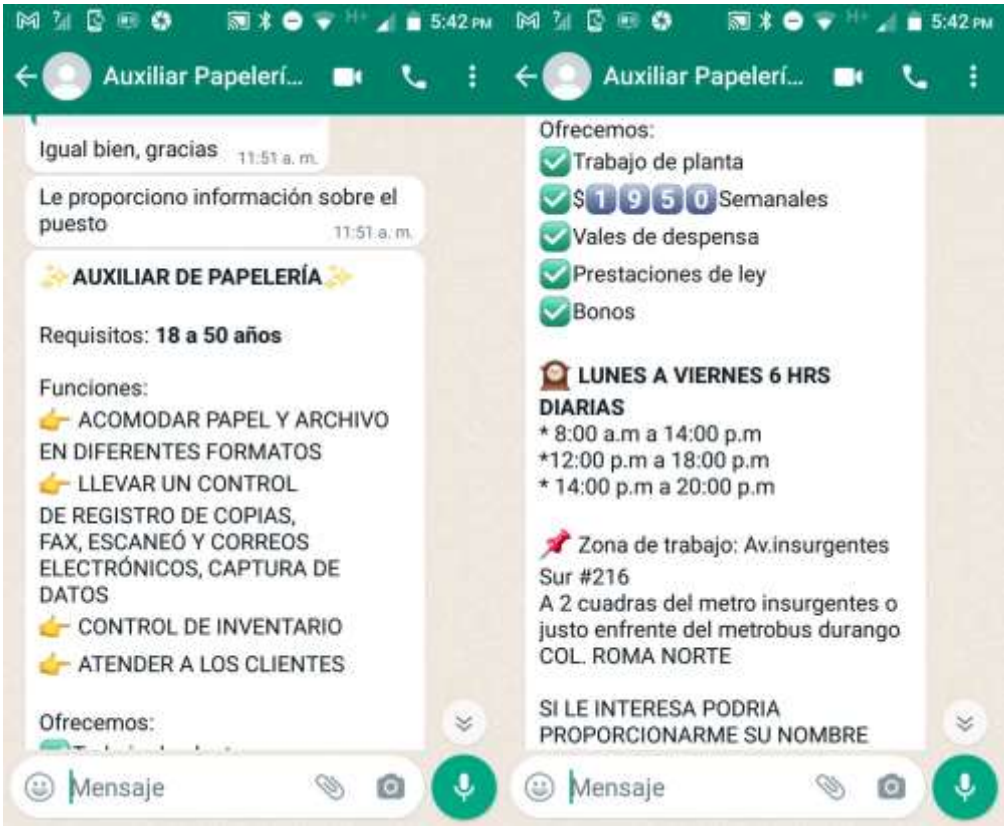
Con respecto a las mujeres no embarazadas, a 24% de ellas las aceptaron o pasaron a la siguiente fase del proceso de reclutamiento, a 1.5% la rechazaron por otros motivos entre los que se incluyen que su residencia está muy lejos del lugar de trabajo, a 59.7% no tuvieron ninguna respuesta, 9.1% recibieron una respuesta parcial o que ya la avisarían (el mismo porcentaje que para las mujeres embarazadas). Y finalmente, a 5.7% de las mujeres no embarazadas le dijeron que el puesto estaba ocupado o que ya no estaba disponible.

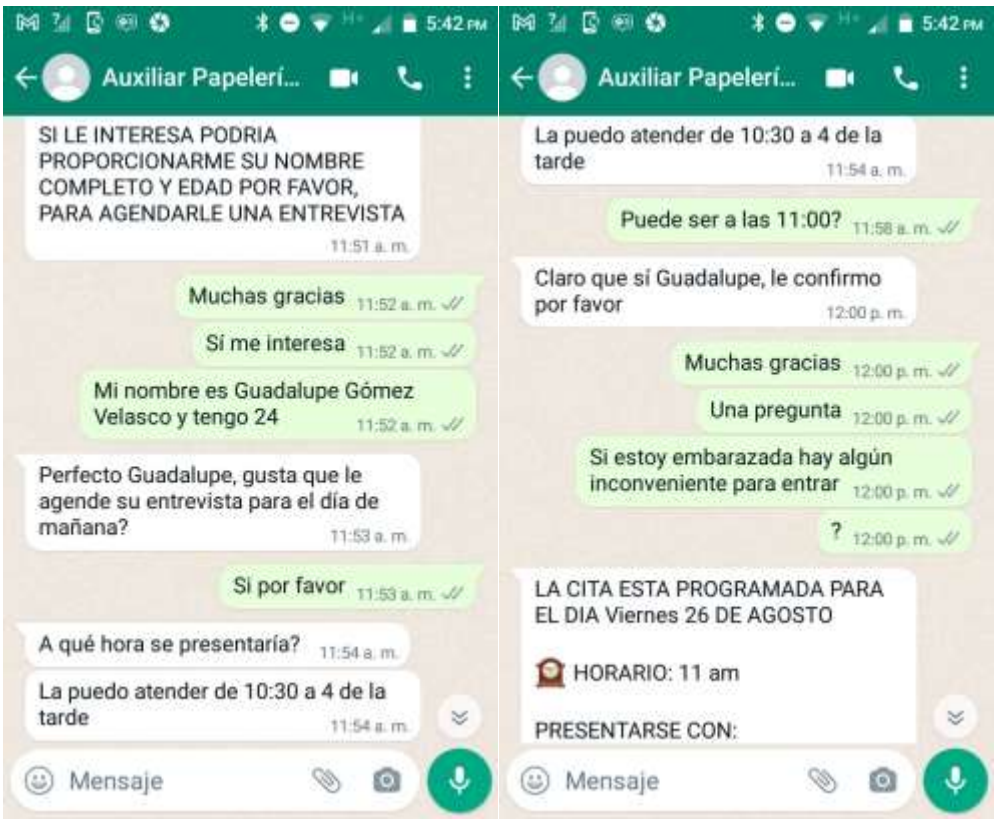
Tabla 3.3. Respuestas proporcionadas por los empleadores/as o reclutadores/as, según condición de embarazo (en porcentajes)

	Embarazo									
No embarazo	Aceptada	Rechazada por embarazo	Rechazada otros motivos	Sin respuesta	Parcial, te avisaré	Ocupado o no disponible	Acá lo checamos	Dejan de contestar al saber de embarazo	% Col.	N
Aceptada	87.0	62.5	0.0	5.7	12.5	66.7	25.0	54.5	24.0	63
Rechazada por otros motivos	0.0	0.0	33.3	0.6	4.2	0.0	0.0	4.5	1.5	4
Sin respuesta	4.3	31.3	0.0	87.4	25.0	16.7	25.0	13.6	59.7	157
Parcial, te avisaré	4.3	6.3	66.7	2.5	54.2	0.0	0.0	13.6	9.1	24
Ocupada o no disponible	4.3	0.0	0.0	3.8	4.2	16.7	50.0	13.6	5.7	15
% Fila	8.7	6.1	1.1	60.5	9.1	4.6	1.5	8.4		
TOTAL	23	16	3	159	24	12	3	22	263	100.0

Fuente: Elaboración propia en función de las experiencias de las mujeres que se *presentaron* como potenciales candidatas.

Imagen 3.2: Captura de pantalla de conversación de Guadalupe, rechazada por embarazo


Auxiliar Papelerí...
Igual bien, gracias 11:51 a. m.
Le proporciono información sobre el puesto 11:51 a. m.
✨AUXILIAR DE PAPELERÍA✨
Requisitos: 18 a 50 años
Funciones:
👉 ACOMODAR PAPEL Y ARCHIVO EN DIFERENTES FORMATOS
👉 LLEVAR UN CONTROL DE REGISTRO DE COPIAS, FAX, ESCANEÓ Y CORREOS ELECTRÓNICOS, CAPTURA DE DATOS
👉 CONTROL DE INVENTARIO
👉 ATENDER A LOS CLIENTES
Ofrecemos:
Mensaje
Auxiliar Papelerí...
Ofrecemos:
Trabajo de planta
$1950 Semanales
Vales de despensa
Prestaciones de ley
Bonos
LUNES A VIERNES 6 HRS DIARIAS
* 8:00 a.m a 14:00 p.m
*12:00 p.m a 18:00 p.m
* 14:00 p.m a 20:00 p.m
Zona de trabajo: Av.insurgentes Sur #216
A 2 cuadras del metro insurgentes o justo enfrente del metrobus durango COL. ROMA NORTE
SI LE INTERESA PODRIA PROPORCIONARME SU NOMBRE
Mensaje


Auxiliar Papelerí...
SI LE INTERESA PODRIA PROPORCIONARME SU NOMBRE COMPLETO Y EDAD POR FAVOR, PARA AGENDARLE UNA ENTREVISTA 11:51 a. m.
Muchas gracias 11:52 a. m.
Sí me interesa 11:52 a. m.
Mi nombre es Guadalupe Gómez Velasco y tengo 24 11:52 a. m.
Perfecto Guadalupe, gusta que le agende su entrevista para el día de mañana? 11:53 a. m.
Si por favor 11:53 a. m.
A qué hora se presentaría? 11:54 a. m.
La puedo atender de 10:30 a 4 de la tarde 11:54 a. m.
Mensaje
Auxiliar Papelerí...
La puedo atender de 10:30 a 4 de la tarde 11:54 a. m.
Puede ser a las 11:00? 11:58 a. m.
Claro que sí Guadalupe, le confirmo por favor 12:00 p. m.
Muchas gracias 12:00 p. m.
Una pregunta 12:00 p. m.
Si estoy embarazada hay algún inconveniente para entrar 12:00 p. m.
? 12:00 p. m.
LA CITA ESTA PROGRAMADA PARA EL DIA Viernes 26 DE AGOSTO
HORARIO: 11 am
PRESENTARSE CON:
Mensaje

5:42 PM
Auxiliar Papelerí...
HORARIO: 11 am
PRESENTARSE CON:
SOLICITUD ELABORADA
IDENTIFICACIÓN OFICIAL
CON LA SRITA: Siomara [redacted]
DESPACHO: K
12:00 p. m.
Es correcto? 12:00 p. m.
Tú
Si estoy embarazada hay algún inconveniente para entrar
Cuántos meses tiene su bebé?
12:00 p. m.
Auxiliar Papelería Sebastián Tp
Es correcto?
Sí
12:00 p. m.
Mensaje
5:42 PM
Auxiliar Papelerí...
12:00 p. m.
Auxiliar Papelería Sebastián Tp
Es correcto?
Sí
12:00 p. m.
5 meses 12:01 p. m.
Lamentablemente si existe un inconveniente, el límite son 4 meses
12:03 p. m.
E igual le pido una disculpa, pero queda cancelada su cita
12:03 p. m.
Auxiliar Papelería Sebastián Tp
Lamentablemente si existe un inconveniente, el límite son 4 meses
Por qué?
12:06 p. m.
Son políticas de la empresa 12:11 p. m.
Mensaje

Imagen 3.2: Captura de pantalla de conversación de Diana, rechazada por embarazo

Imagen 3.4: Captura de pantalla de conversación de Marely, rechazada por embarazo

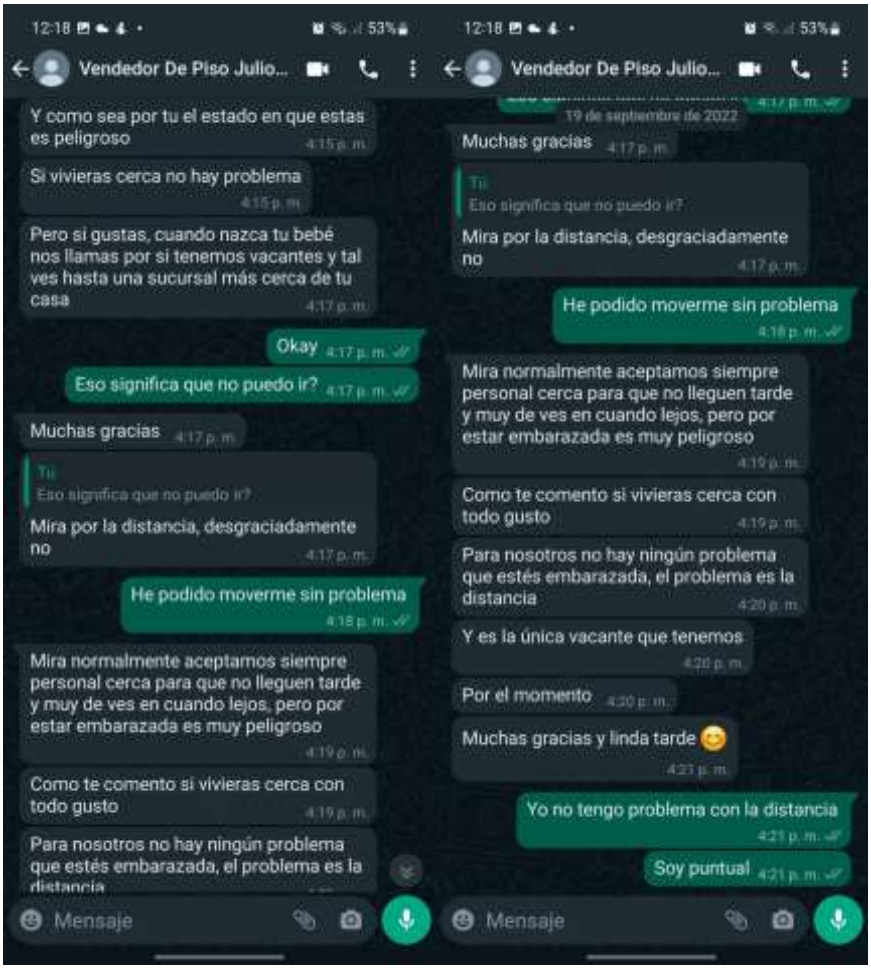
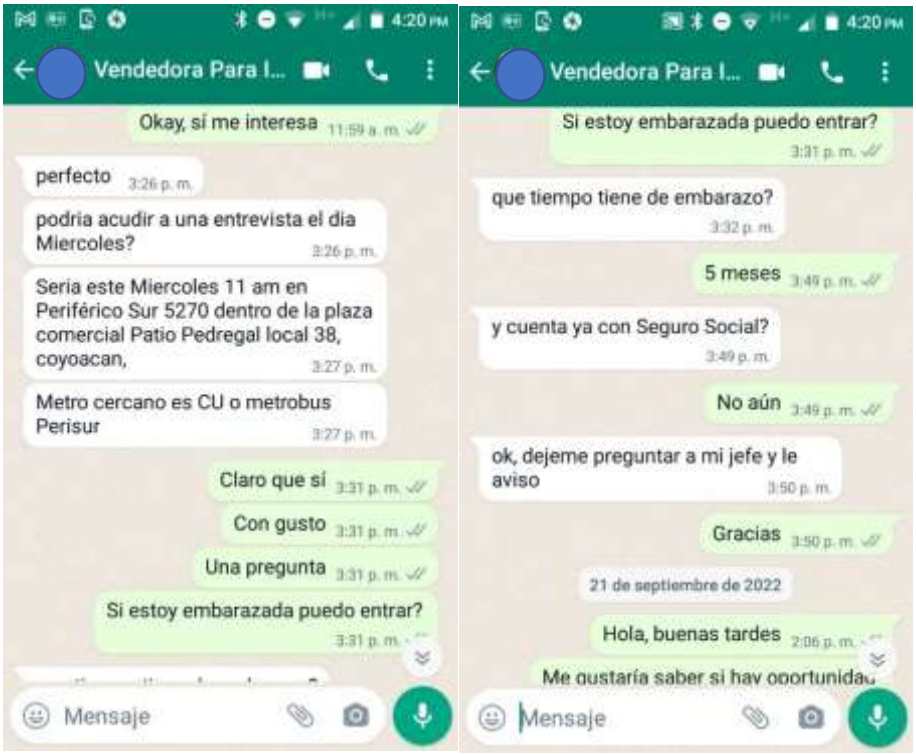

12:18
53%
Vendedor De Piso Julio...
Y como sea por tu el estado en que estas es peligroso 4:15 p. m.
Si vivieras cerca no hay problema 4:15 p. m.
Pero si gustas, cuando nazca tu bebé nos llamas por si tenemos vacantes y tal ves hasta una sucursal más cerca de tu casa 4:17 p. m.
Okay 4:17 p. m.
Eso significa que no puedo ir? 4:17 p. m.
Muchas gracias 4:17 p. m.
Tú
Eso significa que no puedo ir?
Mira por la distancia, desgraciadamente no 4:17 p. m.
He podido moverme sin problema 4:18 p. m.
Mira normalmente aceptamos siempre personal cerca para que no lleguen tarde y muy de ves en cuando lejos, pero por estar embarazada es muy peligroso 4:19 p. m.
Como te comento si vivieras cerca con todo gusto 4:19 p. m.
Para nosotros no hay ningún problema que estés embarazada, el problema es la distancia
Mensaje
12:18
53%
Vendedor De Piso Julio...
19 de septiembre de 2022
Muchas gracias 4:17 p. m.
Tú
Eso significa que no puedo ir?
Mira por la distancia, desgraciadamente no 4:17 p. m.
He podido moverme sin problema 4:18 p. m.
Mira normalmente aceptamos siempre personal cerca para que no lleguen tarde y muy de ves en cuando lejos, pero por estar embarazada es muy peligroso 4:19 p. m.
Como te comento si vivieras cerca con todo gusto 4:19 p. m.
Para nosotros no hay ningún problema que estés embarazada, el problema es la distancia 4:20 p. m.
Y es la única vacante que tenemos 4:20 p. m.
Por el momento 4:20 p. m.
Muchas gracias y linda tarde 4:21 p. m.
Yo no tengo problema con la distancia 4:21 p. m.
Soy puntual 4:21 p. m.
Mensaje

Imagen 3.5. Captura de pantalla de conversación de Diana, a quien dejaron de contestar después de saber que estaba embarazada



La Tabla 3.3 también nos permite ver el grado de concordancia y discordancia de las respuestas. Estas se analizan en las celdas que se encuentran sombreadas. El 87% de las mujeres embarazadas a quienes aceptaron en el trabajo para una entrevista o pruebas psicométricas también aceptaron a una mujer no embarazada (n=20); al 87.4% de las mujeres embarazadas que no obtuvieron respuesta, a sus compañeras no embarazadas tampoco las contestaron, sin embargo, al 5.7% de las no embarazadas sí las aceptaron para llevar a cabo una entrevista. En el caso de aquellas mujeres embarazadas a quienes les proporcionaron una respuesta parcial o le dijeron que ya la avisarían (normalmente está asociado a la condición de embarazo), al 54.2% de las no embarazadas les dijeron lo mismo; no obstante, a 12.5% pasaron a la siguiente fase del proceso de reclutamiento. Con respecto a las mujeres embarazadas a quienes dejaron de contestar cuando supieron del embarazo (n=22) a su contraparte no embarazada la aceptaron para el trabajo o para realizar pruebas en 54.5% de los casos, a 4.5% las rechazaron por otros motivos, y a sendos 13.6% les dijeron que la posición ya no estaba disponible o que se ocupó.

3.8- LAS CARACTERÍSTICAS DE LAS MUJERES Y DE LAS EMPRESAS Y COMPAÑÍAS EN QUE LAS MUJERES EMBARAZADAS FUERON RECHAZADAS

La Tabla 3.4 presenta algunas características de las mujeres que fueron aceptadas, rechazadas y aquellas a quienes les dejaron de contestar cuando supieron que estaban embarazadas. Entre las mujeres que fueron aceptadas para pasar a la siguiente fase o les ofrecieron el trabajo, las mujeres embarazadas son en promedio siete años menores que aquellas no embarazadas. En términos de escolaridad, el porcentaje de mujeres no embarazadas con educación primaria es mayor que al de mujeres embarazadas (15.9% y 4.4%). De la misma manera, el porcentaje de mujeres con licenciatura completa no embarazadas es casi el doble que el de las embarazadas (9.5% vs. 4.4%).

Tabla 3.4. Características de las mujeres, según tipo de respuesta en el ejercicio del cliente simulado

	Aceptadas		Rechazada por embarazo	Dejan de contestar al saber de embarazo
	Embarazadas	No embarazadas		
Edad	29.7	37.4	30.3	32.4
	(6.8)	(7.8)	(7.7)	(8.0)
Núm. hijos/as	0.7	0.1	0.6	1.0
	(0.1)	(0.4)	(0.9)	(1.1)
Escolaridad				
Primaria	4.4	15.9	25.0	18.2
Secundaria	34.8	19.1	0.3	22.7
Preparatoria/bachillerato	26.1	28.6	43.8	27.3
Carrera técnica	21.7	22.2	12.5	22.7
Licenciatura trunca	8.7	4.8	6.3	4.6
Licenciatura completa	4.4	9.5	6.3	4.6
Tipo empresa				
Internacional	4.4	3.2	6.3	
Franquicia	8.7	6.4		4.6
Gran empresa nacional	8.7	4.8	12.5	4.5
Reclutamiento				4.6
Construcción				4.6
Seguridad		1.6	6.3	
Otra	52.2	66.7	68.8	63.6
Sin identificar	26.1	17.5	6.3	18.2

Fuente: Elaboración propia. Notas: Las desviaciones estándar están entre paréntesis.

En términos del tipo de empresas, como se aprecia en la Tabla 3.4 no se aprecian grandes diferencias dependiendo del tipo de empresa, aunque existe un porcentaje mayor (aunque probablemente no sea significativo) en el caso de que las mujeres embarazadas que fueron aceptadas en empresas internacionales, franquicias y grandes empresas nacionales que las no embarazadas.

Las mujeres embarazadas aceptadas

Las mujeres embarazadas que siguieron a la siguiente fase o que le ofrecieron el trabajo (aceptadas), tienden a ser más jóvenes que las no embarazadas, y con un número promedio de hijos/as nacidos vivos mayor que el de las no embarazadas (0.7 vs. 0.1). En términos de escolaridad, el 4.4 de las mujeres embarazadas que son aceptadas tienen en promedio menor escolaridad que las no embarazadas. Mientras que entre las primeras el 39% tenía secundaria o menos, entre las no embarazadas el porcentaje es de 39.1%. El porcentaje de las que contaba con estudios licenciatura (trunca o completa) es semejante en ambos grupos de mujeres (13.1% entre las embarazadas y 14.3% entre las no embarazadas).

En términos de las compañías o negocios donde estaban las vacantes. 118 posiciones (43.2% de las solicitudes) no indicaban el tipo de empresa, y en 35.9% de los casos eran muy diversas como para poder crear categorías que nos permitieran tener un número de casos suficiente para realizar el análisis. Sin embargo, el porcentaje de mujeres embarazadas que fueron aceptadas es mayor en empresas de carácter internacional como AT&T, franquicias como 7-Eleven, así como empresas nacionales como Soriana, Liverpool, COMEX, Lecaroz, etc. Las mencionadas aquí junto con Maran Company, Grupo ONO, Citrulsa y BeeWit People aceptaron a las mujeres con perfiles semejantes con independencia de que estuvieran embarazadas o no.

Las mujeres embarazadas a quienes las rechazaron por embarazo

Estas mujeres a quienes las rechazaron solicitaron trabajo en empresas como Nestlé, Palacio de Hierro y el Zorro Abarrotero (estas dos últimas fueron señaladas en el apartado anterior como

que no habían discriminado por embarazo). A estas se añaden otras como Protexia, ATC y once más sin identificar.

En el caso de una empresa multinacional de alimentos y bebidas, esta empresa subcontrató los servicios de 3R, quien se puso en contacto con Gisela para una posición de agente telefónico. Se reporta la siguiente conversación vía WhatsApp con la reclutadora:

> Me pidieron mi escolaridad, edad, correo, delegación y si contaba con experiencia en área de ventas y/o atención al cliente. Después de contestar eso y enviar mi CV, me respondieron: "De acuerdo. ¿El día de mañana te podrías conectar a una entrevista virtual a la 1:00 pm? y respondí: "Claro que sí. Una pregunta. ¿Si estoy embarazada hay algún problema en que pueda entrar?" y me contestaron: "Sí, no aceptan embarazadas. No sabía, disculpa", pregunté: "¿Por qué?" y me contestaron: "La verdad no sabría decirte, esas órdenes vienen directo de la empresa"

También se identificó que informalmente existen determinados límites informales sobre el grado de avance del embarazo para que la persona pueda ser contratada o pueda pasar a la siguiente fase. Lupe postuló a una vacante de auxiliar de papelería y a otra de auxiliar de oficina. A continuación, se encuentran las respuestas que recibió.

> ¿Si estoy embarazada hay algún inconveniente para entrar?" y me preguntaron: "¿Cuántos meses tiene su bebé?", respondí: "5 meses" y me dijeron: "Lamentablemente si existe un inconveniente, el límite son 4 meses. E igual le pido una disculpa, pero queda cancelada su cita", le pregunté: "¿Por qué?" y me dijeron: "Son políticas de la empresa"

> ¿Si estoy embarazada hay algún inconveniente para entrar?" y me preguntaron: "¿Cuántos meses tiene?" respondí que tenía 5 meses y me contestaron lo siguiente: "Lo que pasa que…. pues ahí ya le es más difícil a usted, como trabajamos en edificio pues es subir y bajar. Si tenía menos de 3 meses sin problema, pero lo hacemos por un bien suyo" y contesté: "Gracias".

Es importante indicar que en las respuestas en las que no aceptaron a la mujer por estar embarazada existe cierto paternalismo por parte de las personas reclutadoras al indicar qué trabajos serían convenientes para las mujeres embarazadas y preocupadas por la gestación:

> "Hola chica. Una pregunta en tu CV dice que tienes 8 meses de gestación. ¿Cierto?", contesté: "Así es", me dijeron: Ah, ok… Mira el trabajo es algo pesado y requiere cargar cajas de refresco y la verdad no me gustaría poner en riesgo tu integridad física y la salud tuya y de tu bebé. Perdón, chica", contesté: "Entiendo, gracias".

