

2025-05-09

## El costo invisible de la maternidad: 750 casos de discriminación laboral

Autor: Redacción

Género: Nota Informativa

<https://lacaderadeeva.com/investigaciones/cuantos-casos-de-discriminacion-hay-por-ejercer-la-maternidad/13734>

El camino de una mujer que decide ejercer su derecho a la maternidad mientras trabaja en México está plagado de obstáculos y violencias. Los datos oficiales y los testimonios personales revelan un panorama donde la discriminación laboral por embarazo o maternidad sigue siendo una realidad palpable en el país.

Según datos obtenidos por La Cadera de Eva a través del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), se registraron un total de 750 quejas y reclamaciones calificadas como presuntos actos de discriminación relacionados con embarazo o maternidad en el ámbito laboral entre 2014 y 2024. Sin embargo, se estima que estos números podrían ser aún mayores, ya que muchas mujeres no denuncian por miedo a represalias o por desconocimiento de sus derechos.

Estas quejas provienen tanto de particulares (642) como de servidores públicos (108), lo que indica que la problemática afecta a mujeres en ambos sectores. Ciudad de México, Estado de México y Jalisco registran el mayor número de casos con 363, 80 y 54, respectivamente.

¿Por qué se violenta a las madres trabajadoras?

Las madres trabajadoras, a diferencia de las mujeres trabajadoras sin hijos, enfrentan violencias específicas relacionadas con la maternidad. Natalia Calero, fundadora de Coming Up, una organización especialista en desarrollar políticas de igualdad e inclusión laboral, menciona que las violencias que enfrentan las mujeres al ejercer su maternidad en el trabajo surgen porque las personas empleadoras asumen, sin sustento, que una mujer embarazada o con hijos e hijas se dedicará sólo al cuidado y descuidará su trabajo, a pesar de que su productividad no disminuirá.

Alma Paz, consultora de empleabilidad de Mama Godín identifica la pregunta "¿Y qué vas a hacer con tus hijos?" como la principal violencia, seguida de justificaciones para negar aumentos de sueldo bajo la suposición de que "tienen un marido que las mantienen", ignorando que en México, una de cada tres mujeres que se identifican como madres también asumen el rol de jefas de hogar, según datos del Instituto Nacional de Geografía y Estadística (Inegi).

Esta violencia está completamente normalizada, tanto en el ámbito formal como informal. Alma Paz explica que esto se debe a la arraigada creencia de que las mujeres y madres deben tener el rol principal en los cuidados.

Datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2021 indican que alrededor del 27.9% de las mujeres mexicanas que han trabajado han experimentado violencia laboral en algún momento de su vida. Natalia Calero señala que es probable que la cifra real sea mayor debido a la normalización o la vergüenza.

"Mucha de la violencia que hemos aceptado e invisibilizado es porque era la única forma de seguir adelante, era la única forma de ocupar los lugares, era la única forma de irnos abriendo espacio en el trabajo" (Natalia Calero, fundadora Coming Up)

Este acoso a menudo proviene de compañeros y jefes. Las organizaciones a menudo fallan en atender adecuadamente estos casos, resultando en que la mujer afectada termine abandonando su empleo.

El castigo por ser madre

Berenice Álvarez , quien trabajó durante 16 años en el Instituto Electoral de la Ciudad de México (IECM), relata cómo el ambiente laboral, ya de por sí complejo y desigual, se agravó con su maternidad .

"Cuando regresó de que terminó mi período de gravidez se reunió el coordinador distrital, el secretario técnico, la directora de capacitación y lo primero que se me dice a mí es que este ya no voy a tener vacaciones porque acabo de regresar de ellas. Y entonces todos ríen, para mí nunca fue un chiste, porque yo sabía que por supuesto estaban violando un derecho mío y que la maternidad no es un chiste, es un derecho ejercerlo", dice Berenice Álvarez en entrevista para La Cadera de Eva.

Su cuerpo fue "normalizado", tratada como una funcionaria más sin considerar las características y necesidades diferentes de las mujeres al ejercer su derecho a cuidar y amamantar. Esto llevó a que se le empezaran a restringir sus derechos bajo el argumento de las "necesidades del servicio".