"Si estoy embarazada hay algún problema en que pueda asistir al trabajo?" y me respondieron: "mmm, deja checo y te aviso". Al día siguiente me enviaron: "Hola chica buenos días que crees que me comentan que cómo estás dentro de las clínicas del seguro social es un poco peligroso ☢ por el COVID y con tu embarazo no nos gustaría exponerte".

"Si estás embarazada no te conviene entrar porque estar todo el día parada".

¿Si estoy embarazada puedo entrar?" y me contestaron: "No porque tiene que cargar botes de agua", respondí: "Puedo hacerlo", pero después de eso no tuve respuesta.

Las mujeres embarazadas a las que dejaron de contestar cuando supieron que estaban embarazadas

Las mujeres a quienes las dejaron de contestar cuando supieron que estaban embarazadas tienen en promedio 32.3 años de edad, y un hijo en promedio. En términos de la distribución por nivel de escolaridad, 18.2% cuenta con primaria, 22.7% con secundaria, 27.3% preparatoria o bachillerato, 22.7% con una carreta técnica, y sendos 4.6% con licenciatura o licenciatura trunca.

La mayoría de las mujeres embarazadas a quienes dejaron de contestar cuando supieron que estaban embarazadas son de empleadores diversos (63.6%). El porcentaje es menor en las grandes empresas nacionales como es el caso de Izzi, donde Adriana postuló a una posición de vendedora de cambaceo:

Envié mi CV, me presenté y dije que me interesaba el puesto, pero no tuve respuesta. Volví a escribir preguntando si habían tenido oportunidad de revisar mi CV, a lo que me contestaron que de momento tenían vacantes en ventas en módulo o cambaceo y respondí que podía estar en ambas. Dejaron de contestarme y luego volvieron a escribirme saludándome, respondí el saludo y pregunté si tenía oportunidad de entrar, me dijeron: "Por supuesto. Si gusta podemos programar una entrevista para platicar más a detalle sobre la vacante", respondí que sí y pregunté que cuándo sería y me respondieron que podrían recibirme ese día o al siguiente, contesté: "Mañana me queda muy bien. Muchas gracias. Una pregunta. ¿Si estoy embarazada no hay problema de que vaya?", pero después de eso ya no tuve respuesta.

Algo similar le sucedió a Diana:

> “Envié mi CV presentándome y me enviaron información sobre el trabajo (salario, prestaciones y los documentos solicitados), al finalizar con esa información me preguntaron si me interesaba la vacante y contesté que sí. Aproximadamente 5 minutos después me marcaron y me dijeron que les interesaba mi perfil, me preguntaron cuánto tiempo me hacía de mi domicilio a las oficinas y si tenía todos mis documentos, a lo que respondí el tiempo y que sí tenía todos mis documentos. Posteriormente me dijeron que me darían la información sobre el trabajo y en ese momento comenté: "Me gustaría decirle algo, lo que sucede es que estoy embarazada, no sé si eso represente algún inconveniente para poder entrar", y me respondieron: "Ah... estás embarazada... déjame preguntarle a mi jefe y te marco de regreso, ¿vale?" y contesté: "okay, quedo al pendiente, gracias". Después de eso no volvieron a comunicarse.

Sería importante poner un parrafito de conclusión ya que no me quedó claro: del universo de CVs cuántas mujeres embarazadas fueron rechazadas (ya sea directamente o porque no les respondieron).

COMPONENTE 4: ANÁLISIS DE LAS QUEJAS PRESENTADAS EN EL COPRED PARA EL PERIODO 2017-2022

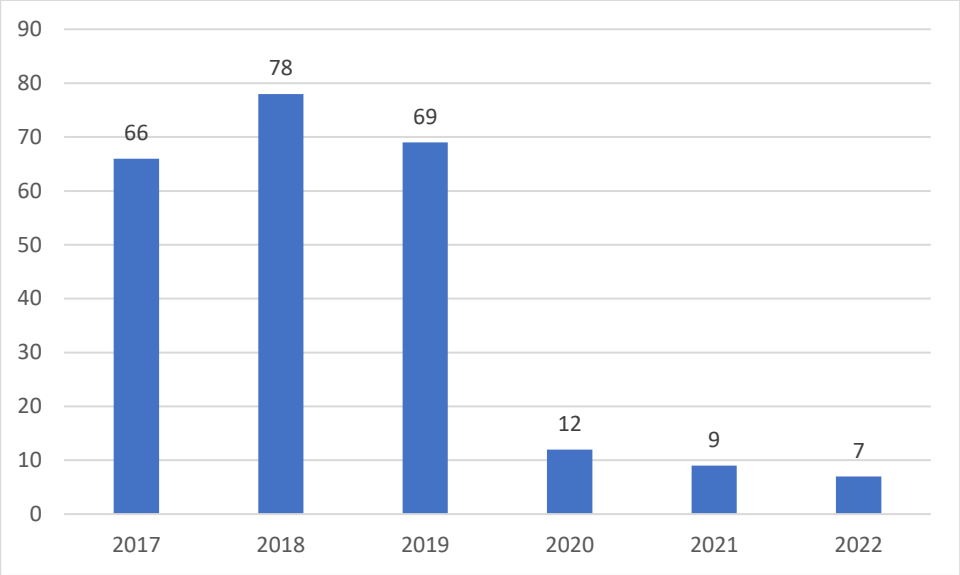
INTRODUCCIÓN

En este componente se examinan las quejas interpuestas en COPRED para el periodo 2017-2022 sobre discriminación por embarazo. Durante el periodo 2017-2022[17] el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación (COPRED) de la CDMX recibió, hasta el mes de junio de 2022, 241 quejas de discriminación por embarazo en el contexto laboral. En diez de las quejas interpuestas las mujeres mencionaron que sus empleadores/as intentaron despedirlas por las siguientes razones: debido a su embarazo de alto riesgo; al avanzado nivel del embarazo; por sus citas médicas. En algunos casos, con la justificación "es por su bien", los y las empleadoras entregaron a las mujeres una renuncia voluntaria misma que no firmaron, por ello acudieron a el COPRED a presentar la queja.

La distribución de las quejas se presenta en la Figura 4.1. Durante los tres primeros años el número de quejas osciló entre las 66 y las 78. Sin embargo, en 2020, muy probablemente derivado de la pandemia por COVID-19, el número cayó drásticamente a 12, no siendo las cifras para 2021 mucho mejores (9 quejas). Esto, como se puede observar en el resto de los componentes que integran este informe no está vinculado a una drástica disminución del fenómeno, si no que probablemente las limitaciones en la movilidad pudieran estar detrás.

[17] Se tomaron en cuenta los últimos cinco años ya que el objetivo es comprender los mecanismos a partir de los que se manifiesta la discriminación por embarazo. Estos años, además es cuando se presenta el mayor número de estas quejas.

Figura 4.1- Número de quejas vinculadas a discriminación por embarazo en el empleo presentadas en COPRED



4.1- EL PROCESO DE BÚSQUEDA DE AYUDA ANTE SITUACIONES ASOCIADAS A LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Las personas que piden ayuda acostumbran a pasar por distintas fases desde que son objeto de una determinada conducta que puede ser negativa, y buscan determinado apoyo o ayuda. Para comprenderlo, se hará referencia al modelo de búsqueda de ayuda que proponen Liang et al. (2005). Como he mencionado anteriormente (Frías, 2018) las víctimas de violencia pasan por distintas fases antes de recibir (si es que así lo deciden) apoyo y hacer frente a la violencia: i) reconocimiento y definición del problema; ii) decisión de pedir ayuda y, finalmente; iii) la selección de la fuente de ayuda. En todas estas fases intervienen diversos factores individuales, contextuales, y sociales. Pero, además, en el caso de la discriminación por embarazo, también están involucrados factores relacionales y organizacionales.

En primera instancia se produce el reconocimiento de una situación que genera incomodidad, y que esa situación sea definida como un problema. Es decir, la situación debe generarle malestar a la persona, debe pensar que es injusta y que se han violado sus derechos. No obstante, no todas las situaciones de violencia y victimización son identificadas de esta manera. Por ejemplo, en el caso del acoso y hostigamiento sexual (HAS), el estudio de Frías

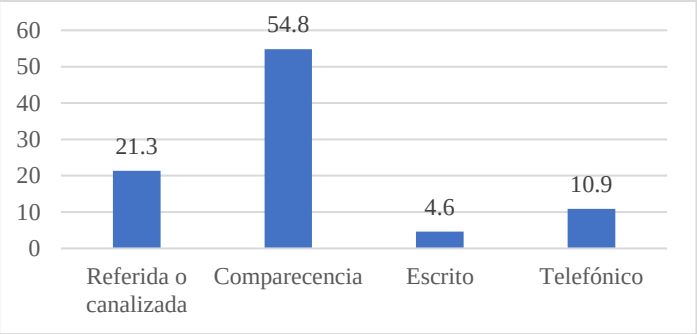
(2020) en una institución de procuración de justicia, encontró que no había coincidencia entre las definiciones conductuales y subjetivas (las subjetivas son las que se precisan para iniciar el proceso de búsqueda de ayuda). En el caso del HAS, solo 57.8% de las personas que padeció conductas constitutivas de HAS, afirmó que subjetivamente lo había padecido, siendo el porcentaje de mujeres menor al de los hombres (56.9% vs. 61.6%). Sin que se haya producido este reconocimiento del problema y que éste se haya considerado como algo inaceptable, que genera rabia, indignación y que se considere una vulneración a sus derechos (en el caso de las mujeres embarazadas, el despido), no se pasa a la siguiente fase, que es la de decisión de pedir ayuda (o no pedirla).

En México, no tenemos investigación a partir de muestras probabilísticas que nos indique en qué medida las mujeres que padecen violencia de género en el ámbito laboral, incluyendo la violencia por embarazo buscan ayuda para hacer frente a esta situación. A partir de la investigación con mujeres sobrevivientes de violencia de pareja, la decisión de pedir ayuda está asimismo cruzada por las potenciales consecuencias de pedir ayuda, y las posibilidades materiales de hacerlos en términos de recursos, conocimiento de dónde acudir, accesibilidad a las fuentes de apoyo, fortaleza de redes sociales, el tipo de violencia experimentada, el estrato socioeconómico, la presencia de hijos/as, etc. (Barrett, Peirone, & Cheung, 2020; Beaularier, Selff, Newman, & Dunlop, 2007; Frías, 2022; Goodson & Hayes, 2018). A modo de ejemplo, ante un embarazo que conlleve cambios en las condiciones laborales, las mujeres de estrato socioeconómico muy bajo probablemente no les quede otro remedio que aceptar esos cambios por la necesidad económica. Si además tienen otros hijos/as pequeños, la situación se puede tornar más complicada. En cambio, la situación podría ser distinta para una mujer profesionista que no tiene hijos. Además, los sentimientos de culpa, miedo, desamparo y desconfianza son algunos de los factores que podrían inhibir la búsqueda de ayuda (Frías, 2013; Frías & Ríos, 2019; Leone, Lape, & Xu, 2014). Finalmente, las personas seleccionan una fuente de ayuda. Esta ayuda puede ser formal (en instituciones de salud, procuración de justicia, etc. específicamente creadas para ello) o informal (entre amigos, familiares, colaboradores, etc.). Incluso cuando las personas acuden a fuentes formales de apoyo, eso no quiere decir que sigan todo el procedimiento establecido.

En el caso de la violencia que se ejerce en el contexto de una relación laboral el miedo al desempleo es un factor, pero no es lo único, que hace que las personas aguanten las situaciones de violencia (Hirigoyen, 1999). Es por eso por lo que la mayor parte de las quejas que se presentaron ante el COPRED están asociadas al despido injustificado vinculado al embarazo (68.8%) y a las presiones para firmar la renuncia (12.1%). Cuando esto sucede, el miedo a perder el trabajo se disipa ya que se convierte en algo tangible, y hace más probable que algunas mujeres se animen a pedir ayuda a instancias formales. Muchas otras, por la propia situación de violencia, la persona no se atreve a alzar la voz ni siquiera después de haber sido despedida o forzada a renunciar. En ocasiones, las descalificaciones, desacreditaciones, amenazas y el abuso de poder acaban paralizando a la persona víctima, haciendo que no acuda a pedir ayuda.

En el caso de las mujeres que acudieron a el COPRED, como se aprecia en la Figura 4.2, 21.3% acudió porque fue referida o canalizada, 54.8% compareció presencialmente, 10.9% lo hizo de manera telefónica, y 4.6% presentó un escrito.

Figura 4.2- Formas a partir de las que se aproximan a el COPRED las mujeres con quejas por discriminación por embarazo



4.2- LAS CARACTERÍSTICAS DE LAS MUJERES QUE INTERPUSIERON UNA QUEJA

La edad promedio de las mujeres que acudieron a interponer una queja por asuntos vinculados al embarazo es de 29.3 años, teniendo 18 años la mujer más joven en interponer una queja, y 46 la de mayor edad. En términos de grupos quinquenales de edad. El grupo etario mayor es el de 26 a 30 años en el momento en que contactaron a COPRED por primera vez. Le sigue el de 31 a 35 años (24.1%). En términos de escolaridad, las mujeres que acuden a interponer quejas son relativamente privilegiadas, ya que el 37% cuenta con una licenciatura (o

equivalente) y 6.9% con estudios de posgrado. Casi una de cada tres mujeres que interpuso una queja está soltera (32.8%), 14.9% está casada, y 27% vive en unión libre. Destaca que no se encontraron a mujeres separadas, divorciadas o viudas entre las quejosas. Los registros administrativos de COPRED muestran asimismo que el 25.3% de las mujeres o no reportaron su situación conyugal, o esos datos no fueron recabados por la institución.

Tabla 4.1- Características sociodemográficas de las mujeres que interpusieron una queja en el COPRED por motivos vinculados a discriminación por embarazo

Edad	
20 y menos	2.6
21-25	19.9
26-30	36.1
31-35	24.1
36-40	10.7
41 y más	3.7
Escolaridad	
Primaria	3.5
Secundaria	10.9
Preparatoria o equivalente	36.0
Carrera técnica	5.9
Licenciatura	37.0
Posgrado	6.9
Situación conyugal	
Soltera	32.8
Casada	14.9
Unión libre	27.0
Separada, divorciada o viuda	0
Sin datos	25.3

Fuente: Elaboración propia a partir de los registros de COPRED.

Desde una perspectiva interseccional, existen otras categorías de estratificación social que, teóricamente, pueden exacerbar las experiencias de discriminación (Collins & Bilge, 2020; Crenshaw, 1991). Los registros administrativos de la COPRED indican que sólo acudió una mujer indígena, y en general no existe información disponible sobre si la mujer tiene ya algún hijo/a. Respecto a esto sólo se tiene información de 4.2% de las mujeres que se acercaron a COPRED. En términos de si la mujer contaba con algún tipo de discapacidad sólo una de las quejas interpuestas era de una mujer que presentaba alguna. Debido al reducido número de casos no se incluyeron estas variables en la tabla anterior. Como se verá al final de este componente esto constituye un área de oportunidad para COPRED.

> Una forma de entender y analizar la complejidad del mundo, de las personas y de las experiencias humanas. Los sucesos y las circunstancias de la vida social y política y la persona raramente se pueden entender como determinadas por un solo factor. En general están configuradas por muchos factores y de formas diversas que se influyen mutuamente. En lo que se refiere a la desigualdad social, la vida de las personas y la organización del poder en una determinada sociedad se entienden mejor como algo determinado, no por un único eje de la división social, sea este la raza, el género o la clase, sino por muchos ejes que actúan de manera conjunta y se influyen entre sí. **La interseccionalidad como herramienta analítica ofrece a las personas un mejor acceso a la complejidad del mundo y de sí mismos.**
>
> Patricia Hill Collins y Sirma Bilge (2020)

4.3- LAS CARACTERÍSTICAS DE LOS EMPLEOS Y EMPLEADORES DE LAS MUJERES QUE INTERPUSIERON UNA QUEJA

Después de un análisis detallado de las quejas, se pudieron caracterizar los empleos y los/as empleadores de las mujeres que reportaron discriminación. En los registros administrativos con los que cuenta el COPRED se aprecia como sólo 37.5% de las mujeres que acudieron a presentar una queja o a pedir información cuentan con seguridad social, el resto no cuenta con ella (15.3%) y la gran mayoría –casi la mitad– no lo sabe (47.2%). Destaca el hecho de que no estuvieran dadas de alta en la seguridad social (cuando ellas asumían que lo estaban) es lo que detonó la queja una vez que se quedan embarazadas. El caso[18] de Violeta (nombre figurado), una mujer de la alcaldía Miguel Hidalgo con estudios de secundaria que trabaja como afanadora sirve para ejemplificar este punto.

> Entró a trabajar el 22 de agosto de 2016 con el puesto de afanadora. A finales del mes de diciembre de 2016, notificó su embarazo a la encargada de donde trabajaba y solicitó a la empresa su alta al Seguro Social, siendo que el coordinador le decía que checaría su situación, pero no se le daba de alta al Seguro. En fecha 31 de marzo de 2017, le llamó la encargada quien le indicó que era su ultimo día laboral, sin especificarle el motivo o

[18] La información que se presenta en los casos deriva de los expedientes que obran en poder de COPRED. Se ha cambiado la redacción y se ha eliminado cualquier información que permita identificar a la persona que presentó la queja, así como a la empresa o empleador.

> alguna razón de ello, por lo que considera que se le despidió por su embarazo y para no darla de alta en el Seguro Social. Refiere que ninguno de sus compañeros tiene seguro social.
>
> En virtud de que está realizando su trámite de seguro de desempleo en donde le pedían una hoja por parte de la empresa en donde notificara que no se le dio de alta en el Seguro Social, llamó vía telefónica a la empresa el 10 de abril de 2017, siendo atendida por la secretaria, quien le indicó que desconocía que estaba embarazada, que no le podía dar dicha hoja y que además no sabía por qué pedía su alta al seguro si su esposo la podía dar de alta.

También el caso de Viridiana, de la alcaldía Miguel Hidalgo, de 35 años de edad empleada como gerente de ventas es ilustrativo.

> Ingresó a laborar en la empresa denominada XXXXXXX, S: A. de C. V., mismo en el que al momento de firmar contrato le hicieron firmar una hoja en blanco. Una vez firmado el contrato le indicaron que no contaría con seguridad social hasta cumplidos los tres meses laborando, circunstancia que no le pareció, pero aceptó. La peticionaria cumplía funciones de gerente de ventas, en un primer momento en la clínica ubicada en Polanco y posteriormente, ya sola en la clínica de Satélite. Hace dos semanas la comenzó a sentirse mal, motivo por el cual acudió a realizarse diversos estudios en una clínica particular, pues a pesar de haber cumplido los tres meses laborando ahí no la habían dado de alta en el Seguro Social. Del resultado de dichos exámenes se enteró que estaba embarazada, haciéndolo del conocimiento de su jefa directa. Derivado de esta situación solicitó al personal de Recursos Humanos, que se le diera de alta en el Seguro Social, debido a que cuando tenía malestares y acudía al médico particular haciendo un gasto económico y además se le descontaba el día, lo que no tuvo respuesta.

Más de la mitad de las mujeres que fueron a presentar una queja llevan trabajando menos de un año en la empresa (51.5%), el 21.6% lleva entre uno y dos años, el 14.1% entre 2 y cuatro años, y 12.9% más de cuatro años. Estos datos confirman que cuando el vínculo de empleo es más débil en términos temporales, es más fácil que las mujeres sean objeto de discriminación en el momento del embarazo. Sin embargo, todas las mujeres pueden ser objeto de esta forma de discriminación. El caso de Sandra, una mujer que trabajaba en una empresa de Azcapotzalco, con diez años de antigüedad en la empresa y con estudios universitarios

El 12 de febrero de 2012 comienza una relación laboral con la empresa XXXXX, S.A. de C.V., ocupando el puesto de asistente de ventas, y a partir de hace seis años ocupo el de encargada de cobranza y facturación dentro de dicha compañía. A la fecha he cumplido de forma profesional con mis funciones y las labores encomendadas por mis superiores jerárquicos. Los dueños de dicha empresa son de nacionalidad china. En el mes de septiembre de 2019 me enteré de que estoy embarazada, motivo por el cual lo hice del conocimiento de mi jefa inmediata, coordinadora de administración, quien me indico en ese entonces que no había problema. Sin embargo, a partir del mes de diciembre la contadora externa dejo de enviarme información para el desempeño de mis funciones, la cual me hacía llegar cada mes. A partir de enero de 2020 me pusieron como jefe inmediato a Arturo, quien a la fecha no me ha contestado un escrito y correos electrónicos que le dirigí y en donde le expongo que las funciones que desempeñaba ya no las realizo por la falta de información, y que quedo a la espera de sus respectivas instrucciones, por lo que considero que la empresa me está excluyendo de mis actividades por estar embarazada, y el hecho de que no me indiquen que hacer es una estrategia para despedirme.

Con respecto al sector de empleo en el que las mujeres están insertas, este es muy diverso, tal y como se puede apreciar en la Tabla 4.3. El sector del que se han presentado más quejas es del comercial (21.2%), seguido del de ventas y servicios (10.4%), le siguen con sendos 7.9% el médico y farmacéutico, por un lado, y, el de hospital y restauración, por otro. Destaca, que mujeres que traban en el sector gubernamental sean también objeto de conductas discriminatorias asociadas a su condición de embarazo. Estas instituciones son el DIF, el Programa de Derechos Humanos de la Ciudad de México, el Instituto para la Atención y Prevención de las Adicciones de la Ciudad de México, Servicio de Administración Tributaria, el Registro Público de la Propiedad y de Comercio, Secretaría de Educación, Ciencia, Tecnología e Innovación de la CDMX, la Dirección General de Servicios Urbanos de la alcaldía Iztapalapa, el Fondo para el Desarrollo Social de la CDMX (FONDESO), el Órgano Regulador de Transporte, la Dirección General de Patrimonio Inmobiliario de la Secretaría de Administración y Finanzas, Sistemas de Aguas de la Ciudad de México y el Sistema de Transporte Colectivo. Dentro del rubro otros se encuentran distintos tipos de negocios como fábricas, empresas de cosméticos, organizaciones no gubernamentales, textiles, transporte, e incluso un sindicato.

Tabla 4.3- Características de los empleos y empleadores/as de las mujeres que acudieron a la COPRED

Características	% Columna
Cuenta con seguridad social	
No	15.3
Sí	37.5
No lo sabe	47.2
Promedio antigüedad	
Menos de un año	51.5
Entre 1 y 2 años	21.6
Entre 2 y 4 años	14.1
Más de cuatro años	12.9
Sector del empleo	
Administración y marketing	3.7
Bancario, financiero y seguros	5.8
Call centers	0.8
Comercial	21.2
Construcción	1.7
Educativo	4.6
Gubernamental	5.8
Hogar y limpieza	2.9
Hospitalidad y restauración	7.9
Médico y farmacéutico	7.9
Recursos Humanos	1.7
Seguridad	2.9
Tecnología y telecomunicaciones	5.4
Ventas y servicios	10.4
Inmobiliario	3.7
Otro	13.7

En la Tabla 4.4 se presenta la información sobre la alcaldía donde se encuentra el lugar de trabajo, la mayor parte de las quejas se originaron procedentes de empleadores o empresas de la alcaldía Cuauhtémoc (18.7%), seguido por la Benito Juárez y Miguel Hidalgo (ambas con 12.9%) de las quejas. Probablemente la ubicación de la COPRED en la alcaldía Cuauhtémoc esté detrás de que las quejas se hayan originado mayoritariamente allí. En el otro extremo encontramos las delegaciones Magdalena Contreras y Tláhuac como aquellas de dónde se han recibido menos quejas.

Como un proxy para determinar las potenciales diferencias entre delegaciones, se calculó la tasa de quejas por cada 100,000 mujeres de entre 18 y 49 años que estuvieran empleadas, según el Censo de 2020. Proporcionalmente siguen destacando la alcaldía Cuauhtemoc, ya que, aunque concentra 18.7% de las quejas sólo tiene 6.9% de la población femenina con esas características.

Tabla 4.4- Alcaldía donde se encuentra el lugar de trabajo, y tasa de quejas por cada 100,000 mujeres de entre 18 y 49 años empleadas en esa alcaldía

Alcaldía	% Columna	Tasa de quejas ante COPRED por cada 100,000 mujeres	% de la población femenina
Álvaro Obregón	7.5	13.5	8.3
Azcapotzalco	3.7	11.8	4.8
Benito Juárez	12.9	33.0	5.9
Coyoacán	3.3	7.5	6.6
Cuajimalpa	4.1	25.5	2.5
Cuauhtemoc	18.7	40.6	6.9
Gustavo A. Madero	4.6	5.9	11.6
Iztacalco	3.7	12.8	4.4
Iztapalapa	8.3	6.6	18.9
Magdalena Contreras	0.4	2.4	2.6
Miguel Hidalgo	12.9	37.8	5.1
Milpa Alta	0.0	0.0	0.0
Tláhuac	0.4	3.9	1.6
Tlalpan	5.0	18.9	4.0
Venustiano Carranza	2.9	5.8	7.6
Xochimilco	2.1	6.5	4.8
No especificado	9.5		1,598 782

Fuente: Cálculos propios a partir de datos del Censo 2020 y registros administrativos de COPRED.

En contraste, la alcaldía con el número de mujeres más grande en esas edades que se encuentran empleadas fuera de su hogar, Iztapalapa (18.9% de todas mujeres de la CDMX), sólo contribuye al 8.3% del total de quejas. Los resultados más consistentes parecen corresponder a Magdalena Contreras, ya que tiene tanto la contribución más baja al número de quejas durante el periodo, la tasa por cada 100,000 mujeres y aporta una baja cifra de mujeres al porcentaje de

población femenina trabajadora. Estas observaciones, no representan con certeza la realidad, ya que las mujeres pueden residir en una alcaldía y trabajar en otra, incluso en otra entidad federativa. Sin embargo, nos permiten aproximarnos al fenómeno.

4.4- LOS EMBARAZOS DE LAS MUJERES QUE PRESENTARON UNA QUEJA POR TRATO DESIGUAL O DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO

Las mujeres que presentaron una queja por motivo de embarazo (ver Tabla 4.5), la mayoría de ellas no especifica el número de meses de embarazo (61.8%), 21.4% de las mujeres estaban en el primer trimestre, 12.2% en el segundo trimestre y 4.6% en el tercer trimestre. El caso de Nayeli, una mujer que trabajaba como promotora en una empresa desde hacía 16 años y con seis meses de embarazo, sirve para ilustrar este punto.

> Laboraba desde hace 16 años en la empresa XXXXXXX México S.A. de C.V. en el puesto de promotora. En el mes febrero del año 2018 la asignaron a la marca Hublot, le darían un contrato. Sin embargo, el 15 de agosto de 2018, la supervisora le informo que ya estaba enterada de mi embarazo por mis incapacidades entregadas a la empresa, por lo que no sería posible la firma del contrato. Textualmente me dijo: "Ay Nayeli, de verdad que tonta eres, solo a ti se te ocurre embarazarte, si ya sabes que embarazadas no funcionan en los empleos. Si apenas vas a firmar contrato, pues ahora con la pena, te vas a quedar sin nada; y pues así, mejor te recomiendo que renuncies en forma voluntaria, de caso contrario, ni finiquito te van a dar.

Como se aprecia en la Tabla 4.5, la mayoría de las mujeres no reportaron complicaciones del embarazo (90.3%). Del total de mujeres, 14.3% indicó que estaba en una situación de embarazo de alto riesgo y que 8.4% había tenido una amenaza de aborto. Sólo 11.7% de las mujeres que presentó una queja tuvo que recurrir a un permiso de incapacidad por los malestares o problemas del embarazo, y 4.6% hizo uso de su permiso de maternidad, probablemente porque las mujeres son despedidas antes de que puedan hacer uso de este, o no cuentan con protección social por parte del empleador/a. Incluso, entre las mujeres que reportaron haber tomado un permiso de incapacidad, el tiempo promedio es de 7 días, por lo que no se trata de periodos prolongados de tiempo, en la mayoría de los casos.

Tabla 4.5- Características del embarazo de las mujeres

Características del embarazo.	
Número de meses de embarazo	
1r. Trimestre	21.43
2o. Trimestre	12.18
3r. Trimestre	4.63
No especificado	61.76
Complicaciones en el embarazo	
No	90.3
Sí	9.7
Embarazo de alto riesgo	
No	85.7
Sí	14.3
Amenaza de aborto	
No	91.6
Sí	8.4
Permisos	
Incapacidad[a]	11.7
Maternidad[a]	4.6

Notas: [a] Los porcentajes no suman 100%, solo se presentan en los que ocurrió

Los casos de Azucena, que trabajaba en un jardín de niños y Deisy sirven para ilustrar este punto. El segundo testimonio no deja lugar a dudas sobre el trato diferenciado, discriminatorio, hacia la mujer por el hecho de estar embarazada.

> En mayo de 2017 comenzó a laborar como asistente educativo en el Jardín de Niños XXXXXXX, teniendo como jefa directa a la dueña y directora del citado preescolar. En el mes de enero de 2018 se enteró que estaba embarazada, pero no informo en su momento a la directora su embarazo, ya que, en los primeros días de trabajo, algunas compañeras del Jardín mencionaban que cuando alguna trabajadora se embarazaba, la directora las despedía. No obstante, era notorio su embarazo, por lo que decidió continuar con sus labores de manera normal. El 6 de abril del año en curso, se presentó a las instalaciones del preescolar a realizar actividades de limpieza, ya que los niños se encontraban de vacaciones. Ese mismo día informó a la directora de su embarazo, así como también le indico que sí le pagaría sus vacaciones, ya que le había prometido pagarle una parte proporcional; sin embargo, la directora le mencionó que no le pagaría nada ya que todavía no cumplía el año, además que ya se había percatado de su embarazo, por lo que

estaba despedida ya que así no le servía. La directora nunca les dio a firmar algún contrato, tampoco tenían seguridad social, prestaciones y vacaciones; asimismo, nunca les proporcionaba recibos de nómina (Azucena).

Tenía 6 meses trabajando para la empresa XXXX, con el puesto de guardia de seguridad, actualmente desempeñaba sus funciones en Campo Marte. Tiene 3 meses de embarazo. Hace aproximadamente un mes notificó de su embarazo al Lic. XXXXXX, personal de Recursos Humanos. Indica que no ha cambiado sus datos personales, por lo que para atenderse medicamente le corresponde una clínica del Seguro Social que está ubicada en el Municipio de Nezahualcoyotl y actualmente ella vive en la Delegación Cuauhtemoc, por lo que al quedarle muy retirado su clínica se está atendiendo con un médico particular. Por cuestiones de salud ha faltado los días 17 y 20 de junio de 2018, el día 22 de junio al presentarse a su trabajo su coordinador le dijo que se veía mal por lo que la regresó a su casa. Trabajo normal los días 23, 24, 26 y 27 de junio, el día 25 de junio fue su descanso. El día de hoy 28 de junio, fue atendida por el Coordinador quien le dijo que tenía tres faltas y ello ocasionaba una baja inmediata, quedando en ese momento despedida. Aclara que solo tenía dos faltas las cuales justifico con sus recetas médicas y la tercera falta le están considerando el día 22 de junio que fue el día en que se le regresó. Además, sabe que hay otros compañeros que han faltado más días y continúan trabajando sin que se les llame la atención o se les dé de baja, por lo que considera que su despido fue por motivo de su embarazo (Deisy).

4.5- LAS FORMAS EN QUE SE MANIFIESTA LA DISCRIMINACIÓN. VIOLENCIA Y HOSTIGAMIENTO LABORAL

La discriminación se acaba tornando acoso laboral para que la mujer se vea orillada a presentar su renuncia. El acoso laboral, definido como “cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo” (Hirigoyen, 1999, pp. 43-44). Hirigoyen y Valls (2001) indican que las conductas de acoso laboral se pueden agrupar en:1) precarización de las condiciones de trabajo; 2) aislamiento y negación de la comunicación; 3) ataque contra la dignidad de la persona; y, 4) violencia verbal, física o sexual. Se optó por adaptar la clasificación que realiza la Ley 1010 de 2006 de Colombia por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo (Congreso de Colombia, 2006):

1) **Maltrato laboral:** Violencia contra la integridad física o moral por medio de expresiones verbales injuriosas, comportamientos que afecten el autoestima y dignidad de quienes participen en una relación de trabajo.[19]
2) **Persecución laboral:** Tiene como objetivo que la persona acosada termine su contrato de manera voluntaria y así que la institución no tenga que hacer frente a la indemnización correspondiente. Este tipo de acoso incluye cargas de trabajo excesivas, cambios de horario, descalificaciones.
3) **Entorpecimiento laboral:** Obstaculizar el cumplimiento de las labores del empleado/a acosado/a, como; privación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para realizar dichas labores; destrucción o pérdida de información necesaria y eliminación de mensajes electrónicos. Estas conductas tienen la finalidad de hacer quedar mal a las personas acosadas ante los/as superiores.
4) **Discriminación laboral:** Recibir un trato diferenciado por motivos de raza, género, edad, nacionalidad, creencias religiosas, inclinaciones políticas, preferencias sexuales o situaciones económicas y sociales.
5) **Inequidad laboral:** Cuando el empleador-a no es equitativo-a en la asignación de labores o funciones a manera de menospreciar a empleado/a.
6) **Desprotección laboral:** Conductas que ponen en riesgo la integridad y seguridad del empleado/a por medio de órdenes o asignaciones de funciones sin cumplir con los requisitos mínimos de protección y seguridad.
7) **Cambios en la situación laboral:** incluye la disminución de salario, reducción de prestaciones, cambio de puesto, tener acceso a menores comisiones, etc.

En la Tabla 4.7 se presentan las formas en que se manifiesta la violencia hacia las mujeres embarazadas.

Tabla 4.7- Formas en que se manifiesta la discriminación por embarazo

Forma en que se manifiesta la violencia hacia las mujeres embarazadas	%
Maltrato laboral	

[19] https://www.maken.mx/post/el-acoso-laboral.
https://www.prevencionintegral.com/actualidad/noticias/2022/06/03/acoso-laboral-sus-tipos
https://www.upla.cl/buenaspracticas/que-es-el-moobing-o-acoso-laboral/

Maltrato psicológico	48.5
Comentarios sobre apariencia	5.0
Comentarios peyorativos sobre el trabajo	9.1
Persecución laboral	
Incremento de la carga de trabajo	17.4
Cambio del lugar físico donde se llevaba a cabo el trabajo	7.5
Cambio de horarios	2.9
Bloqueo laboral	4.2
Inequidad laboral	
Disminución de la carga de trabajo, horas de actividad	10.0
Incremento en horas de trabajo	2.9
Desprotección laboral	
Exposición a riesgos sobre la salud	1.7
Cambios en la situación laboral	
Disminución de salario, prestaciones, cambio de puesto, menos comisiones, etc.	2.5
Otras	23.7

Fuente: Elaboración propia a partir de los registros administrativos de las quejas de COPRED.

4.5.1- Maltrato laboral

Con respecto a la primera dimensión, el maltrato laboral, encontramos que casi la mitad de las mujeres reportaron maltrato psicológico. Esto incluye insultos, trato degradante, constantes llamadas de atención, trato indiferente, comentarios como “ya no me sirves”, etc. El contenido del expediente de María, quién trabajaba en el departamento de nóminas de una empresa, refleja los insultos y el trato vejatorio que recibe de una de sus jefas.

> En la primera semana de diciembre le comunique mi embarazo (de menos de 5 semanas) a mis jefes Mónica, Carla (Coordinadora de Operaciones) y a Félix (Gerente de Operaciones). A partir de esto mi entorno de trabajo cambio, Mónica empezó a presionarme y aumentarme la carga de trabajo. Asimismo, su trato hacia mí era despectivo, me decía cuando me veía comer "¿Qué estás comiendo marrano?". También hacía referencia al hijo que espero en tono de burla me decía "que el bebé era hijo de todos los coordinadores y de otro de los compañeros". Me exhibía ante sus compañeros de trabajo.

Yazmín, coordinadora de planta de una empresa comercializadora, reporta los comentarios soeces y el maltrato psicológico del que era objeto por parte de su superior jerárquico, el cual empeoró cuando ella se negó a firmar la renuncia y reanudar sus actividades:

> A partir de ese momento al regresar a su área de trabajo el trato hacia la peticionaria fue descortés, agresivo, incluso suele repetirle que “así ya no me sirves”, “en el estado en el que estas ya no me sirves”, sin especificar para qué no le sirve. En una ocasión mientras estaba laborando, su superior se acercó a su lugar, él tenía aliento alcohólico y su actitud era muy agresiva. Le preguntó que si se sentía bien a lo que ella respondió que no. Entonces comenzó a gritarle “pues aguántate, no te quejes si estuviste muy feliz brinque y brinque en la banana, ahorita no te quejes ni vengas a dar lastimas, porque eso es lo que das lástima”.
>
> Dicha situación con el tiempo ha ido empeorando, pues comentarios ofensivos, burlas y el maltrato ya no solamente provienen de su superior, sino también de sus compañeros de oficina. Incluso, ha tenido conocimiento de que algunos de sus compañeros tienen la instrucción de “hacerle la vida imposible” a fin de que sea ella quien renuncie.

De la misma forma, es común encontrar en los expedientes, las situaciones en que las mujeres son ignoradas, minimizadas, les hacen burlas por los cambios en su cuerpo y se realizan comentarios vinculados con su sexualidad. El caso de Mariana y Celeste ejemplifican este punto.

> Di aviso de que se encontraba embarazada, haciendo lo correspondiente al área de recursos humanos. A partir de ese momento mis actividades normales del trabajo se incrementaron, llegando a realizar actividades de dos personas, mismas que pueden verificarse en el portal interno del centro de trabajo donde se tenía que cargar todas las actividades realizadas. Siempre solicité por escrito los permisos que requería para acudir a sus consultas médicas, no obstante, noté que mi jefe directo empezó a portarse grosero e incluso en ocasiones agresivo, ya que muchas veces me llego a decir “ahorita no te quiero ver” al momento en que ella se acercaba para solicitar ya fueran los permisos para sus citas médicas (Celeste).

Mariana, de 21 años, animadora en una plaza comercial, por su parte, indica que en el mes de noviembre de 2017 le notificó a su empleadora que estaba embarazada. Fue ahí cuando empezó a mostrar una actitud despectiva y humillante hacia ella realizando diversos comentarios como:

> “Por qué te embarazaste? eres una tonta" "por tu estado ya no es atractiva", "no sigas subiendo de peso porque te despediré antes" "si te tengo es por lástima" y "nadie te contratará en tu estado".

Los comentarios peyorativos sobre el trabajo, haciendo referencia a que el embarazo fue lo que detonó que el trabajo no fuera hecho o que tuviera mala calidad. Se realizan reproches a

las mujeres al decirles que son lentas, o que ya no les sirven para el trabajo. Amanda quien trabajaba en un restaurante, fue objeto de comentarios peyorativos sobre su trabajo, a la par que lo fue de persecución laboral, al serle incrementada la carga de trabajo.

> Informó a su jefe que se encontraba embarazada, solicitándole que tratara de ser menos ofensivo y evitara sobrecargarla de trabajo ya que no quería que pudiera afectarse su salud y la del producto. Sin embargo, él comenzó a decirle cosas como “antes de embarazarte eras oro puro y ahora ya no vales nada”, “eres muy lenta”, “voy a buscarte un remplazo, para que cuando ya quieras irte te vayas y ya”, asimismo, comenzó a cargarle mucho más trabajo, desde el tener que abrir la cortina hasta lavar los trastes, teniendo que llegar de media a una hora antes de su horario de trabajo.

Lo mismo refiere Elsa, empleada en una empresa de seguridad:

> El supervisor comenzó a molestarla en torno a su embarazo, refiriendo "apúrate no te vayas a cansar, camínale rápido", a lo que la peticionaria le indico que el médico le había dicho que caminara más despacio por su condición de embarazo. (…) El coordinador de servicios comenzó a decirle "Ay! esta señora, parece que el embarazo le afectó, y se volvió más..." sin terminar la frase pero moviendo las manos en señal de desapruebo. Esto hizo que ella se sintiera incómoda y triste.

4.5.2- Persecución laboral

En términos de la persecución laboral, 17.4% de las mujeres indicaron incremento de la carga de trabajo, 7.5% que la cambiaron de lugar físico donde se llevaba a cabo el trabajo, y 2.9% cambio en los horarios. También caben en este rubro situaciones en que los superiores/as crean supuestas situaciones para desacreditar su trabajo y acusarlas de haber incurrido en faltas, corrupción y desobediencia en la empresa. Esta situación, que se origina desde una posición de poder, tiene por objeto que, para *evitarse* problemas y procedimientos legales en su contra, la mujer embarazada acabe firmando su renuncia. Este es el caso de Lucía, una auxiliar contable en una empresa de fabricación de maquinaria, cuyo testimonio en el registro administrativo de COPRED correspondiente indica:

> Informó a su jefe inmediato de dicha situación [embarazo], asimismo, le solicitó se le integrara su salario registrado ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, ya que la tenían registrada con un salario bruto de diecisiete mil cuatrocientos noventa pesos mensuales, cuando su salario bruto final era de veinte unos mil cuatrocientos noventa

> pesos mensuales. Recibió como respuesta que no le podía registrar su salario y la inculpo de haber realizado un movimiento no autorizado, situación que es totalmente falsa.
>
> Posteriormente, su jefe inmediato redactó un documento en el que la inculpaba de dicha situación, pidiéndole que firmara el acta, pero como no accedió a plasmar su firma, comenzó a amenazarla con inventar malos manejos en la empresa. Diciendo que si quería evitar que la denunciaran ante alguna autoridad tenía que firmar su renuncia, para ello la obligaron a redactar un escrito en el que ella presentaba su renuncia.

El caso de Magaly, empleada en una tienda de uniformes del centro histórico de la CDMX, muestra claramente una situación de persecución laboral, al cambiar las condiciones de trabajo y el incremento del trabajo. Todo lo anterior, a la par que fomentó la exclusión por parte de otras personas empleadas.

> En el mes de junio de 2019 me enteré de que estoy embarazada, motivo por el cual hice del conocimiento a la dueña de la tienda, quien en ese momento no me dijo nada al respecto. Sin embargo, en el tercer mes de embarazo, la dueña comenzó a proporcionar más trabajo del habitual, ya que me pedía traer la mercancía de la bodega que se ubica en el segundo nivel en donde me tocaba subir escaleras, posteriormente me quitó del mostrador y me indico que mis labores las realizaría fuera de la tienda donde me tocaba cuidar la mercancía exhibida fuera del mostrador y donde me tenía parada la mayor parte del tiempo y jornada laboral. Me prohibió entrar a la tienda y que mis compañeros me hablaran, me impedía ingresar al baño, lo que me ocasiono tener infección en las vías urinarias, comencé a sufrir de hipertensión, todo ello sin que la dueña tomara en cuenta mi embarazo.

Esta situación acaba siendo parte de un patrón que han vivido también otras mujeres. Martha, empleada en una empresa dedicada a la venta de automóviles, indica que inició su empleo en el centro de contacto (call center) de una sucursal, y su relato muestra claramente la persecución laboral y el fomento de la exclusión por parte de su superior jerárquico para que no fuera tenida en cuenta por los compañeros/as.

> En el mes de noviembre de 2018, notificó su embarazo, a raíz de ello ha estado viviendo hostigamiento laboral, ejemplo de ello, se le cambio de área y ahora sus funciones son de hostess, donde tiene que estar parada la mayor parte del día, tiene que hacer más actividades físicas, se le prohibió hablarles a sus compañeros, le quitaron sus comisiones, se le cambio de horario de trabajo (…).

Montserrat, auxiliar administrativa en una empresa logística indica por su parte:

> “A partir de que comunicó su embarazo la comenzaron a hostigar laboralmente, entre los cuales tenía que cubrir horarios y días de trabajo en otras plantas que se encontraban a dos horas de su domicilio; no obstante, siempre cumplió con sus labores y obligaciones como trabajadora.”

4.5.3- Bloqueo laboral

En términos de bloqueo laboral, este es reportado por 4.2% de las mujeres. Este es el caso de Cynthia, una mujer que trabajaba en una institución bancaria como asesora de banca de empresa. Quién al quitarle clientes y cambiar las formas en que se debe desempeñar en el trabajo, además de mantener una estrecha vigilancia de sus actividades de trabajo (al exigirle que realice reportes que no son solicitados a otras personas que se encuentran asimismo laborando en el mismo lugar) puede ser constitutivo de una situación que podría conceptualizarse como bloqueo laboral.

> A partir de que informe sobre mi embarazo empecé a notar un trato diferente hacia mi persona; mi principal actividad en la empresa consistía en la venta y compra de divisas, por lo que mi jefa empezó a hacerme cambios en la forma en que normalmente opera el trabajo, lo cual le comenté. Ella me respondió que "así se opera, si no estás de acuerdo, vete", después empecé a notar que me excluían de mis actividades, asimismo, me quitaron clientes, situación que me perjudico, ya que parte de mis ingresos los recibo como comisionista, disminuyendo dichos ingresos; por otro lado, en más de una ocasión le solicite mi jefa directa tomar la capacitación que brinda la empresa. Dicha autorización me fue negada; la relación con mi jefa se fue tornando hostil, al grado de que empezó a pedirme reportes diarios que nunca solicitaba, esto lo hacía únicamente conmigo y no con el equipo de compañeros, asimismo, me solicito le informara de mis horarios de entrada, salida y comida, así como de actividades diarias.

También se encuentran situaciones como las siguientes que denotan este bloqueo laboral con la intención de hacerlas quedar mal y de no proporcionarles los insumos necesarios para poder llevar a cabo sus funciones. Las mujeres embarazadas reportaron que las dieron de baja de los chats de WhatsApp, que en su computadora habían borrado la información necesaria para poder llevar a cabo las actividades encomendadas, quitarle los insumos (como computadora y documentos) para poder llevar a cabo el trabajo. Lucía, una mujer que trabajaba en un despacho jurídico como responsable de cuenta, reporta:

> Sin platicar la situación o darme aviso previo, al mostrar su evidente molestia [ante el embarazo] me hizo saber quién inicialmente era de apoyo que cubriría mi lugar de manera definitiva, quitando mi jefe directo la computadora que usaba para trabajar, así como todas mis cosas, poniéndolas bajo llave sin decirle nada, hasta el día de hoy desconozco porqué y mucho menos sé qué actividades desempeñaré.

La situación es semejante a la que indica Roberta, una ejecutiva empresarial trabajando en una empresa del sector bancario.

> [Mi jefe] empezó a obstruir mi trabajo, ya no me dejaba salir, me ponía hacer otras actividades, me pedía más trabajo administrativo, etc. Desde el 4 de septiembre ya no me deja tener trato con clientes, se me limitó más mi actividad, no puede imprimir documentación, ni enviar ningún tipo de información.

4.5.4- Inequidad laboral

La inequidad laboral manifestada como una disminución de la carga de trabajo u horas de actividad, fue reportada por una de cada diez mujeres embarazadas que presentaron una queja en COPRED. Esto tiene por un lado el objetivo de *congelar* a la mujer para evidenciar que no es necesaria y que no es tenida en cuenta, al mismo tiempo que en el caso de aquellas personas cuya parte de su salario deriva de comisiones, implica un cambio que incide directamente en la remuneración que pueden percibir.

4.5.5- Desprotección laboral

La desprotección laboral es reportada en menor medida (1.7%) de los expedientes examinados, indicando que algunas mujeres fueron expuestas a situaciones potencialmente riesgosas en su situación de embarazo. Este es el caso de Helena, una mujer que trabajaba como auxiliar administrativa en una tienda de abarrotes.

> En el mes de febrero de 2017, notifico su embarazo, el cual es de alto riesgo por lo que empieza a tener diversas incapacidades, derivado a que estuvo faltando mucho, se le fue cambiando y bajando de puesto incluso se le llego a cambiar a un lugar donde se manejaban químicos, por último, se le cambió a la envasadora. Su jefe directo, desde un inicio empezó a tratarla de manera prepotente, la insultaba, menospreciaba su trabajo

indicándole que todo lo que hacía estaba mal. En junio de 2017, se cayó un palo de una tarima y su jefe le dijo que lo levantara, por lo que ella le dijo que sí. Sin embargo, se tardó dado que estaba llenando unos papeles, por lo que se acercó a ella y le dijo "cuando yo de una orden por mis pantalones se tiene que cumplir en el acto, soy tu jefe".

4.5.6- Cambios en la situación laboral

Las mujeres reportaron cambios en la situación laboral, como disminución del salario, de las prestaciones, menores comisiones, retraso en los pagos e inclusive falta de pago, etc. El 2.5% de las mujeres que presentaron quejas reportaron este tipo de situaciones. Algunas de estas situaciones ya se han visto en los testimonios presentados previamente. Sin embargo, se aporta aquí el caso de Laura, Maritza y Carmina, para mayor ejemplificación.

> Desde que [su jefe] se enteró de su embarazo se le aumento la carga de trabajo, empezó a presionarla más, lo que derivo a que empezara a estresarse, ocasionando con ello que tuviera un sangrado y tuvo que acudir de urgencias al hospital, por otra parte, se le ha querido levantar actas administrativas sin justificación, mediante mentiras como es decir que no acude a sus tiendas, dichas actas no han procedido al no ser ciertos los hechos. Únicamente está recibiendo su salario, pero no se le están dando sus comisiones. En la actualidad, sigue vendiendo y generando comisiones las cuales no se le están pagando (Laura).
>
> A partir de que notifiqué mi embarazo me han retrasado dichos pagos, por lo que considero que lo están haciendo para presionarme a renunciar voluntariamente (Maritza).
>
> Cuando informé sobre mi embarazo empecé a notar un trato diferente hacia mi persona; empecé a notar que me excluían de mis actividades, me quitaron clientes, situación que me perjudicó, ya que parte de mis ingresos los recibo como comisionista, disminuyendo dichos ingresos (Carmina).

4.5.7- Otras situaciones violentas: privación de libertad, coacciones y amenazas

Finalmente, dentro de la categoría de otras situaciones (23.7%) son situaciones en las que hay amenazas, privación de libertad, coacciones, no justificación de faltas por acudir a citas médicas, descuentos dobles en el salario por acudir a citas médicas, prohibición de ejercer su derecho a la lactancia, hostigamiento sexual, etc. En las quejas presentadas se observa que los

y las empleadoras no respetan los derechos laborales de sus empleadas embarazadas. Entre las quejas presentadas, ocho mujeres indicaron que cuando acudían a sus citas médicas prenatales tenían problemas en sus centros de trabajo, debido a que no les justificaban las faltas, las hacían reponer las horas que habían faltado o incluso les descontaban de su salario el doble de las horas no laboradas. Para ejemplificar esta situación tenemos la siguiente narración de una mujer de 30 años que trabajaba como costurera:

> La dueña me hacía reponer las horas que me tardaba con el médico, en caso de que no las justificara con el certificado médico, me descontaba de mi sueldo el doble de las horas, en una ocasión me descontó seiscientos pesos.

En otros casos las citas médicas fueron un elemento relacionado con el despido injustificado de la mujer. Una de las mujeres indicó que el propietario de la refaccionaria en donde trabaja le dijo que "ya lo había pensado bien, y no le convenía que estuviera faltando, por lo que consideraba que era mejor terminar con la relación laboral".