María del Carmen Flores , excoordinadora del jurídico en la Caja de Prevención de la Policía Preventiva (Caprepol), vivió una situación similar, describiendo su experiencia como "muy contradictoria". Al estar en un puesto de "alto perfil", sintió la necesidad de "tapar" su maternidad para evitar que la violencia se incrementara.

Ella reflexiona sobre cómo en ciertos puestos de liderazgo pareciera que una mujer "no puede ser fértil" o tener hijos. La violencia hacia ella no solo fue sutil. María del Carmen relata que, a pesar de tener un embarazo de alto riesgo y estar hospitalizada, fue enviada a la contraloría y le hicieron análisis, dificultando su defensa.

Tras su licencia médica , solicitó una licencia administrativa para continuar cuidando a su hijo y recuperarse, algo que otros habían gozado, pero se le negó. A pesar de informar a su superior sobre su estado de salud inestable por el posparto y el riesgo de complicaciones, se ejerció presión y hostigamiento para que renunciara, poniendo en riesgo su integridad física.

"Yo empecé a tener alzas de azúcar y presión , que estaban poniendo mi integridad porque cuando uno está en postparto y está dando pecho, el cuerpo todavía está como en modo embarazo . Entonces, te puede dar preeclampsia y puedes morir. Y desgraciadamente a sabiendas de ello hubo esa violencia para presionarme para pedir mi despido" (María del Carmen Flores)

Al acudir a la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México y emitirse cautelares para detener la violencia , fue cesada por "abandono medidas de trabajo ". La violencia escaló a persecución legal, procedimientos inventados, y uso de informes y oficios falsos en el juicio laboral.

Berenice también describe una escalada de violencia institucional tras ejercer su maternidad . Cuenta que cada vez que su hija necesitaba cuidados , era "castigada", retirándole trabajo . Fue transferida de distrito bajo el argumento de necesidades del servicio, lo que violentaba el interés superior de su hija, y solo se le permitió regresar al concluir su lactancia.

Continuamente se le quitaba trabajo , se invisibilizaba lo que hacía, se le cerró la red institucional y se le negaron documentos esenciales como el recibo de nómina para acceder a guardería, llegando incluso a falsificar su firma. Compañeros y superiores se organizaron en su contra, creando una narrativa de que tenía "problemas de actitud" o era "incapaz", en lugar de reconocer sus derechos . Esta situación le generó aislamiento y una sensación de tensión.

Sostener el cuidado y el trabajo

Las labores de cuidado son el eje central que explica gran parte de esta discriminación. Natalia Calero subraya que, aunque muchas veces se hacen con amor, son trabajo . Este trabajo no remunerado de cuidados sostiene a la sociedad y equivale al 26% del PIB del país , superando al petróleo, según datos del Inegi .

Sin embargo, no se considera "productivo" porque no genera acumulación de capital. Esta división sexual del

trabajo , donde las mujeres asumen la mayor carga de cuidados , les impide acceder plenamente al mercado laboral.

Como resultado, las mujeres trabajan más horas que los hombres (alrededor de dos horas más al día en México) al sumar el trabajo remunerado y el no remunerado, generando lo que se conoce como " pobreza de tiempo ". Esta falta de tiempo impacta negativamente en su salud física, mental y emocional, limitando su acceso al descanso, estudio, ocio, recreación, convivencia y autocuidado.

Las deudas con las madres trabajadoras

Las expertas y testimonios coinciden en que existe una deuda institucional y legal significativa para garantizar condiciones dignas a las madres trabajadoras . Natalia Calero menciona la necesidad de igualar las licencias de maternidad y paternidad (actualmente 12 semanas para mujeres formales vs. 5 días para hombres), mejorar las salas de lactancia, eliminar la brecha salarial (28% según Inegi ) y, principalmente, implementar un Sistema Nacional de Cuidados que incluya guarderías públicas accesibles y centros para personas mayores y con discapacidad.

Alma Paz también impulsa el Sistema Nacional de Cuidados y destaca la propuesta de Mamá Godín para modificar la Ley Federal del Trabajo y reconocer a los cuidadores y cuidadoras (remunerados o no) como parte del sistema laboral para que tengan seguridad social y reconocimiento jurídico.