De acuerdo con el artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, fracción cuatro las mujeres trabajadoras tienen derecho a un periodo de lactancia hasta el término máximo de seis meses, tendrán dos reposos extraordinarios por día para alimentar a sus hijos e hijas, en un lugar adecuado e higiénico que designe la empresa. Sin embargo, en las quejas presentadas en el COPRED, cuatro mujeres indicaron que no se cumplieron con estos derechos, ya que en sus centros de trabajo no hay espacios para alimentar a sus bebés y no se respetan sus horarios de lactancia. En una de las quejas se menciona que ante la solicitud de una jornada laboral reducida para que pudiera alimentar a su bebé, el supervisor de la empresa le dijo lo siguiente:

> Agradece que aún tienes empleo y que no te corrimos durante tu embarazo, lo que estás haciendo es extorsionar a la empresa. Las empleadas con bebés son una carga porque siempre quieren más y más beneficios...si nos colmas, te largas, así que mejor deja de exigir beneficios.

Además de los incumplimientos a los derechos laborales de las mujeres embarazadas, nueve mujeres reportan que debido a su embarazo no les renovaron el contrato. Para ilustrar esta situación, podemos analizar el relato de una mujer que trabajaba para la Secretaría de Educación, Ciencia, Tecnología e Innovación.

> Dos días antes de que terminara su contrato su jefe le preguntó '¿qué vamos a hacer con tu embarazo?', esta pregunta le sorprendió ya que él no tenía conocimiento, pero le respondió que no entendía a qué se refería, después él informó que en relación a la renovación de su contrato (*sic.*), su embarazo no era compatible con dicha renovación, ya que estaba embarazada y no podía trabajar así, por lo que en ese momento la liberaba de sus actividades.

Por otro lado, en tres quejas se reportó violencia física manifestada en empujones, manoteos y jalones. Un ejemplo de esta situación es lo que vivió una mujer en una empresa de importación.

> Al notificar su embarazo su jefa directa comenzó a hostigarla diciéndole que tenía bajo rendimiento y en una ocasión fue auditada cuando se encontraba sola. Al terminar la auditoria se le indicó que tenía un faltante de 4 bolsas y un sobrante de otras 4 bolsas, normalmente se hace un ajuste en estos casos, dado que sucede por un mal etiquetado por parte de los proveedores, sin embargo, a ella solo le dijeron que "estaba mal y tenía dicho faltante". Ante estos hecho la representante legal de la empresa la tomó del brazo, la jalo y la sentó a fuerzas, indicándole que estaba despedida.

La privación de libertad, y el hecho de que las retengan en el lugar de trabajo para forzarlas a que firmen su renuncia, también se presenta en algunos expedientes de discriminación por embarazo. Este es el caso de Rebeca, de quien no tenemos información sobre su posición en el empleo, pero que narra que fue retenida en la empresa, además de padecer una situación de violencia física.

> Ante mi negativa a firmar la carta de renuncia, una de las dos personas que se presentaron como representantes legales, el varón se acercó a mí y me empezó a amenazar y a agredir físicamente, manoteándome y arrebatándome el equipo de cómputo que la empresa me dio para realizar mis labores y que estaba bajo mi resguardo. Me quisieron despojar de un equipo celular también, yo nunca me negué a entregar esas pertenencias, pero exigí mis cartas responsivas, las cuales en todo momento se me negaron. Después de forcejeos, empujones e intimidaciones, me negaron la salida del edificio, privándome de la libertad, hasta que logre hacer una llamada a mi pareja, quien pidió una patrulla y una ambulancia por mi tema de embarazo y preclamsia que tengo actualmente. Cuando se percataron de la presencia de la patrulla, ellos llamaron a la seguridad del edificio, argumentando que yo no trabajaba ahí y que me estaba robando cosas, que ya me sacaran del edificio.

Claudia reporta, asimismo, que fue encerrada en una oficina hasta que no entregara su gafete e Ivette, encargada de servicios educativos de un centro de educación superior, reporta la misma situación. Estas situaciones generan desconcierto y miedo a las mujeres, cuya situación de vulnerabilidad se ve acrecentada por la condición de embarazadas.

> El día 27 de junio, habló con su jefe para comentarle todo lo que estaba sucediendo [en recursos humanos le habían pedido la renuncia]. A lo cual este le dijo que efectivamente ya no servía, encerrándola en una oficina mientras no entregara su gafete, por lo que llamo a su familiar contándole lo sucedido, hasta que la dejó salir después de un rato (Claudia).

> Una vez que se encontraba en su fuente de empleo, acudió a su lugar el encargado de recursos humanos del Centro de Estudios Superiores, quien le informo que por restructuración de personal ya no necesitaban de sus servicios, a lo que ella le contesto que no la podía despedir porque estaba embarazada. A lo cual respondió que a él no le importaba, que lo mejor era que firmara su renuncia. Ante esa situación decidió no firmarla, pero dicha persona la privo de su libertad diciéndole que no saldría de la oficina si no firmaba el documento. Ella intentó realizar una llamada telefónica a su esposo, pero el encargado de recursos humanos le dijo que dejara su celular o si no se lo quitaría, presionándola en todo momento a firmar su renuncia. Después de quince minutos logró salir de la oficina, siendo despedida en ese momento.

Aunado a lo anterior, las mujeres embarazadas son objeto de violencia, al quitarle los recursos que se precisan para salir del lugar de trabajo. Cynthia, una mujer que trabajaba en una institución bancaria como asesora de banca de empresa indicó.

> El jefe de recursos humanos me abordó en la entrada principal del edificio de la empresa, diciéndome "estás despedida porque estás embarazada", yo no respondí nada, ya que la noticia me sorprendió y asustó. Enseguida subí al piso 11 de mi lugar de trabajo, me abordo mi jefa quien me quito la credencial de la empresa, a lo que yo le dije que como iba a sacar mi coche y /o salir de la propia oficina, ya que tengo que salir con el gafete, a lo que ella me contesto que "era mi problema". Ante esto, le pedí apoyo a mis compañeros para salir de la oficina y después a los policías [de seguridad] para sacar mi coche. En ese mismo momento también fue bloqueado mi acceso al correo electrónico de la empresa, en la que yo también guardaba información personal y laboral.

En ocasiones, como es el caso de Guadalupe, se presentan amenazas y exhibición pública para que las mujeres no puedan conseguir empleo en otra empresa.

> Después de cuatro días sin que le dieran una función y sin que la dejaran checar su entrada, le dijeron que con motivo de su acta administrativa estaba despedida, amenazándola que lo mejor era que no los demandara porque eran una empresa muy grande y que trabaja para el gobierno, teniendo buenos abogados y en caso de que demandara se le iba a boletinar para que ya no encontrara trabajo y si no los demandaba no se le daría de baja del Seguro Social.
>
> Actualmente su empresa colocó una foto de ella en grande en la entrada principal de la zona industrial Pical Pantaco, lo que ocasiona que ella no pueda entrar y por ende no pueda buscar otro trabajo dentro de la misma zona. Incluso la iba a contratar una empresa de tostadas [después de ser despedida] pero al ver su foto en la entrada ya no la contrataron.

Otra de las situaciones reportadas es el hostigamiento y acoso sexual, en dos quejas se reportaron conductas relacionadas con atención sexual no buscada (tocamientos) de parte de un compañero y coerción sexual. En una de las quejas Claudia, operadora de silla de ruedas, menciona que el coordinador al enterarse que estaba embarazada comenzó a hostigarla laboral y sexualmente, diciéndole frases como:

> “estás gordas, estás panzona, así ya no sirves para el trabajo, vete a tu casa a cuidar a tu hija”, “ya te dije que así no me sirves”, por lo que no le asignó ningún trabajo. Un día le dijo “si no te vas te voy a hacer la vida imposible, para que renuncies voluntariamente, y voy a poner al personal en tu contra (alguna de sus compañeras fueron amenazadas de que sí le hablaban les iban a quitar el trabajo). Me dijo que podemos hacer un convenio el cual consiste en tener intimidad conmigo"

La situación que padeció Claudia es especialmente preocupante ya que el hostigamiento sexual que padeció se encuentra dentro de la categoría de coerción sexual (*quid pro quo*), al proponer un intercambio sexual a cambio de seguir manteniendo el empleo.

4.5.8- Directamente despedidas al conocer el embarazo

Los rubros anteriores (maltrato, persecución, entorpecimiento, inequidad, desprotección, cambios en la situación laboral, así como la categoría de *otras* situaciones) implican hostilidad y agresión. No obstante, no todas las mujeres pasan por estas experiencias. En los expedientes de COPRED existen casos en que las mujeres son despedidas directamente, sin que se produzca una situación de hostilidad y agresión previa para forzar la salida de la mujer embarazada del

puesto de trabajo. Pero sí se producen las situaciones de coacción y amenazas para que *voluntariamente* firme la renuncia. Mónica de 46 años, trabajando como auxiliar contable en una empresa de servicios administrativos indicó en su queja:

> Después de notificar que tenía un embarazo de alto riego tuvo una reunión con su jefe directo le dijeron que estaba despedida y que debía firmar su renuncia, ella no aceptó firmar. Posteriormente entró el gerente de la empresa quien le dijo "¿me quieres ver la cara, como es posible que no supieras que estabas embarazada? La empresa va a hacer una reestructuración en la cual tú no estás contemplada, tomas tus cosas y vete". Después entró el abogado de la empresa quien le dio a firmar su renuncia, la cual se negó a firmar, el abogado la amedrentó diciéndole que en caso de no firmar se la iba a boletinar, no se le iba a dar una carta de recomendación y le reitero que la empresa ya no la quería, incluso si ella insistía en quedarse, se le iba a tratar mal, para que se fuera.

El comunicar que la mujer está embarazada es recibido como una mala noticia por parte de los empleos, de los/as superiores y gerentes. Las mujeres son criticadas, son tildadas de ignorantes, tontas, irresponsables, y son hechas ver como alguien inservible. Esto no sucede con los hombres, ya que cuando ellos embarazan a una persona no son objeto de estos comentarios. Los testimonios presentados a continuación, sirven para ilustrar lo que Acker (1990, p. 139) argumenta en su teoría del género de las organizaciones,

> “Los puestos de trabajo [en abstracto] y las jerarquías, son conceptos comunes en el pensamiento organizacional, que asumen un trabajador universal y sin cuerpo. Este trabajador es de hecho un hombre; los cuerpos masculinos, su sexualidad, así como sus relaciones con la procreación y el trabajo pagado se infieren de la imagen del trabajador. Las imágenes de los cuerpos masculinos y de la masculinidad permean los procesos organizacionales, marginalizando a las mujeres, y contribuyendo al mantenimiento de la segregación de género en las organizaciones”.

La representación del trabajador ideal es quien es totalmente comprometido, flexible, indudablemente centrado en su trabajo, y sin responsabilidades familiares que le impidan estar siempre al servicio del empleo (Acker, 1990; Byron & Roscigno, 2014). Es por este motivo que se cree que las mujeres no pueden ser buenas madres y buenas empleadas. Los casos que se presentan a continuación ejemplifican cómo procesos comunes y exclusivos de las mujeres, como es el proceso de embarazo y lactancia, transgreden la imagen del trabajador –en masculino– conceptualizado de forma masculina. Este trabajador no pasa por los procesos de

embarazo, parto y lactancia como las mujeres. Es por este motivo que ellas son discriminadas por su condición, por no cumplir con el *ideal del trabajador.* Dafne, de 39 años promotora minorista en una tienda libre de impuestos, recibió la siguiente respuesta al notificar a su supervisora que se encontraba embarazada.

> "¡Ay, de verdad, qué tonta eres! Sólo a ti se te ocurre embarazarte, si ya sabes que embarazadas no funcionan en los empleos. Si apenas vas a firmar contrato, pues ahora con la pena, te vas a quedar sin nada; y pues así, mejor te recomiendo que renuncies en forma voluntaria, de caso contrario, ni finiquito te van a dar."-

En ocasiones los prejuicios individuales son enmascarados y difuminados en el ente abstracto de *la empresa*, *la compañía*, *los superiores*, como si se tratara de una instancia que es independiente de los/as trabajadores y supervisores/as. Rebeca, cajera en una cadena de pizzerías, indicó en su queja la siguiente interacción con el gerente distrital:

> Cuando comuniqué a mi superior que tenía sospechas de un embarazo, él me dijo: "Que mala noticia...y con tu ascenso en puerta las próximas semanas; pasaré esta confirmación a mis superiores y ojalá que no tomen represalias contigo, considerando que a la empresa no le sirven las empleadas embarazadas."

Alejandra, de 29 años, desempeñándose como gerente de negocios de Latinoamérica, una empresa transnacional indicó que le comentaron:

> "Debido a que estás embarazada, ya no nos sirves, estás despedida"

Estas reacciones asociadas al "no nos sirves", pueden explicarse a partir de la tradicional "ideología de las esferas separadas". Esta postula que los individuos deben escoger entre el trabajo y la familia, y que a las mujeres (madres) les corresponde la familia, mientras que a los hombres les toca el trabajo. Esta ideología se traduce en creencias que continúan siendo culturalmente dominantes. De hecho, los datos de la Encuesta Mundial de Valores para México (2017), un estudio longitudinal entre países muestra que 21.4% de los/as mexicanos están muy de acuerdo que los niños/as preescolares sufren cuando su madre trabaja, y 31.5% está muy de acuerdo (cálculos propios).

Los/as gerentes de las tiendas o negocios les dicen a las mujeres en el mismo momento que se les comunica que están embarazadas, cosas como las siguientes:

> "Pues en verdad que mala noticia, yo no puedo hacer nada, sólo resta que pase este reporte a los superiores, pero considera que a la empresa no les sirven las empleadas embarazadas... ojalá la empresa no tome represalias contigo".

> "Por instrucciones del dueño, estás despedida porque embarazada no nos sirves y ni pienses que seguiremos pagando tu IMSS, ya te dimos de baja, retírate"

Estas situaciones se asocian a que las organizaciones laborales, bajo la premisa que son neutrales al género, producen y reproducen desigualdades de género derivadas de las formas de organización patriarcal. El ver las organizaciones laborales, y el propio Estado, en términos genéricos es algo relativamente reciente, ya que el androcentrismo en la ciencia ha excluido sistemáticamente a las mujeres como objeto y sujetos de conocimiento (Harding, 1989). En las organizaciones, "se toma el comportamiento de los hombres y sus perspectivas para representar a las personas, a las estructuras y a los procesos que se acaban teorizando como neutrales al género" (Acker, 1990, p. 142). Por ese motivo, cuando se presentan argumentos como que las organizaciones (los empleos en este caso) afectan de manera diferencial las vidas de los hombres y de las mujeres, se cree que son afectadas de manera distinta en las organizaciones, se rebate este argumento haciendo ver que las organizaciones son neutrales al género. Esa *aparente neutralidad* es la que justifica que a las mujeres las traten mal y de manera injusta, a pesar del marco normativo existente, ya que en términos organizacionales las necesidades del negocio, la productividad, y el funcionamiento es la lógica que deben seguir los negocios (ver Byron & Roscigno, 2014).

4.5.9- Despedidas tras bajas por incapacidad o malestares

La última situación, no tan ajena a las anteriores, es en la que la mujer es despedida tras bajas por incapacidad, malestares o simplemente por haber pedido permiso para poder acceder a sus revisiones médicas. Estas situaciones acaban generando mucho malestar en las organizaciones, ya que lejos de ser percibidas como un derecho de las mujeres, son conceptualizadas como una pérdida a la productividad. Marina, de 22 años, ayudante general en una cadena de pizzerías reporta en su queja:

> Cuando pedía permiso para a sus citas médicas la obligaban a doblar turno para recuperar el tiempo que pedía. En septiembre tuvo una amenaza de aborto, la gerente de la sucursal la sacó diciéndole que ella no quería tener problemas en la sucursal, sacándola de la tienda y sin ayudarla. Después de tomar cinco días de incapacidad regresó a su centro de trabajo y la encargada de recursos humanos le dijo que firmará su renuncia debido a que "era por su bien".

De la misma manera otras tres mujeres, una trabajando como becaria, la segunda como ejecutiva bancaria, y la tercera como recamarista en un hotel, indicaron:

> Después de tomar unos días de descanso, sin goce de sueldo, por amenaza aborto, mi jefe me dijo que lo mejor era que no regresara, entonces le pregunté: ¿me estás corriendo? A lo que él respondió: "no, pero la verdad no me sirves, yo necesito a alguien que este al pendiente de tu área, como te dije ya no me eres útil, me deslindo de cualquier problema que llegue a pasar en tu área, quedas fuera del proyecto porque para mí tu dejas de existir en este momento y no te preocupes que yo voy a contratar a otra persona, porque tú para mí no vales nada, quisiste hijo, pues te atienes a las consecuencias.

> A la empresa no le convenía, pues faltó muchos días por su incapacidad y luego embarazada vas a pedir muchos permisos que serán un gasto innecesario para la empresa, no le conviene tenerte"

> La mujer tuvo una incapacidad por haber tenido un sangrado derivado del esfuerzo realizado en el trabajo, después de esta incapacidad recibió otra, a lo que el empleador le dijo: "Yo no voy a pagar las calenturas de tu marido y tú, te aprecio pero eres una persona inmadura, además me llegó una multa por parte del Seguro Social y es tú culpa por lo que así como abriste las piernas ahora tú vas a pagar las multas, yo no pagare nada por ti, desde este momento ya no te quiero y no hay servicio para ti, vete y hazle como quieras, nadie te va a creer".

Estos testimonios apuntan a que, con independencia del nivel de puesto, tipo de negocio, y de la jerarquía en el trabajo, todas estas mujeres comparten experiencias similares. Esto apunta a que la diferenciación de trato y la discriminación es resultado de la desigualdad de género socialmente construida. Sin embargo, existen algunos estudios que sugieren que cuando las mujeres están en organizaciones más masculinizadas y en puestos conceptualizados como masculinos, es más probable que padezcan discriminación por embarazo (Masser, Grass, & Nesic, 2007).

4.6- ¿CUÁNDO Y QUIÉNES DISCRIMINAN?

La Tabla 4.6 presenta información sobre cuándo ocurre la discriminación y quienes son las personas que discriminan. Con respecto a las personas responsables de la discriminación normalmente son los superiores (46.8%), y en ocasiones son los jefes/as directos. Los jefes directos (inmediatamente superiores) fueron señalados en 35% de los casos, así como en las pequeñas empresas, como el caso de Azucena del jardín de niños, es la propietaria/o quien ejerce esa discriminación (13.5%)[20]. Llama la atención que también los compañeros/as sean señalados como agentes que fomentan la diferenciación entre las personas. Este punto señala lo estructural del fenómeno, y que no siempre son las personas que están en una posición jerárquica superior quienes discriminan en base a la aparente neutralidad de las prioridades institucionales. Para comprender mejor que sean los/as trabajadores del mismo rango que las mujeres quienes las discriminen y las violenten, Glass y Fodor (citados en Byron & Roscigno, 2014) argumentan que las prerrogativas y privilegios (inasistencia, reducción de carga de trabajo, permisos, etc.) pueden verse por los trabajadores/as como contrapuestas a los intereses de la organización (eficiencia y beneficio). Asimismo, las tensiones vinculadas con la distribución del trabajo, y adaptaciones laborales pueden generar malestares que se canalizan hacia la mujer embarazada. A esto apunta el argumento de Berdahl (2007) quien conceptualiza la violencia de género en el contexto de una relación laboral como una forma de mantener el estatus, pudiendo ser este estatus y privilegio ocupacional o el estatus de género. En este sentido, los/as compañeros tendrían incentivos para discriminar a la mujer en función de que de esa manera ellos/as mostrarían que cumplen mejor con el ideal del trabajador.

Frías (2020), en un estudio sobre una institución de procuración de justicia ejemplifica cómo la violencia laboral basada en el género (discriminación por sexo o sexismo, atención sexual no buscada, y coerción sexual) puede producirse de forma intragenérica como intergenérica. Es por ello por lo que a algunas personas les pueda sorprender el hecho de que las mujeres sean señaladas como responsables de discriminar en 42.3% de las quejas, siendo el

[20] Para diferenciar entre estas dos categorías, pensemos en una mujer que se desempeña como cajera. Su jefa directa sería la jefa de cajeras, y la superior jerárquico sería la gerente.

porcentaje de hombres 48.5%. En algunos casos, las mujeres son discriminadas tanto por personas del sexo masculino como del femenino (5.4%).

El caso de Alejandra ilustra una situación de discriminación y maltrato por parte de una compañera de trabajo

> En octubre de 2018, se le extendió por parte del IMSS un documento en el que señala que tenía un embarazo de alto riesgo, por lo que se hace la indicación de que debe evitar hacer esfuerzo físico, cargas cosas pesadas, etc. dicho oficio lo notificó el 1 de noviembre a su jefa directa.
>
> Indica que dentro de sus funciones esta hacer la limpieza, cargar cosas, trapear, etc., por lo que a los días posteriores de tener las indicaciones médicas dejó de hacer dichas actividades, lo que origino que sus compañeras se molestaran con ella y empezara a hostigarla, haciéndole comentarios como “estás embarazada, no estás enferma, tu embarazo no es discapacitante, deja estar de floja y ponte a barrer” y una le dijo "espero que abortes a tu bebé", dichos comentarios se los hizo saber a su jefa, quien le dijo que a fin de que les callara la boca a sus compañeras hiciera los trabajos, a lo que ella le explicó que no era porque no quisiera sino eran indicaciones médicas y no iba a poner en riesgo su salud. Sin embargo, en fecha 8 de noviembre su jefa la obligo a limpiar la vitrina como el producto de vitrina, asimismo la limpieza de una puerta de vidrio, acto seguido, en ese momento empezó con dolores de vientre, al día siguiente, su jefa realizó una junta para tratar el tema de que ella no podía hacer trabajos, donde su compañera negó haberle dicho algo y de manera altanera empezó a gritarle que era una mentirosa, acción que le provoco estrés y enojo, provocándole con ello dolores más fuertes por lo que se retiró de su trabajo y acudió a urgencias. Estando en urgencias le indicaron que el corazón de su bebe ya no latía por lo que tenían que hacerle un aborto diferido, derivado del esfuerzo que realizó y por el estrés con el que estuvo trabajando, programándole un legrado uterino instrumentado.

Tabla 4.6- Características de las personas que ejercen discriminación y el momento en que ocurre (en porcentajes)

Quien discrimina	
Jefe directo	35.0
Superior jerárquico	46.8
Compañero	2.1
Propietario/a	13.5
No especificado	2.5
Sexo de personas que discriminan	
Mujer	42.3

Hombre	48.5
Mujer y hombre	5.4
No especificado	3.8
Momento en que ocurre	
Embarazo	95.8
Tras el parto	0.8
En el embarazo y tras el parto	2.9
No especificado	0.4

Fuente: Elaboración propia a partir de los expedientes de COPRED

Con respecto al momento en que ocurren estas situaciones, la gran mayoría (95.8%) ocurre durante el proceso de embarazo. En 2.9% de las quejas se indica que ocurrieron tanto durante el periodo de gestación como tras el parte. En una minoría de los casos, el trato desigual o discriminatorio tuvo lugar tras el parto. Este es el caso de una mujer Cristina, que trabajaba en un call center y tras el parto de su hijo vivió la siguiente situación, que se reproduce tal y como figura en los registros de COPRED:

> Karla, estos últimos meses has estado muy exigente con tus beneficios de maternidad, no tienes nada contentos a los más altos directivos de XXX, así que si valoras tu empleo, ya mejor cálmate" y posterior y casi inmediatamente el segundo de ellos me dijo en tono agresivo: "Karla, agradece que aun tienes empleo y que no te corrimos durante tu embarazo, lo que estás haciendo es extorsionar a la empresa. las empleadas con bebés son una carga porque siempre quieren más y más beneficios... si nos colmas, te largas, así que mejor deja de exigir beneficios."

El caso de Beatriz, que trabajaba en una conocida tienda departamental logra ejemplificar las situaciones en que la discriminación se produce durante el periodo de gestación y se prolonga hasta el puerperio y lactancia.

> En el mes de febrero de 2019, notificó su embarazo a la empresa. En el mes de mayo de 2019, llego el director de la tienda, quien fue su jefe directo, a partir de ese momento empezó a observar que se la trataba de manera diferente, se le estaba hostigando laboralmente, acción que se incrementó antes de tomar su incapacidad por maternidad, inclusive le quitaron salarios con la justificación de que se habían juntado sus vacaciones con su incapacidad.
>
> El 25 de noviembre de 2019, regreso de su periodo de maternidad, es donde las cosas empeoraron, dado que a compañeros que tenía a su cargo se les dio la orden de que ya no le llamaran jefa, se le prohibió comer con los compañeros, si algún compañero se

sentaba en su mesa era motivo de que le llamaran la atención, por lo que tenía que estar sola; también comenzaron a exigirle más trabajo.

En los expedientes también se encuentran situaciones, en que no dejan a las mujeres ejercer su tiempo de lactancia, o existiendo un lugar específico dónde poder amamantar o extraerse leche, que no las dejen usarlo, teniendo que hacerlo en su propia oficina o en algún otro lugar público.

4.7- UNA MIRADA A LA DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO DESDE LOS EMPLEADORES/AS Y PERSONAS ENCARGADAS DE RECLUTAMIENTO

Para profundizar en los motivos por los que se produce la discriminación por embarazo por parte de las personas empleadoras, jefes/as y reclutadores/as se llevaron a cabo tres grupos focales con personas encargas de la contratación e identificación de talentos en las empresas. Con la ayuda del COPRED se pudieron concertar tres grupos focales con la colaboración del Consejo Coordinador Empresarial (CCE), quien realizó la convocatoria entre distintas empresas nacionales e internacionales afiliadas, todas ellas de la Ciudad de México.

A través de los grupos focales o grupos de discusión[21] "se recrean los espacios de experiencia en los que individuos o grupos constituyen sus modelos de orientación y sus habitus, delinean acciones y les atribuyen sentido (Bohnsack, 2001 citado en Agoff & Herrera, 2019, p. 324). El grupo como dispositivo promueve la interacción entre individuos para recrear la experiencia conjunta, es por ello, que "lo que hace eco en un grupo de discusión no resulta fruto de la casualidad, sino que es producto de un proceso social de interacción y comunicación" (Agoff & Herrera, 2019, p. 324). Además, permite acceder a un conocimiento grupal y compartido, vinculado a la experiencia y a la acción en un contexto donde las cosas se dan como establecidas. Por este motivo, el grupo de discusión es una herramienta que permite pasar de lo implícito, de lo cotidiano, de lo compartido y dado por entendido entre personas que tienen experiencias semejantes a lo explícito. Sin indagar específicamente sobre las prácticas individuales ni organizacionales, se buscó a través de los grupos focales indagar sobre la

[21] Ver Vallés (1999) para una discusión sobre la terminología.

etiología de la discriminación por embarazo en el mundo el trabajo, y las percepciones sobre las mujeres embarazadas o en riesgo de quedarse embarazadas.

4.7.1- Las características de los grupos focales

El primer grupo estuvo únicamente conformado por mujeres, y a la convocatoria asistieron seis de ellas. El segundo grupo estuvo integrado solamente por hombres y hubo tres asistentes. El tercer grupo fue mixto, es decir, participaron cinco mujeres y tres hombres, habiendo un total de ocho personas. Los grupos focales se llevaron a cabo de manera virtual, junto con las personas participantes estuvieron la investigadora principal de este proyecto y dos asistentes de investigación que estuvieron tomando notas e hicieron sugerencias de preguntas a la moderadora.

La Tabla 4.8 presenta las características de las personas que participaron en los grupos focales.

Tabla 4.8. Características principales de las/os empleadoras/es participantes

Empresa	Giro	Cargo
Grupo Gentera	Financiera y bancaria	Subdirectora de atracción de talento
IKEA	Artículos para el hogar	Responsable de liderazgo y desarrollo
Alsea	Restaurante	Responsable de atracción de talento
Telcel	Telefonía y telecomunicaciones	Responsable de recursos humanos
Mobility ADO	Movilidad	Analista de gestión de talento
Manpower	Ventas	Gerente
Banorte	Financiera y bancaria	Gerente de atracción de talento
Consejo Coordinador Empresarial	Crecimiento financiero	Coordinadora de asuntos empresariales
Alianza Éntrale	Inclusión laboral de personas con discapacidad	Directora de investigación y educación
Grupo Rotoplas	Agua y saneamiento	Encargada de atracción de talento
Telcel	Telefonía y telecomunicaciones	Jefa de reclutamiento y selección
Nacional Monte de Piedad	Financiamiento social	Reclutamiento, selección y desarrollo
Banorte	Financiera y bancaria	Subdirectora de responsabilidad social
Consejo Coordinador Empresarial	Crecimiento financiero	Coordinadora de asuntos internacionales

Coppel	Ventas	Gerente de recursos humanos
Coca Cola	Bebidas	Diversidad, inclusión y género
Rotoplas	Hidráulica	Responsable de atracción de talento
Telcel	Telefonía y telecomunicaciones	Responsable de reclutamiento y selección
GNP Seguros	Financiera y bancaria	Jefe de recursos humanos

Fuente: Elaboración propia.

El grupo focal con personas encargadas de recursos humanos y reclutamiento se llevó a cabo el 19 de octubre de 2022 y tuvo como objetivo conocer el proceso que realizan las distintas empresas para seleccionar los perfiles más idóneos para determinado puesto/cargo. Estas son integrantes de distintas empresas nacionales e internacionales con sede en la Ciudad de México. Todas ellas pertenecen a los departamentos o áreas de reclutamiento y selección de personal, a excepción de la directora de investigación y educación de Alianza Éntrale. Sin embargo, mencionó trabajar de manera colaborativa con recursos humanos. Es importante mencionar que, posiblemente por la edad y la posición de las participantes en la empresa, (es decir, por ser –la mayoría de ellas– encargadas de áreas de reclutamiento y selección de personal), representa un factor que influyó en la buena fluidez del grupo y en el clima de confianza en el que se desenvolvió la conversación. A pesar de que existió discrepancia en que, según palabras de una participante, “ya ninguna mujer quiere tener hijos/as”, esto no generó un impedimento de desconfianza en expresar sus respectivas posturas, al contrario, se contribuyó a enriquecer el debate y la pluralidad de opiniones.

Para cumplir el objetivo anteriormente descrito, se realizaron preguntas vinculadas con las características de los perfiles del trabajador/a ideal y la inclusión laboral de las personas en función de su sexo, condición de salud/discapacidad, edad, lugar de residencia, etc. La dinámica del grupo focal consistió en responder, con base en la experiencia profesional de las participantes, las preguntas planteadas. Al inicio, se pudo observar que las participantes estaban un poco nerviosas, ya que tardaron un poco en responder a las preguntas, titubeaban o no veían directamente a la cámara. Sin embargo, durante el transcurso de la conversación se desenvolvieron con mucha más confianza, debido a que sintieron seguridad con los puntos que

se abordaron, y eso permitió que sus argumentos fueran más sólidos. Cada una de ellas tuvo la oportunidad de compartir sus experiencias previas en otros trabajos y conocimientos sobre el tema de la inclusión laboral. Asimismo, se identificó cierto consenso en sus opiniones respecto a la no discriminación en contextos laborales.

Con base en el análisis de las opiniones de las expertas participantes, se identificó un interés y compromiso genuino por la inclusión laboral y la no discriminación de las personas históricamente excluidas del espacio público, como es el caso de las mujeres y de las personas con algún tipo de discapacidad. Además, indicaron que el hecho de ser responsables de atraer personal sus empresas, la cuales tienen mucha visibilidad social, las compromete a promover y cumplir la inclusión y diversidad en el ámbito laboral.

La mayoría de las participantes emplearon términos como “discriminación, inclusión, diversidad, convivencia y estabilidad laboral”. Inclusive, cuando se cuestionó sobre el caso específico de la inclusión laboral de las mujeres embarazadas y/o con hijos/as chiquitos/as, se hizo referencia a temas de género y se mencionó que el heteropatriarcado y la heteronormatividad que permea las sociedades actuales también existe en los espacios laborales. Las mujeres participantes en este primer grupo reconocieron que las mujeres –por el simple hecho de serlo– se ven limitadas de distintas maneras en acceder a cargos de toma de decisiones, es decir, que acaban siendo afectadas por fenómenos como el techo de cristal y el piso pegajoso. Además de que, su condición de mujeres, madres o el hecho de poderse quedar embarazadas, representa una de las principales limitantes que impide su pleno desarrollo profesional.

Estas mujeres concordaron que la maternidad o la potencial maternidad no es un asunto de discriminación en las empresas en las que laboran. Desde su punto de vista, las empresas no deberían solicitar pruebas de embarazo o preguntar a las mujeres, durante las entrevistas, si son o no madres o si planean serlo en un futuro.

El segundo grupo focal se llevó a cabo con hombres que laboran en las áreas de recursos humanos y que se dedican al reclutamiento. Este segundo grupo no fue muy exitoso ya que sólo estuvo conformado por tres hombres, uno de los cuales entrando y saliendo a la reunión de

Zoom constantemente. Este grupo se llevó a cabo el 21 de octubre de 2022, participando las empresas Rotoplas y Telcel. Ambos tuvieron la oportunidad de profundizar en sus experiencias sobre la inclusión y selección de personal. Desde que inició el grupo focal y durante toto el trascurso de la conversación, se pudo observar un clima de confianza entre los participantes, ya que participaban de una manera decidida. Se identificaron similitudes entre las respuestas sobre discriminación por embarazo en ambos grupos focales. Los participantes aseguran que en las empresas en las que laboran actualmente y en las que han laborado no está permitido discriminar a ninguna mujer por razón de embarazo, porque estas se rigen por los códigos de ética.

El tercer grupo focal fue mixto en términos del sexo de las personas participantes. Se llevó a cabo el día 26 de octubre de 2022. De los tres grupos focales que se realizaron, el tercero fue en el que las personas participaron más. Desde que inició la conversación todas/os los participantes mostraron un interés genuino en compartir sus experiencias y escuchar atentamente la de los/as compañeros/as, por lo que en cada respuesta que proporcionaban hubo retroalimentación. Asimismo, los/as participantes, sobre todo las mujeres, parecían muy relajadas y seguras de sus intervenciones. Es importante mencionar que, una de las peculiaridades de este grupo focal es que se abordó a profundidad las experiencias de las personas participantes respecto a la discriminación por embarazo. Las participantes comenzaron a hablar de la diversidad en la inclusión laboral y espontáneamente se abordó la forma en que algunas mujeres son discriminadas en el ámbito laboral por razón de embarazo. Todas las mujeres se mostraron muy reflexivas, participativas e interesadas en hablar sobre cómo las empresas han discriminado a las mujeres por estar embarazadas y/o por tener hijos/as chiquitos/as.

También, coincidieron en que estas prácticas no se producen con los hombres, a pesar de que también sean padres. Por su parte, los hombres participantes también se mostraron sensibles a la discriminación por género en general, y a la discriminación por embarazo en particular. Mencionaron que en las empresas en las que laboran se realizan talleres de concientización y sensibilización sobre la inclusión laboral de personas de la diversidad sexual, con discapacidad y mujeres embarazadas. Asimismo, se pudo observar que existe interés,

empatía y compromiso genuino en la atención de los casos de discriminación por embarazo y de género en las empresas en las que laboran.

4.7.2- Los motivos detrás de la discriminación por embarazo en las organizaciones

Las personas encargadas de recursos humanos sostienen que hay al menos cinco factores por los que prevalece la discriminación por embarazo en México. Estos, no solo aparecieron vinculados a la discriminación por embarazo, sino que también estuvieron vinculados a la discriminación que pueden padecer otros grupos tradicionalmente excluidos. Los grupos de discusión emplearon el término de *grupos minoritarios* para referirse a las mujeres, personas con discapacidad, personas que siguen patrones de identidad y orientación sexual no heteronormativos (personas de *la diversidad sexual*), personas pertenecientes a grupos étnicos y afrodescendientes. Estos factores son:

1. La empresa no tiene políticas adecuadas para atender casos por maternidad, por lo tanto, no tiene estrategias para cumplir con el trabajo cuando una persona se ausenta.
2. El incremento del coste para la empresa.
3. Prejuicios y miedos del personal directivo y los mandos medios que conforman la empresa, asociados al desconocimiento y desinformación sobre mujeres embarazadas y grupos minoritarios, lo que genera sesgos en el proceso de selección.
4. Cultura organizacional no incluyente.
5. Tradición organizacional

4.7.2.a- Ausencia de políticas adecuadas por parte de las organizaciones

La falta de políticas y acciones adecuadas para hacer frente a los retos que implica la maternidad para una organización hace que las personas no quieran contratar a una persona que está embarazada o que deseen despedirla cuando se enteran de que lo está.

> “Hemos tenido casos que se van hasta siete, ocho meses. Y que dices: "Híjole", y la empresa se queda sin ese talento cuando hay muchísima chamba. La chamba se tiene que repartir entre todos (...)” Sabemos que contratar a una mujer embarazada, al menos son dos, tres meses que se te va y que no puedes contratar a nadie en esa posición (…)

> es porque te quedas sin esas manos que les suman a sacar la chamba en el equipo en donde está la embarazada. O sea, se queda el cliente sin un recurso. Y, o sea, yo directamente te lo diría: Si estoy contratando con la cantidad de chamba que tengo, saber que me voy a quedar cinco meses, cuatro, tres meses sin un recurso y que se reparte ese trabajo entre todos a lo mejor sí me la pensaría... y es discriminación, pero también es una realidad que no puedes contratar a nadie más en ese periodo que está de incapacidad por maternidad".

Las personas que participaron en los tres grupos indicaron que ellos/as no hacen diferencias si se trata de una mujer embarazada o no embarazada, pero que se encuentran con los problemas de que sean aceptadas tanto si están embarazadas como si recientemente han dado a luz por parte de los mandos medios de las áreas donde se van a incorporar. Así lo indicó una mujer del área de recursos humanos de una institución de asistencia privada.

> "A mí me tocó hace poquito una experiencia que me rechazaron a una persona... no la quisieron esperar, acababa de tener bebé y no la quisieron esperar. Pues es que eso es como una decisión del área. No es una decisión de recursos humanos. Les dije hace poco, "si ustedes mismos rechazaron a una persona hace poquito", y me dicen: "No, pues es que sí afecta la productividad y afecta... necesitamos la mano ahí ¿No?", y yo les decía: "Pues sí, es una decisión completamente de ustedes. En las mujeres embarazadas pues evidentemente va a llegar un momento en que se tengan que ir, y ¿Qué van a hacer en ese espacio en el que no estén? Van a responsabilizarse de su trabajo porque no se reemplaza".

4.7.2.b- La ausencia representa un costo para la empresa

Las personas participantes en los grupos focales hicieron referencia a que la ausencia de las mujeres durante el periodo de incapacidad acaba representando un coste para la empresa. Por ese motivo, las mujeres embarazadas no son consideradas tan buenas candidatas como las no embarazadas.

> "Sigue siendo una realidad; pensamos que esto es un coste para las empresas, que la mujer se va a tener que ausentar, que a lo mejor cuando nazca el bebé ya va a tener ciertas dificultades de horario o menos flexibilidad, en fin. Entonces conlleva un montón de, otra vez, ideas preconcebidas que sí que dificultan la contratación de mujeres embarazadas (…) Pero sigue siendo un costo, al final. A veces no siempre es económico. A veces es un coste emocional para el resto del equipo que asume más responsabilidades

> o más tareas porque la empresa no quiere sustituir ese recurso, ¿no? Entonces no siempre es un costo económico, pero puede ser otro tipo de costo".

Por otro lado, hay empresas que participaron en los grupos de discusión que sí contemplan estos casos dentro del trabajo e implementan estrategias para buscar a personas sustitutitas. Incluso en una empresa financiera, que participó, ofrece un beneficio adicional de maternidad de cinco semanas más de incapacidad. Otra participante indicó:

> "En mi empresa tampoco tenemos [sesgos para no contratar a mujeres embarazadas]. De hecho, tenemos muchos incentivos de *maternity leave* [permisos de maternidad] donde se abren posiciones temporales para que se cubran durante máximo nueve meses, entre previo al embarazo y posterior al embarazo y se acomodan muy bien los horarios".

También, las grandes empresas pueden tener acciones específicas acompañar al área donde labora la mujer embarazada para que el trabajo pueda llevarse a cabo de acuerdo con lo previsto. Sin embargo, las organizaciones más pequeñas tendrían mayores problemas para poder llevarlo a cabo por contar con menores recursos.

> "También lo comentamos con el mánager, sobre todo para que sepa que va a estar unos meses fuera de la operación, o sea, es como más tema de concientizar de: "Si la contratas o decides que sí es el talento, nada más veamos o vayamos planeando qué vas a hacer en estos tres meses y cómo te ayudamos, cómo te acompañamos".

Existió cierto consenso de que las personas embarazadas deben tener *muy buenos perfiles* para que sean contratadas, o para que las esperen a que tengan a sus hijos/as para hacerlo.

> "Me tocó, por ejemplo, alguien que sí la esperaron... más bien la esperaron porque ya estaba en término... y la esperaron para poderla contratar porque era un perfil muy especializado, no había muchos y les había gustado el perfil de ella y la esperaron. Pero depende, depende yo creo ahí sí de... nosotros le dejamos al área la decisión" (grupo 1, organización financiera).

4.7.2.c- Prejuicios y miedos por parte de quienes conforman la empresa

Los prejuicios de las personas encargadas de la contratación y los mandos medios están detrás de la discriminación por embarazo. Existe amplio desconocimiento y desinformación sobre los procesos de embarazo, y las capacidades de las mujeres durante esta etapa. Este desconocimiento es también aplicable a personas con discapacidad, de la diversidad sexual, etc.

> "¿Por qué es difícil es tan difícil reclutar este tipo de perfiles? Pues sin duda es el miedo, el miedo que tenemos las empresas, el miedo que tenemos las personas a ... todo lo que va cubierto de prejuicios, al final es miedo; miedo a lo diferente, miedo a lo desconocido, miedo al error, miedo a fracasar y a veces confundimos pues capacidades diferentes con un desempeño en un puesto de trabajo. Entonces creo que fundamentalmente es eso lo que provoca que haya ese rechazo o esa no apertura a no contratar ese tipo de perfiles, es sin duda el miedo. Prejuicios y miedo disfrazado de prejuicios (…) Si esto no lo consideramos desde la dirección de la compañía como dentro de nuestro plan estratégico, difícilmente vamos a poder crear esta conciencia" (Grupo 3, empresa internacional de mobiliario e interiores).

> "Pues yo creo que siguen siendo el miedo y los prejuicios, ¿No? Está claro, ¿No? Al final es, como siempre nuestro pensamiento nos traiciona, ¿No? Y nuestro pensamiento va más allá de la realidad porque tú piensas pues eso; una mujer que puede estar embarazada o que tiene hijos pequeños, pues se va a tener que ausentar, si los niños se ponen malitos tiene que ausentarse para ir al médico, tiene que atenderlo. A lo mejor ciertos días no va a poder ir porque tiene que quedarse en casa con ellos. Al final tú dices, piensas, piensas, piensas y adelantas situaciones que no son reales o que a lo mejor son muy puntuales. Pues todo esto, una vez más sigue siendo... o sea, estás valorando como ciertos miedos por encima de la capacidad o el talento que esa persona y quizá mujer te está aportando al puesto de trabajo y a tu resultado" (Grupo 3, empresa de selección de personal).

Estos prejuicios y miedo están asociados con la falta de conciencia sobre cómo las personas pueden aportar desde sus condiciones particulares. Es decir, las personas que no cumplen con los estándares del *trabajador ideal* son rechazadas. Sin embargo, estas personas pueden cumplir con los objetivos del trabajo, pueden desempeñarse de acuerdo con los estándares de la organización y pueden aportar a esta.

> "(…) yo no lo veo tanto como no deseable, sino que es descartado el candidato que presenta alguna discapacidad porque no se ha generado una consciencia de cómo puede

> aportar desde su discapacidad. Es decir, nosotros tenemos un lema en el área de atracción que compartimos mucho con el cliente, que sea contratado por su capacidad, no por su discapacidad, porque de acuerdo con lo que nosotros tenemos en descripción de puesto nos cubre el perfil y debería ser contratando porque su discapacidad no es un criterio de selección" (*sic.*) (Grupo 3, empresa de reclutamiento de personal).

Los/as participantes en los grupos focales creen que los reclutadores/as y los empleadores/as deben superar esos prejuicios, para que se pueda lograr la inclusión de todas las personas en el mundo laboral. Argumentan que cuando se superan esas creencias que sustentan la discriminación se pueden generar cambios que a mayor escala puedan cambiar la cultura organizacional.

> "Entonces puede ser que a través de esta contratación se empieza a cambiar esta falsa creencia de que estoy viendo que una persona con discapacidad sí está alcanzando los resultados, sí es competente, a diferencia de lo que yo creía. Entonces esto por supuesto que transforma la cultura. Pero sí es importante que se definan estrategias y acciones concretas para dar sentido a esto que estamos comunicando y lo que queremos realmente lograr" (Grupo 3).

4.7.2.d- La inclusión no es parte de la cultura de la empresa. Nos regimos por tradición

La cultura organizacional se ha definido como "la particular red de signos, prácticas, tradiciones, costumbres, rutinas, rituales e inercias propias de una institución, en la que se encuentran tejidos también los conflictos y negociaciones entre los distintos agentes que la conforman, dando lugar a los diversos juegos de poder generados por las prácticas cotidianas institucionales" (Palomar Verea, 2011, p. 25). Está conformada por los valores, normas escritas y no escritas, así como las creencias que establecen las interacciones en la organización, así como el actuar de los individuos y grupos tanto al interior como hacia el exterior de la organización.

> "Dentro de mis funciones vemos esos temas y lo que nosotros nos hemos enfrentado es más bien un tema de tradición. Era lo que ya habíamos comentado anteriormente, como que la cultura del mexicano es más machista, es más... un poquito más cerrada en cuanto a temas de género, y dentro de nuestros grupos focales era lo que nos decían: "Es que así siempre lo hemos hecho", "Es que así está bien, no hay que cambiar", "Las mujeres

> tienen más responsabilidades en la casa, entonces deberíamos de que se queden", entonces es un tema más de tradición (…) Pero al final creo que también es un tema de prejuicios, de lo que tenemos de cultura, que no nos ayudan a tomar las mejores decisiones al momento de seleccionar al talento porque estamos perdiendo esa objetividad. O sea, no nos estamos fijando en el talento" (grupo 3, empresa bancaria).

4.7.3- Las grandes, medianas, pequeñas y micro-empresas. Distintos recursos y potencialmente distintas prácticas

Fue posible detectar que existe una marcada diferencia entre la cultura organizacional de las grandes empresas, comparado con medianas y pequeñas organizaciones en cuanto a la apertura que se tiene para contratar o no contratar a mujeres embarazadas y "grupos diferentes". En general, las palabras de dos participantes en el segundo grupo de discusión podrían ser aplicables –al menos formalmente– a las experiencias de las grandes empresas:

> "Embarazadas, ¿Si tiene familia?, ¿Niños? No, nosotros no, eh. Nosotros no hay ningún problema. Vamos, podemos contratar divorciados, separados, en unión libre, casados, a lo mejor con dos, tres hijos. Eso para nosotros no es un requerimiento, no es un factor que determine si lo contratamos o no lo contratamos" (grupo 2, empresa de telecomunicaciones).

> "Nosotros obviamente tenemos nuestro código de ética. Eso de lo que tú hablas de que, si podemos aceptar a una persona [embarazada], no tenemos mayor problema. Estamos hablando de temas de discriminación y nosotros eso lo tenemos... tenemos sistemas de calidad, cuatro sistemas de calidad en donde se mide protección de la información, en donde mide el código, te mide el comportamiento ético, cómo te... o sea, no. Nosotros en reclutamiento y selección no haríamos eso, por supuesto. (…) Para nosotros es discriminación y eso no aplica en nosotros. Te digo; no podemos contratar si no cubre el perfil, básicamente es eso. Puedes tener tu vida personal, pero bueno, eso es tuyo" (grupo 2, empresa que proporciona soluciones de agua).

Se realizó la acotación de *formalmente* porque en el contexto en el que se estaban llevando a cabo los grupos de discusión no se hubiera considerado socialmente deseable indicar que las compañías tienen un trato diferencial hacia las mujeres embarazadas. La deseabilidad social consiste en la presión que tienen los individuos de proporcionar respuestas culturalmente deseables (Fisher & Fick, 1993; Johnson & Van de Vijver, 2002), por lo que indicar que darían un trato diferenciado a las mujeres embarazadas, no sería una respuesta socialmente aceptable.

Sin embargo, algún/a participante en los grupos dejó entrever algún vestigio de potencial trato diferenciado y de paternalismo, lo cual sugiere una potencial respuesta influenciada por la deseabilidad social.

> "Sí es un sesgo, sobre todo el tiempo de gestación, ¿No? Porque si está empezando, quizá no, pero si va al final, ya ni para qué. Mejor que descanse, que se procure el bienestar".

Las personas participantes diferenciaron entre ellos (pequeñas y medianas empresas) y *nosotros*. Estando las grandes empresas en una situación de ventaja en términos de protección a los trabajadores/as, cumplimiento de la normatividad, etc.

> "No sé qué tipo de compañías sean; como muy pequeñas o que se manejan o se rijan pues por temas de fuera... se conduzcan fuera de la ley en muchos términos de derechos, de derechos laborales. (…) ¡Qué mal y que triste pues por las chicas que son afectadas! Porque al final ya con la condición de que tienen… al final necesitan los empleos porque pues van a tener un bebé y pues el tema de mantenimiento, los gastos y todo lo que conlleva. Pero pues sí, lamentablemente la cultura de muchas compañías pues no está enrolada con la mayoría y sobre todo las empresas grandes, ¿No? Que a lo mejor sí cuidamos más esa parte de bienestar, ¿No? Del trabajador" (grupo 1, sector bancario).

> "Creo que a lo mejor las compañías transnacionales, las compañías más grandes como las que nosotros participamos, a lo mejor nos estamos enfocando más en temas de mejores prácticas, incorporar todo este tipo de políticas e impulsar cambios. Pero recordemos que vivimos en un país donde las pequeñas y medianas empresas pues también son muchas, donde tristemente a lo mejor estas prácticas todavía no están llegando como tendrían que ser, ¿No?" (grupo 1, solución productos de agua).

Una de las mujeres que participó en el tercer grupo planteó una hipótesis interesante sobre la influencia que los potenciales clientes o consumidores pueden tener sobre el comportamiento organizacional. Al estar las grandes empresas en el punto de mira de los/as consumidores, y el desarrollo de las nuevas tecnologías de la información y comunicación, permiten que los clientes modelen la organización y que gesten cambios en su cultura organizacional. En cambio, las empresas que tienen menor visibilidad, aquellas que son más pequeñas, no tendrían esta presión externa vinculada a los clientes y/o consumidores para adoptar prácticas que reflejen los valores de la inclusión.

> “Si leemos estudios de los expertos en marketing que están todo el día haciendo estos análisis y estudios de tendencias de los consumidores (…) Cada vez hay una tendencia mucho más clara en el consumo de, pues precisamente de gastar nuestro dinero en esas empresas o en productos y servicios de empresas que tienen un valor añadido más allá que simplemente el producto o servicio que te están vendiendo, ¿Esto qué es? Es decir, para mí, si yo tengo que invertir en comprar algo, para mí es importante, cada vez tiene más importancia que esa empresa en la que yo invierto mi dinero sea una empresa responsable con sus equipos, que sea responsable con el medio ambiente, que sea responsable, que sean abiertos a la diversidad e inclusión.”