La falta de protocolos y mecanismos eficaces para atender la violencia laboral es otro pendiente crucial. Las instituciones a menudo parecen preferir "solapar a los agresores " que atender las denuncias.

Berenice experimentó esta protección institucional a los agresores . Relata que las autoridades a las que recurrió creían más a sus superiores y compañeros que a ella. María del Carmen también señala que en su caso, la institución la persiguió legalmente como "venganza" por atreverse a denunciar.

El acceso a la justicia es un camino "muy difícil" y "desolador", según Berenice y María del Carmen. A pesar de recurrir a diferentes instancias, incluida la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México (CDHCM), enfrentaron incredulidad, revictimización y procesos lentos.

En 2020, la CDHCM emitió la Recomendación 08/2020 , la cual documentó la violencia laboral e institucional que ambas vivieron por el ejercicio de la maternidad. en las instituciones gubernamentales en las que trabajaban. Sin embargo, no incluía una disculpa pública o reparación integral del daño.

Ante esto, Berenice tuvo que recurrir a la vía judicial para lograr una mejor reparación , un proceso que aún no concluye ocho años después de iniciada la violencia. . María del Carmen también ha esperado siete años y medio por la reparación del daño tras la recomendación, sin ningún punto resuelto. Lamenta que la Comisión de Víctimas no le haya notificado ningún avance.

Impactos del castigo por maternidad

Los impactos de esta violencia son profundos y duraderos. Berenice describe una "destrucción" a nivel personal, la pérdida de su autonomía económica al ser excluida de la institución, la desintegración familiar (su pareja no entendió la problemática institucional), y afectaciones a la salud de su hija al perder el acceso a la guardería.

También impactó su proyecto de vida y la narrativa creada en su contra dificultó su movimiento en la institución. María del Carmen cuenta que perdió sus ahorros, prestaciones, y quedó en una situación económica precaria con un bebé, además de enfermarse y enfrentar una persecución legal continua.

Lo más doloroso ha sido el impacto en la salud de su hijo, quien sufrió repercusiones por haber nacido en circunstancias estresantes y al negársele los cuidados necesarios, necesitando terapias, médicos y medicamentos que a veces son difíciles de costear.

Ser madre trabajadora, en este contexto, no es una cuestión de "palabras opuestas", sino que la distinción y la exclusión se crean en el espacio laboral, argumenta Berenice quien señala que las instituciones y la sociedad dividen a la persona, separando el cuerpo para cuidar del cuerpo para trabajar, olvidando que todas las vivencias coexisten en el mismo ser. Los derechos humanos son interdependientes e indivisibles, y no deben separarse entre el ámbito laboral y el privado.

Natalia Calero enfatiza la importancia de implementar políticas y procedimientos eficaces contra la violencia laboral, brindar apoyo a las víctimas sin revictimizarlas, garantizar la rendición de cuentas de los agresores. y ofrecer capacitación constante e integral. Resalta la responsabilidad individual de ser vocales y, sobre todo, la necesidad de reivindicar el sindicalismo con perspectiva de género como una vía para lograr cambios estructurales y no dependiendo de luchas individuales.

Alma Paz llama a la sociedad a reconocer que el cuidado es una corresponsabilidad del Estado, la sociedad y todos sus participantes. Las empresas deben garantizar licencias extendidas (para ambos padres), sitios adecuados para la lactancia, espacios flexibles, igualdad salarial y equidad en las condiciones laborales.

Berenice invita a pensar en los "ausentes": aquellos que no son madres, los hijos, los padres, los jefes. Pide visibilizar que los cuidados sostienen la vida de todos y todas y que atañen a toda la sociedad, no solo a las mujeres. Sugiere que, en lugar de penalizar a las madres, se deberían crear espacios para las infancias en los lugares de trabajo .

María del Carmen insiste en que las autoridades cumplan su deber de reparación del daño, priorizando la atención a las víctimas indirectas como su hijo. Destaca la importancia de visibilizar estos casos para que otras mujeres sepan que existen derechos como los "fueros de maternidad " y que no deben normalizar la violencia o renunciar a sus derechos por miedo.