> “O sea, lo que vengo a decir con esto es que qué incultos somos a veces, no por un tema cultural de México, por Dios, para nada. Estoy enamorada de cultura. Es un tema de falta de información, o sea, que poco curiosos somos de estar al día de qué está pasando. Nuestros clientes, ya vendamos productos o servicios, son diversos. En ****, por ejemplo, la mayoría de nuestros clientes, nuestro *target*, grupo fundamental son mujeres, y son las que más compran y las que más se preocupan por la decoración del hogar, entonces qué absurdo es si yo misma me opongo a contratar a mujeres. (…) Entonces qué tonto es de mi parte tirar piedras contra mi propio tejado si no soy capaz de hacer que mi plantilla, que mi equipo refleje esa diversidad de mis clientes. [no contratar a un tipo determinado de persona] puede ser un tema de que culturalmente todavía estamos pues como agarrados o enquistados en ciertos prejuicios, pero que también el a veces decir: "Oye, pero qué obtusos somos en no ver que esto es una cuestión de negocio también”. (…) Es importante que tengamos en cuenta que ya no solamente es un tema que puede ser de la empresa, de nuestros valores culturales, organizativos, sino que también es claramente una cuestión de negocios” (grupo 3, empresa internacional de decoración e interiores).

Esta misma idea, a grandes rasgos es compartida por uno de los participantes en el segundo grupo focal:

> “Poco a poco creo que es un ciclo que se tiene que ir modificando de forma orgánica [para dar a las personas las mismas oportunidades en el empleo], porque desafortunadamente no hay instituciones que le inviertan a hacer ese cambio, esa transformación cultural. (…) Entonces... creo que también va muy atado a la *exposure* que tenga la empresa, porque en el sentido de que tengan los ojos encima y sus acciones varíen de acuerdo a la percepción del mercado, pues pongan atención en estas cosas, ¿No? Mientras si te hablo de una empresa chiquita de, no sé, también el gobierno, pues difícilmente van a tener esto. O sea, está en la idiosincrasia de los líderes el ver [que] una debilidad que de pronto puede llegar a ser una fortaleza. Una mamá que está

> embarazada sí te puede llegar a atender temas de su hijo, pero eso no quiere decir que vaya a bajar su desempeño".

En los grupos también emergió la idea de que el camino hacia la igualdad y la no discriminación es un proceso, y que en México "falta camino por recorrer como país y también como empresas" para considerar que las responsabilidades que tienen los individuos –con independencia de su sexo– ante la maternidad y paternidad son las mismas y que deben ser compartidas. Existió consenso en que el cambio requiere involucrar a todas las organizaciones laborales, y en la responsabilidad del Estado para promover estos cambios a partir de políticas que los fomenten, con acciones dirigidas hacia las organizaciones laborales y hacia los individuos. Con respecto a los cambios en las organizaciones laborales, una participante vinculada a una empresa de inclusión del primer grupo de discusión fue enfática que las propias organizaciones tienen que tomar el liderazgo para promover el cambio, y que estos cambios tienen que ser adoptados con una estrategia *top-down* (de arriba hacia abajo).

> "Muchas veces se cuenta con esta apertura y con este compromiso, pero al final hay muchas dudas y hay muchos mitos alrededor, que es lo que van generando como cierto miedo dentro de las organizaciones de abrir estas puertas a la diversidad de talento; no sé, una persona con discapacidad, sea una mujer con discapacidad, sean mujeres embarazadas. (…) Se necesitan más ejemplos, más personas que vengan desde la parte directiva que sean modelos de la inclusión, ¿No? Que sean las primeras personas que impulsen en sus equipos que esto no es una cuestión filantrópica, no es una cuestión de acción social, asistencialista, ni una tendencia que estamos siguiendo, si no realmente cómo esto está alineado a los valores y a la cultura que tiene la compañía, y cómo es un beneficio; un ganar - ganar para todas las personas".

También existió consenso en que se necesita cambiar la cultura organizacional para hacerla más inclusiva. Eso requiere, asimismo una estrategia *top-down* en que se capaciten a los mandos medios y los equipos encargados de contratación.

> "Es un tema más de sesgos de nosotros, decir: "Pues es que no va a llegar", entonces creo que a lo mejor lo que deberíamos de hacer es un programa de concientización hacía, al menos, primero los equipos de reclutamiento para ir quitando esos sesgos y después ir con los jefes porque al final el equipo de atracción o reclutamiento son los que abren las puertas a los candidatos".

En lo referente a las políticas públicas, estas deben ir dirigidas a los negocios y a las empresas, a la par que también deben, en las palabras de una participante en el primer grupo:

> “estar promoviendo esta inclusión y estabilidad laboral y estén desafiando el sistema de creencias que, pues, colectivamente podemos tener sobre esto”.

También concordaron que entre las generaciones más jóvenes se están produciendo cambios, y que estos cambios a mediano y largo plazo van a incidir en las políticas de las empresas, sobre todo en un entorno cambiante. Lo anterior porque reportaron que cada vez es más difícil mantener los talentos (el capital humano), y que estos exigen mejores condiciones, no solo económicas, sino también para poder balancear las distintas esferas de su vida.

> “Si me postulo es por qué yo sé. Yo ya pensé cómo mi red de apoyo o cómo me voy a acomodar con mi pareja, con mi familia, pues para acomodarme a este trabajo". Muchos ni si quiera lo saben, pero a los hombres, a los papás no les cuestionan eso y hoy en día tienen un papel bien importante en la crianza de los hijos, ¿No? Yo me reparto actividades con mi esposo y es: "Hoy tú la llevas, hoy tú la recoges, hoy tú vas, hoy yo tengo junta, hoy vamos para acá", y creo que son cosas que a un hombre creo que todavía no le cuestionan, ¿No? Como: "Oye, ¿Y quién te cuida a tus hijos? Porque evidentemente en la mente de todo el mundo está que es la mamá, que es la mujer y pues bueno, mucha gente no lo sabe, pero muchos papás ya toman ese rol, y también tienen que salir corriendo, y también tienen que salir temprano, y también tienen que faltar ¿No? Si hay que faltar por alguna situación de los hijos”.

CONCLUSIONES

La discriminación por razón de embarazo continúa estando presente en nuestras sociedades. A pesar de que los datos de la ENDIREH 2021 muestran que se ha producido una disminución en la prevalencia en la CDMX en los últimos 5 años, está continúa produciéndose. Las mujeres continúan siendo discriminadas no sólo por ser mujeres, si no por ser mujeres embarazadas.

Este estudio empleando la técnica del cliente simulado muestra que, en igualdad de condiciones, las mujeres no embarazadas tienen una probabilidad mayor de ser requeridas para presentarse a realizar pruebas o de conseguir el trabajo que las no embarazadas (34.6% vs. 11.0%). Las mujeres que están embarazadas enfrentan todo tipo de dificultades para conseguir trabajo. Expresamente, algunas mujeres embarazadas fueron rechazadas por su situación de

gravidez, en otros casos les decían que las avisarían, pero esta situación nunca se produjo. También destaca que tras haber tenido alguna interacción con la persona responsable del reclutamiento o de la contratación, ésta dejó de contactarlos cuando supo que la mujer estaba embarazada.

Es importante también indicar que, aunque en los CVs había información concreta sobre si la mujer estaba embarazada o no lo estaba, en muchos casos esta información era pasada por alto por las personas encargadas de reclutamiento o los empleadores/as. Sin embargo, cuando este dato era revelado esto acababa generando reacciones muy diversas. Desde aquellas en que la condición de embarazo no era un impedimento, hasta aquellas en que generaba el rechazo por motivos de embarazo. Definitivamente, el hecho de que una mujer esté embarazada es una limitante para conseguir un empleo, y acaba de ser un detonante para que se produzcan situaciones de violencia laboral, concretamente hostigamiento laboral.

La discriminación por embarazo está muy ligada al hostigamiento laboral, ya que detona una serie de tácticas violentas, excluyentes y perversas para lograr que la mujer embarazada presente su renuncia de forma voluntaria. O, cuando esto no sucede, la mujer es despedida de una forma directa auto culpabilizándola de su propio despido por no poder hacer bien el trabajo, por "no servir", por ser su situación contraproducente para los intereses del negocio o de la empresa y por no haberse cuidado. Como si el *cuidarse* o no procrear fuera responsabilidad exclusiva de la mujer. Los deseos de las mujeres y las intencionalidades de quedarse embarazada son desdeñados por los/as empleadores, y la planificación o falta de planificación del embarazo genera que las mujeres sean tildadas de irresponsables, de *calenturientas*.

El vínculo entre la discriminación por embarazo y el hostigamiento laboral (la primera sustentada en el género y la segunda a las relaciones de poder en las organizaciones) es innegable y sugiere cómo las violencias de género y en aquellas en las que el género es un factor de riesgo, se imbrican para mantener el *estatus quo*. Por lo tanto, podría considerarse que, si bien la discriminación por embarazo está sustentada por creencias basadas en los roles y estereotipos de género, que se acrecientan por la situación de vulnerabilidad de las mujeres –asociada a los cambios físicos y malestares que la mayoría experimenta–, en el mundo del

trabajo se recurre al hostigamiento laboral como forma de *deshacerse* de esa trabajadora que no cumple con el estereotipo masculino del *trabajador*. En un contexto patriarcal, donde todavía el espacio privado y el hogar está destinado a las mujeres, aquellas mujeres que se embarazan cuando están empleadas, no sólo están transgrediendo el espacio por estar en la esfera pública del trabajo, sino que, además, están comprometiendo la oportunidad que les ha sido otorgada.

En la mayoría de las quejas presentadas en el COPRED vemos como los empleadores/as y los jefes/as emplean distintas retóricas para legitimar sus acciones de discriminación y trato diferenciado, tanto frente a las mujeres como ante terceras personas. Los empleadores/as y los jefes/as enmascaran su prejuicio y hostilidad a partir de distintas estrategias descritas por Heiserman y Simpson (2022): denigración o vilipendio simbólico y amplificación simbólica. Con respecto a la primera, el empleado es tildado de problemático, sin valor o potencialmente peligroso. En el caso de las mujeres embarazadas y las que se han convertido en madres recientemente, se duda de su competencia, su habilidad y capacidad. Lo anterior se expresa aunque no sea cierto ya que el desempeño en el trabajo, la competencia y la capacidad en el trabajo están definidas normalmente de manera difusa, y que son medidas de manera inconsistente (Byron & Roscigno, 2014). La segunda estrategia, amplificación simbólica, consiste en elevar las necesidades de la organización por encima de las del trabajador/a, apelando a la necesidad de proporcionar resultados y beneficios, los cuales deben ser alcanzados a costa de las necesidades del trabajador/a.

Los datos examinados en este componente muestran muy probablemente la punta del iceberg de la problemática, ya que son los casos en que, habiéndose producido una situación de discriminación por embarazo, las mujeres acudieron a pedir ayuda formal al COPRED o a otra institución que las derivó al COPRED. Como se ha podido ver en este apartado las mujeres acuden cuando ya se ha materializado el despido.

Oportunidades para el COPRED

En el proceso de investigación para desarrollar los cuatro componentes que conforman este estudio se detectaron algunas oportunidades para el COPRED. Estas oportunidades hacen referencia tanto a procesos internos, como a procesos externos.

1) Mejorar la cantidad y calidad de la información capturada en los registros administrativos de las quejas interpuestas por las personas en general y por las mujeres embarazadas en particular. Se precisa recabar información sociodemográfica detallada sobre las mujeres en términos de orientación sexual, ocupación, discapacidad, número de hijos/as, número de embarazos, situación conyugal, condición de hablante de lengua indígena, identidad afromexicana, tipo de contratación, relación con el empleador/a, etc. Esta información debe ser complementada con datos concretos sobre el empleador/a, así como sobre las personas que ejercen la discriminación. Se precisa recabar datos más concretos sobre la situación de embarazo.
2) Se precisan futuros estudios que examinen en qué medida la posibilidad de interponer una queja es contingente a la proximidad al COPRED y al conocimiento de este. Asimismo, establecer en qué medida, las diferencias que se encontraron entre las distintas alcaldías pudieran estar vinculadas con los tipos de industrias.
3) Realizar campañas constantes para promover la identificación y prevención de la discriminación por embarazo. Estas deben estar dirigidas a todos los empleadores/as sin importar el giro, el tamaño y el tipo de capital. Estas campañas deben luchar en contra de los estereotipos de género en general, y en particular sobre aquellos vinculados a las mujeres embarazadas.
4) Promover que la ENDIREH pueda recabar información sobre los patrones de búsqueda de ayuda en el caso de discriminación por embarazo. En estos momentos los desconocemos.
5) Promover la ratificación del convenio 158 de la OIT sobre la terminación de la relación de trabajo, por parte del Estado Mexicano.

Legislación examinada

CNDH, *Recomendación no. 62 /2020 sobre el caso de violaciones al derecho a la igualdad y no discriminación laboral y a la protección de la maternidad de las trabajadoras en agravio de V1, en la Universidad Pedagógica Nacional,* México, 2020. En https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/202012/REC_2020_062.pdf, fecha de consulta: 24 de junio de 2022.

Código Penal de Aguascalientes, *Periódico Oficial*, 12 de abril de 1992.

Código Penal de Baja California, *Periódico Oficial,* 31 de enero de 1974.

Código Penal de Baja California Sur, *Periódico Oficial,* 20 de agosto de 1989.

Código Penal de Campeche, *Periódico Oficial*, 16 de diciembre de 1975.

Código Penal de Chiapas, *Periódico Oficial,* 14 de marzo de 2007.

Código Penal de Chihuahua, *Periódico Oficial,* 27 de diciembre de 2006.

Código Penal de Ciudad de México, *Periódico Oficial,* 16 de julio de 2002.

Código Penal de Coahuila, *Periódico Oficial,* 28 de mayo de 1999.

Código Penal de Colima, *Periódico Oficial,* 27 de julio de 1985.

Código Penal de Durango, *Periódico Oficial,* 14 de junio de 2009.

Código Penal de Estado de México, *Periódico Oficial,* 20 de marzo de 2000.

Código Penal Federal, *Diario Oficial de la Federación*, 14 de agosto de 1931.

Código Penal de Guanajuato, *Periódico Oficial,* 2 de noviembre de 2001.

Código Penal de Guerrero, *Periódico Oficial,* 1 de agosto de 2014.

Código Penal de Hidalgo, *Periódico Oficial,* 9 de junio de 1990.

Código Penal de Jalisco, *Periódico Oficial,* 5 de marzo de 1998.

Código Penal de Michoacán, *Periódico Oficial,* 7 de julio de 1980.

Código Penal de Morelos, *Periódico Oficial,* 25 de marzo de 2009.

Código Penal de Nayarit, *Periódico Oficial,* 13 de octubre de 2012.

Código Penal de Nuevo León, *Periódico Oficial,* 26 de marzo de 1990.

Código Penal de Oaxaca*, Periódico Oficial,* 9 de agosto de 1980.

Código Penal de Puebla, *Periódico Oficial,* 31 de diciembre de 2012.

Código Penal de Querétaro, *Periódico Oficial,* 23 de julio de 1987.

Código Penal de Quintana Roo, *Periódico Oficial,* 11 de Julio de 1979.

Código Penal de San Luis Potosí, *Periódico Oficial,* 30 de septiembre de 2000.

Código Penal de Sinaloa, *Periódico Oficial,* 28 de octubre de 1992.

Código Penal de Sonora, *Periódico Oficial*, 24 de marzo de 1994.

Código Penal de Tabasco, *Periódico Oficial,* 29 de febrero de 1992.

Código Penal de Tamaulipas, *Periódico Oficial,* 20 de diciembre de 1986.

Código Penal de Tlaxcala, *Periódico Oficial,* 31 de mayo de 2013.

Código Penal de Veracruz, *Periódico Oficial,* 7 de noviembre de 2003.

Código Penal de Yucatán *Periódico Oficial,* 30 de marzo de 2000.

Código Penal de Zacatecas, *Periódico Oficial,* 17 de mayo de 1986.

INMUJERES, *Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, PROIGUALDAD 2020-2024,* México, 2020. En http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/Proigualdad%202020-2024%20Web.pdf, fecha de consulta: 20 de junio de 2022.

INMUJERES, STPS y CONAPRED, *Norma Oficial Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación*, México, 2015. En https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/NMX-R-025-SCFI-2015_2015_DGN.pdf, fecha de consulta: 20 de junio de 2022.

Ley Federal del Trabajo, *Diario Oficial de la Federación*, 1 de abril de 1970.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, *Diario Oficial de la Federación*, 11 de junio de 2003.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, *Diario Oficial de la Federación,* 1 de febrero de 2007.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, *Diario Oficial de la Federación,* 2 de agosto de 2006.

Secretaría de Gobernación, *Plan Nacional de Desarrollo,* México, 2019. En https://lopezobrador.org.mx/wp-content/uploads/2019/05/PLAN-NACIONAL-DE-DESARROLLO-2019-2024.pdf, fecha de consulta: 20 de junio de 2022.

Referencias

Acker, J. (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender and Society, 4*(2), 136-158. doi:10.1177/089124390004002002

Agoff, C., & Herrera, C. (2019). Entrevistas narrativas y grupos de discusión en el estudio de la violencia de pareja. *Estudios Sociológicos, 37*(110), 309-337.

Arceo-Gomez, E. O., & Campos-Vazquez, R. M. (2014). Race and marriage in the labor market: A discrimination correspondence study in a developing country. *American Economic Review, 104*(5), 376-380.

Arellano Gálvez, M. C. (2014). Violencia laboral contra jornaleras agrícolas en tres comunidades del noroeste de México. *Región y Sociedad, 26*(ESPECIAL4), 155-187.

Auta, A., Hadi, M. A., Oga, E., Adewuyi, E. O., Abdu-Aguye, S. N., Adeloye, D., . . . Morgan, D. J. (2019). Global access to antibiotics without prescription in community pharmacies: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Infection, 78*(1), 8-18. doi:https://doi.org/10.1016/j.jinf.2018.07.001

Baraibar Ruíz, L. (2003). *El subsidio de maternidad como causa de discriminación de la mujer trabajadora.* (Licenciatura), Universidad de las Américas Puebla, Puebla.

Barrett, B. J., Peirone, A., & Cheung, C. H. (2020). Help Seeking Experiences of Survivors of Intimate Partner Violence in Canada: the Role of Gender, Violence Severity, and Social Belonging. *Journal of Family Violence, 35*(1), 15-28. doi:10.1007/s10896-019-00086-8

Beaularier, R. L., Selff, L. R., Newman, F., & Dunlop, B. (2007). External Barriers to Help Seeking for Older Women Who Experience Intimate Partner Violence. *Journal of Family Violence, 22*, 747-755.

Benesh, M. (2016). Derechos inaccesibles. Los Convenios sobre las Normas Básicas del Trabajo en Argentina, Chile, México y Guatemala. *Ars Boni et Aequi, 12*(2), 11-49. doi:https://doi.org/10.23854/07192568.2016122benesh11

Berdahl, J. L. (2007). Harassment based on sex: Protecting social status in the context of gender hierarchy. *Academy of Management Review, 32*(2), 641-658. doi:https://doi.org/10.5465/amr.2007.24351879

Billings, D. L., Walker, D., Mainero del Paso, G., Clark, K. A., & Dayananda, I. (2009). Pharmacy worker practices related to use of misoprostol for abortion in one Mexican state. *Contraception, 79*(6), 445-451. doi:https://doi.org/10.1016/j.contraception.2008.12.011

Bornot Crébessac, S. (2005). *La discriminación en las empresas*. CONAPRED: México.

Botsford Morgan, W., Singletary Walker, S., Hebl, M. R., & King, E. B. (2013). A field experiment: Reducing interpersonal discrimination toward pregnant job applicants. *Journal of Applied Psychology, 98*(5), 799.

Bremer, L. J. (1999). Pregnancy Discrimination in Mexico's Maquiladora System: Mexico's Violation of Its Obligations under NAFTA and the NAALC. *Law and Business Review of the Americas, 5*(4), 567-588.

Bronfenbrener, U. (1987). *La Ecología del Desarrollo Humano*. Ediciones Paidós México.

Byron, R. A., & Roscigno, V. J. (2014). Relational Power, Legitimation, and Pregnancy Discrimination. *Gender & Society, 28*(3), 435-462. doi:10.1177/0891243214523123

Carrasco Fernández, F. M. (2012). Discriminación laboral por motivos de género. In G. Mendizábal Bermúdez, A. Sánchez Castañeda, & P. Kurczyn Villalobos (Eds.), *Condiciones de trabajo y seguridad social* (pp. 135-159). Ciudad de México: UNAM y UAEM.

CDHDF. (2016). *La Ciudad de México de cara a la Novena Comparecencia ante el Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer*. Recuperado de CDHDF.

CNDH. (2012). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y su Protocolo Facultativo*. Comisión Nacional de los Derechos Humanos: México.

Collins, P. H., & Bilge, S. (2020). *Intersectionality*: John Wiley & Sons.

CONAPRED. (2012). *Reporte sobre la discriminación en México*. Recuperado de Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED); CIDE.

Ley 2006, Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, (2006).

COPRED. (2013). *Informe de actividades COPRED*. Recuperado de Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México.

COPRED. (2014). *Informe COPRED 2014 "Sumando contra la discriminación"*. Recuperado de Consejo para Prevenir y Eliminar laDiscriminación de la Ciudad de México (COPRED).

COPRED. (2017). *Informe anual 2017*. Recuperado de COPRED:

COPRED. (2018a). *El fenómeno de la discriminación en la Ciudad de México* Recuperado de México.

COPRED. (2018b). *Informe Anual de Actividades COPRED*. Recuperado de Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México.

COPRED. (2019). *Informe Anual de Actividades COPRED*. Recuperado de Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México.

COPRED. (2020). *Informe Anual de Actividades COPRED*. Recuperado de Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México.

COPRED. (2021). *Informe Anual de Actividades COPRED*. Recuperado de Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México.

Crenshaw, K. W. (1991). Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color. *Stanford Law Review, 43*(6), 1241-1299. doi:https://doi.org/10.2307/1229039

Estrada Valdez, P. S., Reyes López, J. G., & García Bencomo, M. I. (2021). *Percepción sobre la discriminación laboral en la Ciudad de Chihuahua*. Paper presented at the 25 Congreso Internacional de Ciencias Administrativas, México.

Evangelista García, A. A. (2013). *Derechos sexuales y reproductivos en jóvenes de San Cristóbal de Las Casas, Chiapas*. Tuxtla Gutiérrez: Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas.

Fisher, D. G., & Fick, C. (1993). Measuring Social Desirability: Short Forms of the Marlowe-Crowne Social Desirability Scale. *Eductional and Psychological Measurement, 53*(2), 417-424.

Frías, S. M. (2011). Hostigamiento, Acoso Sexual y Discriminación por Embarazo en México. *Revista Mexicana de Sociologia, 73*(2), 329-365. doi:10.22201/iis.01882503p.2011.2.28678

Frías, S. M. (2013). Strategies and Help-Seeking Behavior in Law-Enforcement Offices among Mexican Women Experiencing Partner Violence. *Violence Against Women, 19*(1), 24-49. doi:10.1177/1077801212475334

Frías, S. M. (2018). Violación e Intento de Violación de Mujeres, Patrones de Búsqueda de Ayuda y Denuncia. Un Análisis a Partir de la ENDIREH 2016. *Papeles de Población, 95*, 237-272. doi:10.22185/24487147.2018.95.10

Frías, S. M. (2019). Violencia en el contexto de las relaciones laborales. Hostigamiento y acoso sexual (HAS) y discriminación por embarazo. In R. Castro (Ed.), *De parejas, hogares,*

instituciones y espacios comunitarios. Violencia contra mujeres en México (ENDIREH 2016) (pp. 271-317). Cuernavaca, Morelos: CRIM-UNAM & INMUJERES.

Frías, S. M. (2020). Hostigamiento y Acoso Sexual en la Administración Pública. El Caso de una Institución de Procuración de Justicia. *Estudios Sociológicos, 112*(38), 103-139. doi:10.24201/ES.2019V37N112.1745

Frías, S. M. (2022). Intimate Partner Violence Dynamics and Help-Seeking among Mexican Women. Results from a 2016 National Household Survey. *Journal of Interpersonal Violence, 37*(5-6), 2681-2704. doi:https://doi.org/10.1177/0886260520938502.

Frías, S. M., & Ríos, A. (2019). After Rape. Mexican Women's Help Seeking and Access to Health in Public Prosecutor's Offices. *Feminist Crimininology, 14*(1), 65-88. doi:10.1177/1557085116688778

García, B. (2001). Reestructuración económica y feminización del mercado de trabajo en México. *Papeles de Población, enero-marzo, 27*, 45-61.

GIRE. (2013). Vida laboral y reproductiva. In R. Tamés Noriega (Ed.), Omisión e Indiferencia. Derechos Reproductivos en México. Descargado de http://informe.gire.org.mx/index.html, 18 Septiembre de 2018. Recuperado de http://informe.gire.org.mx/index.html.

González-Velásquez, S., Vizcarra-Vizcarra, N. L., Guerrero-Muñoz, D. R., & Polanco-Mayorquín, F. (2017). Mercadotecnia en el punto de venta de las tiendas de conveniencia en Tijuana, Baja California. In L. C. Morán-Bravo, K. C. González-Herrera, & J. J. H. Negrón-Noh (Eds.), *Los procesos administrativos aplicados a actividades productivas y de servicios* (pp. 98-108). México: ECORFAN.

González Garza, E. M. (2018). *¿Son las mujeres obesas menos empleables? Discriminación por obesidad en México: Un experimento de campo.* (M.A.), El Colegio de México, Ciudad de México. Recuperado de https://repositorio.colmex.mx/downloads/h415p9660?locale=es

Goodson, A., & Hayes, B. E. (2018). Help-Seeking Behaviors of Intimate Partner Violence Victims: A Cross-National Analysis in Developing Nations. *Journal of Interpersonal Violence*, 0886260518794508.

Guindo Morales, S. (2020). La protección de la mujer trabajadora frente al despido. *Revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo, 8*(4), 62-105.

Harding, S. (1989). Introduction. Is There a Feminist Method. In S. Harding (Ed.), *Feminism and Science* (pp. 1-14). Bloomington and Indianapolis: Indiana University Press.

Heiserman, N., & Simpson, B. (2022). Ideology shapes how workers perceive and react to workplace discrimination: An experimental study on parenthood discrimination. *Social Science Research, 102*, 102642. doi:https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2021.102642

Hernández Moreno, M., García Bermúdez, K. J., & Rodríguez Pérez, R. E. (2019). Diferencias en inserción ocupacional de las mujeres y los hombres en el mercado laboral de México. *Equilibrio Económico. Revista de Economía, Política y Sociedad, 15*(48), 121-144.

Hertel, S. (2003). Una Contienda Acotada: La Defensa Transnacional de los Derechos Laborales de las Mujeres en las Maquiladoras de México. *Región y Sociedad, 15*(26), 153-191.

Hickling, L. P., Hickling, E. J., Sison, G. F. P., & Radetsky, S. (1984). The Effect of Note-Taking on a Simulated Clinical Interview. *The Journal of Psychology, 116*(2), 235-240. doi:10.1080/00223980.1984.9923641

Hirigoyen, M.-F. (1999). *Acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*. Barcelona: Editorial Paidós.

Hirigoyen, M.-F., & Valls, N. P. (2001). El acoso moral en el trabajo: Distinguir lo verdadero de lo falso.

Huntington, D., & Schuler, S. R. (1993). The Simulated Client Method: Evaluating Client-Provider Interactions in Family Planning Clinics. *Studies in Family Planning, 24*(3), 187-193. doi:10.2307/2939233

INEGI. (2020). *Censo de Población y Vivienda 2020. Presentación de resultados*. Recuperado de Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

Jefferson, L. R. (1996). *Mexico. No Guarentees. Sex Discrimination in Mexico's Maquiladora Sector* (Vol. 8). Washington, D.C.: Human Rights Watch.

Johnson, T. P., & Van de Vijver, F. R. J. (2002). Social Desirability in Cross-Cultural Research. In J. A. Harkness, F. R. J. Van de Vijver, & P. P. Mohler (Eds.), *Cross-Cultural Survey Methods* (pp. 193-209). Hoboken, NJ.: Willey.

Kite, M. E., & Whitley, B. E. (2016). *Psychology of prejudice and discrimination*: Routledge.

Kurczyn Villalobos, P. (2004). *Acoso sexual y discriminación por maternidad en el trabajo*. México, DF.: UNAM.

Larios Guzmán, A. (2018). *Violencia y discriminación contra mujeres embarazadas de Pachuca Hidalgo, en sus espacios laborales: un análisis a partir de la experiencia social.* (Licenciatura), Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, México.

Leone, J. M., Lape, M. E., & Xu, Y. (2014). Women's Decisions to Not Seek Formal Help for Partner Violence: A Comparison of Intimate Terrorism and Situational Couple Violence. *Journal of Interpersonal Violence, 29*(10), 1850-1876. doi:10.1177/0886260513511701

Leyva-Flores, R., Bronfman, M., & Erviti-Erice, J. (2002). Clientes ficticios en farmacias: conducta prescriptiva de los dependientes de farmacias. *Fármacos, 5*, 60-69.

Liang, B., Goodman, L. A., Tummala-Narra, P., & Weintraub, S. (2005). A Theoretical Framework for Understanding Help-Seeking Processes among Survivors of Intimate Partner Violence. *American Journal of Community Psychology, 36*(1-2), 71-84.

Llanes Castillo, A., Cervantes López, M. J., Peña Maldonado, A. A., & Cruz Casados, J. (2020). Maternidad en legislación mexicana: Una visión desde los derechos laborales de la mujer. *Revista de ciencias sociales, 26*(1), 51-60.

López Faugier, I. (2014). La discriminación contra las mujeres en el ámbito laboral de la administración pública federal en México. *Revista Electrónica de la Facultad de Derecho, 1*(2), 1-37.

Masser, B., Grass, K., & Nesic, M. (2007). 'We Like You, But We Don't Want You'—The Impact of Pregnancy in the Workplace. *Sex Roles, 57*(9), 703-712. doi:10.1007/s11199-007-9305-2

Mendoza González, M. Á. (2014). Breve análisis jurídico, social y estadístico de la discriminación laboral por género en México y el Estado de Chiapas. *Revista Vía Iuris*(17), 65-80.

Mendoza González, M. d. l. Á. (2014). Breve análisis jurídico, social y estadístico de la discriminación laboral por género en México y el Estado de Chiapas. *Revista Vía Iuris*(17), 65-80.

Palomar Verea, C. (2011). *La Cultura Institucional de Genero en la Universidad de Guadalajara*. Ciudad de México: ANUIES.

Pastrana-Sámano, R., Heredia-Pi, I. B., Olvera-García, M., Ibáñez-Cuevas, M., Castro, F. D., Hernández, A. V., & Torres-Pereda, M. d. P. (2020). Servicios Amigables para Adolescentes: evaluación de la calidad con usuarios simulados. *Revista de saude publica, 54*.

Pownall, M., Conner, M., & Hutter, R. R. (2022). Blame it on her 'baby brain'? Investigating the contents of social stereotypes about pregnant women's warmth and competence. *British Journal of Social Psychology*.

Prentice, D. A., & Carranza, E. (2002). What women and men should be, shouldn't be, are allowed to be, and don't have to be. The contents of prescriptive gender stereotypes. *Psychology of Women Quarterly, 26*(4), 269-281.

Ruiz Moreno, Á. G. (2007). La discriminación de la mujer por maternidad. *Revista Latinoamericana de Derecho Social, 4*, 137-148.

Salzinger, L. (2000). Manufacturing Sexual Subjects: ´Harassment´, Desire and Discipline on a Maquiladora Shopfloor. *Ethnography, 1*(1), 67-92. doi:10.1177/14661380022230642

Scarone Ardaga, M. (2014). Violencia Laboral Intramuros. Hostigamiento Sexual y otras Formas de Violencia contra la Mujer en las Maquiladoras de Sonora y Baja California. *Región y Sociedad, 4*, 129-154. doi:10.22198/rys.2014.0.a89

Amparo directo 489/2013, Suprema Corte de Justicia de La Nación C.F.R. (2013).

Tesis (X Región)3o.1 L (10a.), (2017).

Solís, P. (2017). *Discriminación estructural y desigualdad social*. CDMX: CONAPRED y CEPAL.

Torres Sánchez, X. M., & Ojeda Chamba, J. L. (2019). La violencia de género manifestada en el mobbing maternal. In *Derechos de los grupos de atención prioritaria* (pp. 129-153). Loja: Universidad Católica de Loja.

Valadez Hegler, R. d. C., Arteaga Cervantes, A. L., & Mexicano Ojeda, M. A. (2019). *Percepción de la discriminación laboral en un municipio del Estado de Guanajuato*. Paper presented at the Congreso internacional de contaduría, administración e informática, México.

Vallés, M. S. (1999). *Técnicas cualitativas de investigación social*. Madrid: Síntesis.

Vela Barba, E. (2017). *La discriminación en el empleo en México*. México: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación / Instituto Belisario Domínguez Senado de la República.

Veloz Espejel, V. (2006). Tesis, criterios o jurisprudencia en materia laboral por discriminación de género. In. Ciudad de México: CONAPRED.

Williams, N. (2005). Pre-Hire Pregnancy Screening in Mexico's Maquiladoras: Is It Discrimination? *Duke Journal of Gender Law & Policy, 12*, 131-151.

Zabludovsky Kuper, G. Z. (2021). Las mujeres en México. Empleo, educación y techo de cristal. *Pluralidad y Consenso, 11*(47), 70-75.

Anexo 1 – CVs de las participantes

ADRIANAOCAMPO

ACERCADEMÍ

33 años. Mamá de Alondra de 5 años ya 5 meses de ser mamá de Santiago. Casada. Me gusta relacionarme con las personas y tengo facilidad para resolver conflictos en ambientes laborales. Me considero buena compañera de trabajo y audaz en lo que hago.

CONTACTO

xxxxxxx@gmail.com

55XXXXXXX

Alcaldía XXXXX,Colonia XXXXX

ESCUELA BANCARIA Y COMERCIAL
Licenciatura en Finanzasy Banca
2008 – 2011(sexto semestre)

EXPERIENCIA

EJECUTIVA DE SEGUROS | **GNP SEGUROS**
15 de mayo del 2013 al 16 de junio del 2022
Agendaba citas presencialmente y por llamada durante el tiempo de pandemia, promocionaba seguros dependiendo a las necesidades de cada cliente, daba asesoría a los clientes si tenían dudas y daba seguimiento a las ventas.

EJECUTIVA DE VENTAS | **AT&T SANTA FE**
20 de octubre del 2010 – 7 de enero del 2013
Buscaba nuevos clientes, daba atención a los clientes, promovía planes y equipos y resolvía dudas y dificultades en cuando al servicio.

CAJERA | **BERSHKA SANTA FE**
10 de agosto del 2006 – 16 de octubre del 2010
Manejaba la caja cobrando la mercancía, atendía a los clientes y acomodaba la mercancía.

CAJERA | **CHEDRAUI CUAJIMALPA**
22 de marzo del 2012 – 30 de julio del 2013
Manejaba la caja, cobraba la mercancía, atendía a los clientes y revisaba el inventario.

CAJERA | **PAPELERÍA "MI REGALO"**
8 de junio del 2010 – 10 de marzo del 2012
Recibía y atendía a los clientes, acomodaba el inventario y limpiaba el área de trabajo.

HABILIDADES

- Facilidad para las ventas
- Proactiva
- Atención al cliente
- Organizada

Benito Juárez, Ciudad de México
xxxxxx@gmail.com 777XXXXXX
35 años
Casada

Alejandra Mora

Estudié hasta el sexto semestre de la licenciatura en economía en la Universidad Nacional Autónoma de México. Soy una persona responsable, comprometida y muy apasionada por lo que hago. Me entusiasman los nuevos retos porque representan para mí un nuevo aprendizaje. En mis tiempos libres me gusta hacer ejercicio con mi hijo Martín de 2 años y mis perros Cuca y Puggy.

Profesora adjunta	**Auxiliar en la Secretaría de Desarrollo Económico**	**Consultora independiente**
Enero 2007- junio 2009	2012-2016	2017-actualidad
Profesora adjunta de la asignatura “Historia del pensamiento económico”.	En este periodo trabajé como auxiliar de capturista en la subdirección de apoyo técnico.	Consultora independiente para pequeños negocios (tiendas de abarrotes, cafeterías, puestos de comida, etc.)

Licenciatura en Economía (6º semestre)

Universidad Nacional Autónoma de México

Idiomas
Inglés básico

Paquetería informática
Microsoft Office

Alicia Sinaí

Currículo

Termine la primaria y tengo secundaria trunca a pesar de que ya no pude seguir en la escuela me gusta mucho trabajar para llebar el sustento a la casa estoy buscando una oportunidad para trabajar yo aprendo rapido cualquier cosa que me pongan a hacer. Soy buena para los numeros para las cuentas y para haser el quehacer

Tambien tengo experiencia en hacer el mandado, recibir y anotar pedidos para llebar, lavar trastes, barrer trapiar fregar y limpiar mesas, porque estuve trabajando en la fonda la adelita como un año y medio.

domicilio: Tláhuac, Ciudad de México

correo: xxxxxxx@gmail.com telefono:

777XXXXX

edad: 23 años

estado civil: Union libre

ALMA GISELA

Edad:43 años

Estado civil: Viuda

Me encantan las ventas y todo lo relacionado con servicio al cliente y ofrecer productos**.** Estoy buscando una oportunidad para seguirme desarrollando profesionalmente.

CONTACTO

Celular: 55XXXXXX

Correo: xxxxxx@gmail.com

Dirección: El Sifón, Iztapalapa,

Ciudad de México.

EXPERIENCIA LABORAL

2017-Mayo 2022 Mesera en Vips Margaritas

Presentar el menú y tomar pedidos Llevar los pedidos al personal de cocinaPreparar bebidas y guarniciones

Retirar vasos y platos y limpiar mesasElaborar la cuenta y cobrar

2009-2005 Cajera en Oxxo

Cobrar en efectivo o tarjetas

Registrar y notificar los movimientos de las cajasDar mantenimiento a mi zona de trabajo

Vender productos adicionales al clienteRealizar inventarios

2003-2007 Promotora de Ventas en Movistar

Hacer demostraciones de los celulares

Vender equipos de celulares y tomar pedidosDistribuir catálogos y material publicitario

1998-2001 Mesera en pulquería la Bugambilia

Presentar el menú de pulques y botanas

Limpiar mesas

Lavar y secar la loza

Elaborar la cuenta y cobrar

EDUCACIÓN

1993-1996 Escuela Nacional Preparatoria 6 “AntonioCaso”

HABILIDADES

Buena para hablar y escuchar a las personas

Trabajo bajo presión
Resolver conflictos

CURSOS E IDIOMAS

Curso de Informática CETEC, 2018-2021.

Idioma Inglés (básico)

Diana Domínguez

Álvaro Obregón, Colonia xxxxxx

55XXXXX

xxxxxx@gmail.com

Trabajos

20 de mayo del 2018 al 11 de noviembre del 2021

Teleoperadora• **IZZI**

Atendía a los clientes dándoles información sobre los servicios de la empresa, le daba seguimiento a las dudas que tenían y resolvía las reclamaciones del servicio.

17 de enero del 2016 al 3 de febrero del 2018

Asesora de ventas y atención al cliente• **Telcel Loreto**

Atendía a los clientes para asesorarlos sobre las promociones de las líneas y de los teléfonos, llevaba control de inventarios y también hacía cierre de las ventas.

23 de octubre del 2012 al 15 de abril del 2015

Cajera • **City Café Loreto**

Atendía a las personas que iban a comer registrando y cobrando los alimentos, me encargaba de la caja haciendo corte al final del día, hacía notas de consumo.

Educación

Escuela Nacional Preparatoria 8: "Miguel E. Schulz"

2007 - 2010

Carrera trunca (6to semestre)

Habilidades

Sé atender al cliente, soy proactiva y soy responsable.

Sobre mí

Tengo 27 años. Soy una persona honesta, trabajadora y responsable. Terminé la preparatoria hace unos años, pero planeo hacer una carrera universitaria en Administración. Actualmente vivo con mi pareja en unión libre, tengo una hermosa hija de 7 años y espero a una bebé.

Eli Rodriguez

Licenciada en Mercadotecnia

Sobre mí:

Mercadóloga con experiencia en las áreas de fotografía, diseñoweb, tipografía, ilustración y animación. Me considero una persona proactiva, organizada y responsable capaz de resolvercualquier problema de manera creativa.

Edad: 35 años

Estado conyugal: Unión libre

Experiencia laboral

2016-2021

Vendedora de seguros en Centro de Servicio MetLife Reforma

- Servicio al cliente
- Cotización de seguros de vida, gastos médicos y accidentes
- Atención telefónica

2010-2015

Coordinadora de ventas en Nissan Central

- Atención y servicio al cliente
- Elaboración de cotizaciones de seguros de vida
- Implementación de los planes estratégicos y operativos delárea de mercadotecnia
- Coordinar y desarrollar campañas competitivas entelevisión y redes sociales

2007-2008

Prácticas profesionales en Latrenza (Consultoría Digital):

- Aportar y elaborar ideas para campañas de marketingcreativas
- Generar propuestas de campañas para el ámbito privado
- Manejo de redes sociales enfocadas a venta
- Atención y servicio al cliente

IDIOMAS Y PAQUETERÍA INFORMÁTICA

Idiomas: Inglés (avanzado), Español (natal), francés (básico). Paquetería: Microsoft Office, Adobe Photoshop y CorelDraw.

Educación

2004-2008
Licenciatura en Mercadotecnia
Universidad La Salle, Ciudad de México.

Aptitudes

- Facilidad comunicativa
- Trabajo en equipo
- Organización y planificación
- Creatividad e innovación
- Redacción de contenido
- Edición de fotografía
- Gestión de redes sociales

Estefani Flores

CONTACTO

Tel. 55XXXXXX

Domicilio: XXXXX,Iztacalco, Ciudad de México.

E-mail:xxxxxx@gmail.com

SOBRE MÍ

Soy una persona responsable y comprometida con lo que hago. Soy mamá soltera, tengo 32 años de una niña llamada Sofía de 12. En mis ratos libres me gusta dedicárselos a mi hija. Me gustaría mucho una oportunidad laboral para continuar desempeñándome en lo que hago y así llevar un sustento a mi hogar.

EDUCACIÓN

Bachilleres plantel 3 Iztacalco
2005-2008

EXPERIENCIA PROFESIONAL

2018-julio 2022
Cajera en Café Natura

- Apertura y cierre de caja
- Facturar
- Dar promociones vigentes a los clientes
- Ser amable y agradecer al cliente por su visita
- Imprimir y organizar los reportes de caja y ventas
- Realizar diversas formas de pago

2014-2017
Atención a cliente en Distribuidora Telcel y Movistar

- Asesoría sobre los dispositivos móviles
- Inventarios de los dispositivos electrónicos
- Informar sobre los distintos servicios y promociones de la distribuidora
- Recibir solicitudes, quejas o comentarios de los clientes
- Recibir a los clientes a su llegada y pasarlos a la caja correspondiente.

2010-2013
Cajera en Walmart Plaza Oriente

- Recibir y emitir pagos en cheques, dinero en efectivo, depósitos bancarios, entre otros.
- Registrar y notificar los movimientos diarios de caja.
- Ordenar los productos del cliente y embolsarlos.
- Promocionar los descuentos especiales para clientes que cuenten con monedero electrónico
- Ser amable y agradecer al cliente por su visita a Walmart.
- Dar mantenimiento a las zonas de pago y mantenerlas ordenadas y limpias
- Explicar el reglamento de devoluciones a los clientes, si ellos lo requieren.
- Facturar
- Canjear sellos, cupones y vales de despensa

Fernanda Alfaro

55XXXXXXX

xxxxxxx@gmail.com

Experiencia

1 de octubre del 2016-17 de junio del 2022
Asesora de ventas • BBVA

Análisis de perfil económico; Control y seguimiento de procesos;Trato con colaboradores; Atención a clientes; Asesoría financiera.

23 de marzo del 2011-20 de septiembre del 2016
Empleada general • Cinemex Tlalpan

Atención al cliente; Promoción de productos; Limpieza de lasinstalaciones del servicio; Responsable de caja.

20 de noviembre del 2008-1 de marzo del 2011
Mesera• El rincón de las crepas

Preparación de bebidas frías y calientes; Atención al cliente.

Formación

Instituto Politécnico Nacional
2007 - 2010

Licenciatura en Negocios InternacionalesCarrera trunca (6to semestre)

Sobre mí

Me considero una persona activa, responsable y comprometidacon lo que hago, ya sea de manera personal o en el trabajo.
Pertenecí al equipo de atletismo en la universidad y actualmenteme gusta ejercitarme de manera continua.
Tengo 34 años y estoy esperando a mi primera bebé.

Habilidades

Experiencia en atención al cliente, Facilidad para las ventas,Trabajo en equipo, Trabajo bajo presión

GUADALUPE GÓMEZ VELASCO

CONTACTO

TELÉFONO:

55XXXXXXX

CORREO ELECTRÓNICO:

xxxxxx@gmail.com

SOBRE MÍ:

Me llamo Guadalupe, tengo 24 y estoy embarazada de 6 meses y he trabajado en muchas cosas de ventas entonces tengo experiencia en esa área. Soy responsable y sé hacer bien las cosas.

EDUCACIÓN

Escuela Secundaria Antonio Caso

(2009 – 2012)

EXPERIENCIA LABORAL

Sears centro histórico

Vendedor cajero (2019 – 2022)

Atender a los clientes, controlar inventario, recibir la nueva mercancía y acomodarla en su lugar y promocionar créditos a los clientes

Tienda de abarrotes

Vendedora (2017 – 2019)

Acomodar las cosas que llegaban y las que se desordenaban, cobrar a los clientes y limpiar mi área de trabajo

Samborns

Guardia de seguridad (2014 – 2017)

Acomodar las cosas que llegaban y las que se desordenaban, cobrar a los clientes y limpiar mi área de trabajo

Ayudante en puesto de quesadillas

Vendedora (2011 – 2014)

Poner y recoger cosas del puesto, preparar quesadillas, comprar cosas para hacer las quesadillas, atender a los clientes y cobrarles

CURRÍCULUM

JENNIFER CAISERO

Tengo 49 años estoy con mi marido y tenemos una ija de 22 años y uno de 24 y vivimos en Iztapalapa termine la primaria enla escuela bandera nacional después de eso ya no ize la secundaria porque me puse a trabajar. trabaje en muchos puestos mi primer trabajo fue como vendedora de chips en telcel tenia que ir de cada en casa tratando de vender el producto y también estaba en parqes socalos y kioskos convenciendo a las personas en ese trabajo dure 3 años

luego me metieron a una marca llamada mary key y también estube vendiendo cosas como maquillaje o todo lo que viniera

en el catalogo y al mismo tiempo vendia de otro catalogo que se llamaba toperwer eso lo estuve asiendo como por 2 años después de ese estube en otro trabajo que fue en una tortillería tenia que meter el maíz a la maquina y estar pendiente de que salieran las tortillas para embolberlas y después entregarlas al cliente y en ese trabajo estube 7 años otro que tube después de ese fue en una pollería tenia que destazar el pollo limpiarlo pesarlo quitarle los guesos y cortarlo como el cliente quisiera y allí estuve como 10 años tambien estube trabajando en una taquería de carnitas por allá por donde vivo en donde tenia que ayudarle a los señores a poner todas las cosas para que yegaran los clientes y a preparar las carnitas y atender a los clientes cuando yegaran y darles sus tacos en ese trabajo fue mi ultimo trabajo y estube un buen rato como 12 años

pero ya los jefes se fueron a otro lado y por eso estoy buscando trabajo otra ves. Tengo mucha experiencia vendiendo cosas porque a eso me e dedicado toda mi vida y me gusta aserlo.

Tengo un teléfono que es 55XXXXXXX

y un correo que es xxxxxxx@gmail.com para que me ablen. Gracias.

JULIETA GARCÍA

Alcaldía Iztacalco Colonia XXXXX | 55XXXXXX|

xxxxx@gmail.com

SOBRE MÍ

35 años. Mamá de Ixtel de 2 años. Futura mamá de Luna. Responsable, creativa yabierta a escuchar nuevas ideas. Busco un puesto en el que pueda seguir aprendiendo y explotando mis habilidades creativas, por ello me gustaría pertenecer a esta empresa. Sé usar redes sociales, sé hacer análisis de datos e interpretar estadísticas y además sé usar las plataformas en redes sociales. Sé hablar inglés nivel B2.

10 de enero del 2020 – 10 de julio del 2022

Social Media Manager / **Aclara**

- *Supervisar interacciones de la empresa con el público; Desarrollo de estrategiasde medios sociales; Gestión de redes sociales; Planificación de contenido para redes sociales; Gestión de nuevas campañas de promoción.*

13 de junio del 2015 – 27 de marzo del 2019

Social Media Manager/ **Sputnik News**

Supervisar interacciones de la empresa con el público en redes sociales; Desarrollo de estrategias de medios sociales; Gestión de contenido en redessociales; Creación de contenido multimedia.

10 de abril del 2012 – 1 de diciembre del 2013

Barista/ **Starbucks Plaza Zentralia Churubusco**

Preparación de bebidas y alimentos; atención al cliente; limpieza del áreade trabajo.

UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA

2011 – 2014

Licenciatura en Comunicación

Promedio: 9.0

PRÁCTICAS

29 de enero del 2014 – 7 de diciembre del 2014

Dirección de noticias del canal 22

Apoyo en las grabaciones; Apoyo para realizar noticias del programa Noticias 22; Sistematización y calificación de material videograbado; Apoyocon material iconográfico; Apoya con materias iconográfico; Apoyo en grabación y material de eventos.

SERVICIO SOCIAL

29 de enero del 2014 – 7 de diciembre del 2014

Secretaría de Cultura

Apoyo técnico y operativo en áreas administrativas; apoyo en proyectosde producción, audiovisuales y escenográficas a través de distintos medios; colaboración en foros para difusión de eventos artísticos.

MARELY HERNÁNDEZ

QUIÉN SOY

Tengo 30 años. Estoy casada y junto con mi esposo tengo una hija pequeña de 7 años y espero a mi segunda hija en unos meses. Me gustan las plantas, cocinar y mi familia y mi trabajo son lo más importante para mí.

ESTUDIOS

Escuela Secundaria Técnica Diurna N° 259 "Gustavo A. Madero".

CONTACTO

TELÉFONO: 777XXXXX

CORREO:
xxxxx@gmail.com

DIRECCIÓN: Alcaldía Gustavo A. Madero

EXPERIENCIA

SEARS • CAJERA (7 DE JUNIO DE 2021 AL 3 DE DICIEMBRE DEL 2021)

Atendía y asesoraba al cliente para las compras, les mostraba la mercancía y promocionaba el stock y cobraba y hacía corte de caja.

TIENDAS 3 B • CAJERA (3 DE NOVIEMBRE DEL 2010 AL 4 DE ABRIL DEL 2020)

También aquí manejaba la caja, cobraba la mercancía y atendía a los clientes cuando tenían dificultades con las compras y con la mercancía.

TIENDA DE ABARROTES • EMPLEADA GENERAL (7 DE FEBRERO DEL 2004 AL 1 DE AGOSTO DEL 2010)

Aprendí a manejar la caja, a recibir y acomodar la mercancía y también tenía la función de limpiar mi lugar de trabajo

HABILIDADES

Soy responsable, soy organizada, sé manejar el efectivo y sé atender a los clientes.

Maria Ignacio

45 años, mexicana.
xxxxxx@gmail.com, Cel. 55XXXXXXTlalpan,
Ciudad de México

ACERCA DE MÍ

Estudié hasta el octavo semestre de la Licenciatura en Comercio internacional. Actualmente me encuentro estudiando inglés, con el fin de aumentarmi dominio en esta lengua. Tengo 15 años de experiencia en temas fiscales, administrativos y de atención al cliente.

Manejo de paquetes informáticos

Microsoft Office

Idiomas

Inglés (intermedio)

HABILIDADES

- Trámites de importación/exportación
- Conocimiento de la ley federal del trabajo
- Elaboración de facturas comerciales
- Conocimiento del área administrativa
- Conocimientos en temas de comercio exterior

EDUCACIÓN

Licenciatura en Comercio internacional (8° semestre)

2021-actualidad Centro de Lenguas de la UNAM

1999-2003 Universidad Tecnológica de México

Experiencia Profesional

2013-2018 Cervecería Cuauhtémoc Moctezuma

Control Administrativo de Deposito (Expendio)

- Estuve a cargo de control de inventarios, finanzas, cuestiones fiscales, permisos actualizados, proveedores y atención a clientes.

Despacho contable y fiscal

- Asistir a los contribuyentes en la realización de trámites fiscales.
- Brindar orientación a todo tipo de trámites que soliciten los contribuyentes.
- Recepción y revisión de documentos de los contribuyentes.

2004-2007 Empresa Agentes Aduanales Ochoa Internacional
Auxiliar de Supervisor de Operaciones internacionales

- Supervisión y coordinación de operaciones internacionales: exportación/importación
- Atención al cliente y seguimiento de órdenes
- Control de logística y documentación

MARIA FERNANDA

Álvaro Obregón, Ciudad de México/ XXXXXX@gmail.com/ 777 XXXXX/ 29 años/casada.

habilidades: sociable, trabajadora, atenta, servicial, responsable, comprometida y sencilla.

Mi perfil

Me gustaría tener la oportunidad para aprender varios oficios, soy muy trabajadora y comprometida. A pesar de que solo terminé la secundaria, aprendo rapido y la gente queda satisfecha con mi trabajo.

Escuela: 2002-2005

Escuela Secundaria Diurna numero 169 "Carmen Serdán" (Álvaro Obregón)

Mi experiencia en el trabajo la explico acontinuacion

2018-2021

Ayudante de cocina en KFC
Desinfectar las frutas y verduras
Lavar y secar los trastes
Mantener limpia la cocina

Apoyo con las compras de los alimentos y productos
Apoyo con la preparación de bebidas y platillos

2015-2017

Barista en Starbucks
Preparar cafe, infusiones, jugos, batidos, etc.
Atencion al cliente
Recibir los pedidos
Preparacion de alimentos
Manejo de caja
Limpieza del mostrador y de las máquinas de cafe

2012-2014

Edecan en Farmacias Similares Copilco (Dr. Simi)
Atraer la atencion de los clientes para que decidan comprar en la farmacia
Presentar las promociones de las medicinas y demás productos
Incrementar las ventas

Atencion al cliente

2006-2008

Ayudante general en Coppel Lagunilla
Embolsar o empacar los nuevos productos
Limpieza de almacen

Apoyo en la elaboracion de inventarios
Limpieza de estanteria y anaqueles
Ayudar a los clientes a cargar sus productos comprados

2005-2006

Despachadora en Polleria y rosticeria Sanchez
Pelar, lavar y limpiar los pollos
Atender a los clientes
Informar a los clientes de las promociones mas nuevas
Cobrar
Mantener limpia mi area de trabajo y las cosas que ocupo

Curriculum

Miriam sarai garcia mandujano

soy una persona muy trabajadora responsable y apasionada con lo que hago. estoy buscando una oportunidad para continuar desarrollando mis abilidades de cocina, que es lo que me gusta haser. En mis tiempos libres me gusta ir al cine, al parque, a correr y a las plazas con mi hija sara de 10 años.

Puedes contactarme en el telefono 55XXXXX y correo XXXXXX@gmail.com, mi casa esta en la Magdalena contreras aqui en la ciudad de México.

edad: 47

estado civil: casada

escuela: 1985-1992 Escuela Primaria "Julio de la Fuente" (primaria terminada)

experiencia laboral:

1997-2002. Despachadora en el pollo felis, miguel hidalgo

Contestar llamadas por telefono
Atender y despachar a los clientes
Haser tortillas a mano
Limpiar el mostrador y las mesas
Barrer y trapear los pisos de la sucursal
Haser inventarios de los alimentos
Recibir quejas o comentarios de los clientes

2003-2007. Cocinera en Fonda Las Chaparritas

Haser el mandado
Haser inventario de los alimentos
Resibir las ordenes de los platillos
Cocinar todo tipo de alimentos que se ofrecen en el menu
Limpiar la cocina
Labar trastes

2008-2011

Repartidora en pizzeria La Magdalena

Resibir las ordenes de los pedidos
Conducir motocicleta
Llevar las ordenes desde la pizzería hasta el domicilio

Notificar al encargado los pedidos que se han entregado

2013-2021

Ausiliar de limpieza en estetica beauty clinic

Barrer, trapear y limpiar los pisos de la estetica
Sacudir y limpiar todas las herramientas que se utilizan
Tirar la basura que se ase y vaciarla en los contenedores
Labar y mantener limpios los baños
Estar al pendiente de que no falte el papel de baño
Limpiar y mantener limpios los espejos
Labar diariamente las tuallas que se utilizan

Miroslava Lorenzo

Carrera técnica en Administración de Recursos Humanos

Tel. 55XXXXX

E-mail: XXXXXX@gmail.com
Gustavo A. Madero, Ciudad de México. Edad:39 años.

Estado civil: Casada.

Mi presentación: Soy una persona responsable, comprometida y muy trabajadora. Me he desempeñado desde hace 13 años en el área de recursos humanos, por lo que mi experiencia queda garantizada para desempeñar cualquier trabajo de esta rama.

EDUCACIÓN

CETIS 166. Administración de Recursos Humanos. (Gustavo A. Madero)

APTITUDES

Capacidad de liderazgo y organización; trabajo en equipo; escucha activa; y capacidad de negociación

IDIOMAS Y PAQUETERÍA INFORMÁTICA

Idiomas: Inglés (básico), Español (natal)

Paquetería: Microsoft Office

EXPERIENCIA LABORAL

2017- marzo 2022

Supervisora de Recursos Humanos en Sears Centro Histórico

- Supervisión de personal.

- Elaboración de bitácoras y de reportes de resultados
- Organizar capacitaciones y cursos para el personal.
- Publicación de vacantes y realización de entrevistas.

2013-2016

Consultora en Gupo Human

- Gestión de proyectos y programas
- Asesoría de nómina
- Asesoría en materia laboral
- Asesoría en impuestos

2009-2012

Coordinadora de Recursos Humanos en Costco Coapa

- Reclutamiento de personal
- Conseguir que los trabajadores contribuyan a los objetivos de la empresa.
- Supervisión del personal a mi cargo.
- Elaboración de bitácoras y de reportes de resultados.
- Controlar la asistencia y fechas de vacaciones de los empleados.

2005-2008

Encargada del área de corte en Modatelas Ermita

- Mantener siempre limpia el área de corte
- Atención y asistencia al cliente
- Reportar al gerente y supervisor las condiciones en que se encuentra el área, antes y despues de comenzar a trabajar.

- Organizar capacitaciones y cursos para el personal.
- Publicación de vacantes y realización de entrevistas.

2013-2016

Consultora en Gupo Human

- Gestión de proyectos y programas
- Asesoría de nómina
- Asesoría en materia laboral
- Asesoría en impuestos

2009-2012

Coordinadora de Recursos Humanos en Costco Coapa

- Reclutamiento de personal
- Conseguir que los trabajadores contribuyan a los objetivos de la empresa.
- Supervisión del personal a mi cargo.
- Elaboración de bitácoras y de reportes de resultados.
- Controlar la asistencia y fechas de vacaciones de los empleados.

2005-2008

Encargada del área de corte en Modatelas Ermita

- Mantener siempre limpia el área de corte
- Atención y asistencia al cliente
- Reportar al gerente y supervisor las condiciones en que se encuentra el área, antes y despues de comenzar a trabajar.

MÓNICA NAYELI

Mi nombre es Nayeli de 36 años y vivo en milpa alta termine la escuela en la primaria rosa villanueva ramos y después de eso me puse a trabajar mi papa era limpiador de calles y yo me iva con el a ayudarle a aser las cosas que tenia que aser haci estuve asta que cumpli 16 años después de eso ya no quise seguir ay y me fui con mimama a limpiar casas porque yo ya sabia aser limpieza y de eso e vivido asta el dia de hoy e tenido suficiente para poder mantener a mi ijo Nestor de 3 años y a mi ija Ana de 4 años junto con el trabajo de mi esposo pero ahora estoy embarazada de 3 meses pero estar embarazada no significa que no pueda mas porque así e trabajado anteriormente y necesito encontrar otro trabajo en el que me pagenmas para darle mas dinero a mi familia en el trabajo de limpieza lo que tenia que aser era sacudir, lavar trastes, barrer y trapiar, echar la ropa y tenderla, lavar los baños, acomodar los trastes, acomodar las cosas de los señores y sus hijos y a veces tambien ayudaba a la cocinada entonces se hacer muchas cosas de limpieza.

Mi numero de teléfono personal es 55XXXXXX tengo un correoque casi no lo uso mucho es XXXXXX@gmail.com por si me quieren hablar por ay o por teléfono.

Pamela Isabel

Licenciada en Contaduría Pública y Finanzas

¿Quién soy?

Soy una persona proactiva, organizada y responsable, con buenas relaciones interpersonales. Tengo 32 años y actualmente me encuentro soltera. Siempre tengo la mejor disposición para la realización de mis labores. Busco un puesto desafiante donde pueda continuar aprendiendo y desarrollándome intelectual y profesionalmente.

Experiencia laboral

2019-2022
Asesora contable en Romero Silva y Asociados SC

- Brindar orientación a los clientes sobre los trámites administrativos y fiscales y cualquier otro que requieran.
- Elaboración de oficios e informes administrativos.

2013-2018

Asesora fiscal integral en el Servicio de Administración Tributaria (SAT Oasis, Coyoacán)

- Asistir a los contribuyentes en la realización de trámites fiscales.
- Brindar orientación a todo tipo de trámites que soliciten los contribuyentes.
- Recepción y revisión de documentos de los contribuyentes.

Educación

2008-2013
Licenciatura en Contaduría Pública y Finanzas, UNAM.

Aptitudes

- Creatividad
- Liderazgo
- Organización
- Solución de problemas
- Trabajo en equipo
- Proactividad

Contacto

Dirección: XXXXXX, Coyoacán, Ciudad de México, CDMX
Tel. 777XXXXXX
E-mail: xxxxxx@gmail.com

IDIOMAS Y PAQUETERÍA INFORMÁTICA

Idiomas: Inglés (básico), Español (natal)

Paquetería: Microsoft Office

PAOLA RIVERA

xxxxxxxx@gmail.com

TELÉFONO
55XXXXXX

Dirección: Delegación Venustiano Carranza, Colonia XXXX

¿QUIÉN SOY?

Me gusta mucho conocer lugares nuevos y también me gustan los retos. Vivo en unión libre con mi pareja. Tengo dos pequeños de 2 y 4 años. Próximamente tendré otro bebé que viene en camino. Tengo 40 años y soy paciente, creativa y tengo experiencia en atención al cliente.

TRABAJO

EJECUTIVA DE SERVICIOS TURÍSTICOS EN AUTOBUSES ADO
8 de mayo del 2015 - 24 de julio del 2022

Búsqueda de clientes, citas y cotización para rentar unidades; Atender clientes para garantizar reservación y pago de servicios; Confirmar depósitos realizados por clientes; Mantener y extender cartera de clientes.

RECEPCIONISTA EN HOTEL SONORA
20 de enero del 2012 - 13 de marzo del 2015

Atención a huéspedes. Llenado de documentación check - in y revisar check - out, administrar reservaciones, facturación y cobro.

AUXILIAR DE OPERACIONES EN VIAJES ERMITA
7 de febrero del 2004 - 3 de noviembre del 2011

Labor de venta; Análisis de la operación del viaje; Confirmar servicios con proveedores; Atención a clientes y seguimiento personalizado

ASISTENTE DE VENTAS EN MEGA TRAVEL
7 de agosto de 1998 - 4 de enero del 2004

Atención al cliente presencial y vía telefónica; Venta de paquetes de viajes; Contacto posventa a clientes; Manejo de cotizaciones; Elaboración de documentos.

EDUCACIÓN

UNIVERSIDAD LATINA
1995 - 1998

Bachillerato tecnológico en turismo.

PERLA TERESA G.

Asistente directiva: XXXXXXX,

Xochimilco, Ciudad de México/ 55XXXXXXX, XXXXXXX@gmail.com / 48 años/ Separada

ACERCA DE MI

Soy una persona excepcionalmente organizada y motivada y muy capaz de trabajar independientemente o en equipo. Comprometida con establecer y mantener un ambiente de trabajo positivo para todos los empleados. Me formé como asistente directiva (carrera técnica) y me he desempeñado en esta área desde hace 21 años.

EDUCACIÓN

2020-mayo 2022 Curso de informática en CETEC, Gustavo A. Madero.

1998- 2001 CONALEP Xochimilco, Asistente directivo.

APTITUDES Y HABILIDADES

Liderazgo y organización; habilidades sociales y comunicativas; trabajo en equipo; servicial; trabajo bajo presión.

EXPERIENCIA LABORAL

2011-2021

Auxiliar administrativo en Liverpool Insurgentes

- Recepción de ordenamiento (pedidos)
- Verificar cantidades, medidas y precios de los productos que se ofertan
- Revisar los portales webs para descargar los pedidos
- Revisar existencias y precios
- Coordinar y tramitar las citas (con el área de logística) para surtir los pedidos.
- Informar sobre las citas agendadas a mis superiores

2003-2010

Asistente directiva y administrativa en Autobuses Oro y Gran Turismo

- Organización y planificación de la agenda diaria de mis jefes.
- Organización de expedientes
- Actualización de la lista de precios, cotizaciones y dar seguimiento a las mismas
- Desarrollo de tareas de relaciones públicas
- Creación y manejo de bases de datos
- Asistencia en la dirección general
- Tareas administrativas en general

2001-2002

Prácticas profesionales en Alimentos de la Granja S.A de C.V.

IDIOMAS Y PAQUETERÍA

- Microsoft Office
- Idiomas: Inglés (básico); francés: (intermedio)

RAQUEL GONZÁLEZ

777XXXXXX xxxxxxx@gmail.com

Dirección: Delegación Azcapotzalco, Barrio de XXXXXX

Experiencia

Auxiliar administrativa de tesorería – Farmacias San Pablo

12 de febrero de 2019 – 7 de julio de 2022

Me encargué de elaborar solicitudes de pago, de actualizar el archivo de facturas pendientes de pago, de dar seguimiento a notificaciones y de depositar y cobrar cheques.

Auxiliar de caja general - *Suburbia*

19 de noviembre de 2017 – 20 de enero de 2019

Mi función fue recolectar el efectivo de las cajas, reportar desviaciones o faltantes de cajas para solicitar y validar su solución y realizaba cortes de caja

Cajera - *Cielito querido café*

13 de marzo de 2016 – 8 de septiembre de 2017

Cobrar a los clientes, corte de caja.

Educación

Carrera técnica en Auxiliar en Banca y Finanzas

2014 - 2017

- Escuela Nacional Preparatoria Justo Sierra

Resumen personal

Me considero una persona organizada, responsable y me gusta hacer bien mi trabajo. En mis tiemposlibres me gusta dibujar y escribir. Tengo 25 años y en unos meses seré mamá por primera vez. Estudié una carrera técnica en Banca y Finanzas, sin embargo, siempre he estado abierta a nuevas posibilidades de trabajo. En mis trabajos he adquirido experiencia en cobro y en atención al cliente,he aprendido a trabajar en equipo y además aprendo rápido.

Sidney M. I.

domicilio: Magdalena Contreras
correo: XXXXXX@hotmail.com
telefono: 55XXXXXX
edad: 25 años
estado civil: soltera
habilidades: sociable, trabajadora, tención y servicio, eficacia, responsabilidad

mi perfil: Terminé la secundaria federal, soy una persona trabajadora y responsable. Actualmente no estudio, pero tengo muchas ganas de seguir aprendiendo distintos oficios.

Escuela: 2006-2009

Escuela secundaria diurna numero 91 "republica del Peru" en la Magdalena Contreras

Mi experiencia en el trabajo es la siguiente

1. 2018- abril 2022 Vigilante de tienda en Sears Vallejo

Ausiliar a los clientes
Evitar robos
Llamar a la policia en caso de que sea necesario
Vijilar a las personas que parecen sospechosas
Ver que las instalaciones estén en buenas condiciones y encender las luces de la tienda

2. 2014-2016 Despachadora de gasolina en pemex

Atender a los clientes
Surtir gasolina a los carros
Limpieza o lo que requiere el cliente para su carro
Cobrar
Ofreser servicios de mantenimiento

3. 2011-2014 Ausiliar de limpieza en la Comer Coyoacán

Barrer, fregar y quitar el polvo de los pisos, anaqueles, muebles y cristales
Labar baños
Recoger la basura y vaciar los contenedores de basura
Reponer el papel de baño en los sanitarios

SONIA MARTINEZ

Delegación Xochimilco, Colonia XXXXX | 55XXXXXX| XXXXXXX@gmail.com

ACERCA DE MÍ

- Me gusta cocinar y a veces me gusta vender mis postres. Pienso que soy una persona responsable y hago bien mi trabajo. Estoy casada ytengo dos hijas de 1 y 3 años. Tengo 46 años y actualmente espero ami tercer hijo.

FORMACIÓN

BACHILLERATO EN CONALEP 012

- 2004 – 2007

Sexto semestre

- Experiencia en atención al cliente, Facilidad para las ventas, Organizada

Experiencia

VENDEDORA DE PUNTO FIJO | TOTALPLAY| 8 DE AGOSTO DEL 2017 | 10 DE JULIO DEL 2022

- Prospección de clientes; Abordaje de clientes; Seguimiento a cartera de clientes; Seguimiento pre y post venta; Cierre de venta

DISPENSADORA DE FARMACIA | FARMACIAS DEL AHORRO | 4 DE SEPTIEMBRE DEL 2011 – 26 DE JULIO DEL 2017

- Atención al cliente; Venta y promoción de medicamentos y productos; Control de inventarios.

MESERA | SAMBORNS | 6 DE ABRIL DEL 2001 – 25 DE AGOSTO DEL 2011

- Labor de venta; Atención al cliente; Servicio al cliente; Tomar órdenes.

MESERA | TAQUERÍA LOS PRIMOS | 18 DE JULIO DE 1993 – 23 DE MARZO DEL 2007

- Atención al cliente; Servir alimentos

YESENIA ORNELAS

Delegación Miguel Hidalgo, 10 de abril
55XXXXXXX
XXXXXX@gmail.com
Twitter/Blog/Cartera

31 años. En unión libre. Mamá de Bruno de 6 años. Futura mamá de Laila. Amplia experiencia en Recursos Humanos, incluyendo cursos de capacitación y resolución de conflictos. Proactiva, organizada, responsabley apasionada de aprender cosas nuevas. Me encantan los perros y estar en contacto con la naturaleza.

Hablo español y nivel B1 en inglés.

EDUCACIÓN

Lic. Administración de empresas | Universidad Nacional Autónoma de México

2013 - 2017

Promedio: 9.5

EXPERIENCIA

Supervisor de Recursos Humanos | Samborns Coyoacán

7 DE MARZO DE 2021 - 25 DE MAYO DE 2022

Supervisión del personal a cargo; Supervisión de cursos de capacitación; Cumplimiento de kpis (cobertura, rotación, plantillas); Elaboración de reporte de resultados; Desarrollo de propuestas para optimizar la cobertura; Revisión de planes de trabajo; Plan de desarrollo profesional de personal; Gestión de aumentos.

Coordinador de Recursos Humanos | iShop Antara

11 DE NOVIEMBRE DE 2018 - 27 DE FEBRERO DE 2020

Integración y administración de expedientes de empleados; Apoyo en nóminas, reclutamiento, cursos de capacitación; Realización de procesos de altas y bajas a colaboradores; Gestión y entrega de herramientas de trabajo a colaboradores; Brindar soporte a empleados.

Barista | Café Punta del Cielo Mundet

3 DE FEBRERO DEL 2017 – 7 DE OCTUBRE DEL 2018

Preparación de bebidas frías y calientes; Limpieza del lugar de trabajo; Atención a clientes.

PRÁCTICAS Y SERVICIO SOCIAL

Asistente de Recursos Humanos | Sears Centro Histórico

20 DE FEBRERO DE 2016 - 4 DE DICIEMBRE DE 2016

Revisión de solicitudes y CV; Integración de expedientes, Archivo de expedientes, Descripción de perfil de puesto, Publicación de ofertas laborales y agendar citas con candidatos.

HABILIDADES

- Reclutamiento
- Cálculo de nómina
- Gestión de equipos de trabajo
- Seguimiento a candidatos

Anexo 2 - Notas metodológicas sobre la ENDIREH 2021

La Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2021, es parte de una encuesta longitudinal de tendencia que inició en el año 2003. La quinta edición es la de 2021. La ENDIREH, es la mejor encuesta que genera información sobre las violencias de género de las que son objeto las mujeres de 15 años y más, con independencia de su situación conyugal. Recaba información sobre las distintas expresiones de violencia (física, sexual, económica, patrimonial, psicológica) que acontecen en distintos contextos de relación, incluyendo el contexto laboral. La ENDIREH es una encuesta a hogares en la que se entrevistan a mujeres residentes en las mismas. La muestra es probabilística, trietápica, estratificada y por conglomerados. Sus resultados son representativos a nivel nacional y por entidad federativa. La ENDIREH 2021 abarcó 140,784 viviendas y se levantó entre el 4 de octubre y el 30 de noviembre de 2022.

La muestra para la Ciudad de México se compone de 3,267 mujeres; 51.1% de ellas casadas o unidas, 24.9% separadas, divorciadas o viudas, y 24.0% solteras. Los análisis que se realizaron y que se presentan a continuación emplean ponderaciones relativizadas. Con respecto a las variables independientes, a continuación, se especifica cómo se calcularon.

Prueba de embazo en los últimos cinco años. Se trata de una variable dicotómica que adopta el valor de 1 si la mujer reporta que le pidieron una prueba de embarazo como requisito para trabajar (4.5%) o si le pidieron una prueba de embarazo como requisito para continuar en su trabajo o renovarle el contrato en alguno de los trabajos en los que se desempeñó en los últimos 5 años (1.8%). En total, a 4.8% de las mujeres de la Ciudad de México padeció alguna de estas dos situaciones en los últimos cinco años. Esta variable también se calcula para los últimos 12 meses, con una prevalencia de 2.6%.

Discriminación ante situación de embarazo en los últimos cinco años. Variable dicotómica que mide si la mujer fue despedida (3.2%), no le renovaron el contrato (2.2%), o si le bajaron el salario o las prestaciones por embarazarse (2.1%), en alguno de los trabajos en los que se desempeñó en los últimos cinco años. 4.8% de las mujeres de la Ciudad de México padeció alguna de estas situaciones en los últimos 5 años. Esta variable también se calcula para los últimos 12 meses, con una prevalencia de 1.2%.

Cualquier discriminación por embarazo (ante sospecha, potencial embarazo o situación de gravidez). Esta variable dicotómica adopta el valor de 1 si la mujer fue requerida una prueba de embarazo (con independencia de que estuviera embarazada o no), o si su trabajo o condiciones laborales se vieron afectadas por una situación de embarazo. 5.5% de las mujeres de la Ciudad de México lo padecieron en los últimos cinco años, y en los 12 meses previos al levantamiento de la encuesta 3.1%.

Discriminación por sexo en los últimos 12 meses. Esta variable captura si la mujer padeció alguna discriminación por su pertenencia al sexo femenino, distinta a la discriminación por embarazo. Se trata también de una variable dicotómica que mide si en alguna ocasión les ha ocurrido alguna de estas seis situaciones a las mujeres: a) le han pagado menos que a un hombre que hace el mismo trabajo o tiene el mismo puesto (12.2%); b) ha tenido menos oportunidad que un hombre para ascender (17.1%); c) ha recibido menos prestaciones que un hombre que tiene el mismo nivel o puesto (6.9%); d) la han limitado en su desarrollo profesional para favorecer a algún hombre (8.0%); e) le han impedido realizar determinadas tareas o funciones porque están reservadas a los hombres (8.4%); y, f) le han dicho que las mujeres no son adecuadas o buenas para el trabajo que se requiere ahí (6.5%). Es decir, a 2.6% de las mujeres de la CDMX padecieron discriminación por sexo no asociada al embarazo en el último año.

Se realizaron análisis descriptivos de los factores asociados a la discriminación por embarazo y a la discriminación por sexo no asociada al embarazo. No obstante, debido al reducido número de casos (n=36), no se pudieron realizar análisis multivariados.

GOBIERNO DE LA CIUDAD DE MÉXICO | COPRED

DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO

UN ESTUDIO SOBRE LA CIUDAD DE MÉXICO