



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO**

**FACULTAD DE DERECHO**

**"DISCRIMINACION ESTRUCTURAL EN EL ÁMBITO LABORAL DE LAS  
MADRES TRABAJADORAS EN MÉXICO"**

**TESIS QUE PARA OBTENER EL GRADO DE DOCTORA EN ESTUDIOS  
JURÍDICOS**

**PRESENTA**

**M.D. ESTHER OROPEZA RAMÍREZ**

**TUTORA ACADÉMICA  
DR. EN C.S. GABRIELA FUENTES REYES**

**TUTORAS ADJUNTAS**

**DRA. EN DERECHO MARÍA DE LOURDES GONZÁLEZ CHÁVEZ**

**DRA. EN DERECHO MARÍA DE LOURDES MORALES REYNOSO**

**TOLUCA, ESTADO DE MÉXICO, OCTUBRE 2017**



## 1. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN EN QUE SE UBICA EL TRABAJO, ARGUMENTANDO SOBRE LA RELACIÓN QUE EXISTE ENTRE AMBOS.

La línea de investigación en la que se basa el presente trabajo de investigación se ubica dentro del **DERECHO SOCIAL Y DERECHO CONSTITUCIONAL**, toda vez que aborda derechos laborales de las mujeres en su calidad de madres y la protección de éstos, que tienen su origen en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, al ser ambos derechos humanos.

### 1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.

#### **"DISCRIMINACION ESTRUCTURAL EN EL ÁMBITO LABORAL DE LAS MADRES TRABAJADORAS EN MÉXICO"**

## 2. ANTECEDENTES, ESTADO DEL ARTE O ESTADO DEL CONOCIMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN.

La investigadora Gabriela Mendizábal Bermúdez, en su obra *"Análisis Comparativo de las Prestaciones de Seguridad Social por Maternidad"*, hace un estudio respecto de las prestaciones de seguridad social que se brinda en el supuesto de la maternidad o paternidad en países como Italia, España y Austria en comparación con México, concluyendo que es necesario que en nuestro país se reforme el sistema de seguridad social y se acate lo establecido en las normas sociales respecto de la maternidad, pues no obstante de existir legislación que proteja a la mujer en su calidad de gestante no se respeta, toda vez que los empleadores en la mayoría de los casos consideran un menoscabo en su patrimonio el otorgar esa protección.

Por otra parte, en la obra *"La Maternidad en el derecho de familia y de la seguridad social"* la autora hace una propuesta de cómo compaginar el desempeño laboral profesional de una mujer y su desempeño como madre, señala que debe entenderse a la maternidad desde el punto de vista del concepto de familia, como lo establece el derecho civil, el cual tiene entre sus objetos la protección legal de la familia, como núcleo de la sociedad, de ahí la importancia de que se permita a la mujer desenvolverse adecuadamente como profesionista y como madre, sin que ambos roles se vean limitados el uno con el otro, pues ambos derechos (a la maternidad como al trabajo profesional) se encuentran establecidos en las legislaciones correspondientes; por tanto, si se están positivados tales derechos, su ejercicio debe ser respetado.

En la obra *"Acoso Sexual y Discriminación por Maternidad en el Trabajo"*, la autora Patricia Kurczyn Villalobos, analiza el concepto de la maternidad, la función de la mujer como tal, la protección a tal situación en nuestra legislación, la discriminación laboral que sufre la mujer por su condición de



madre desde el momento en que se le solicita previo a ser contratada un certificado de no gravidez y; ya laborando el sometimiento a exámenes periódicos al respecto, así como al encontrarse en el supuesto de embarazo sea despedida o ser sometida por parte de los empleadores a realizar labores que ponen en peligro su vida como la del gestante, pasando por alto la normatividad relativa a la protección de la maternidad en todas sus etapas.

Por otra parte la autora en la obra *“Derechos de las mujeres trabajadoras”*, aborda el tema del conflicto de la mujer en nuestro país al encontrarse en la situación de maternidad y profesionista, el cual surge al momento de querer conjugar los mismos y resultar difícil por el demandante tiempo de una jornada de trabajo formal, no obstante de que exista en la Legislación Mexicana protección a la maternidad en su diferentes etapas, así como los diversos instrumentos internacionales en los que México forma parte (OIT, ONU, OMS, etc.) y de la igualdad ante el varón que en la Constitución de nuestro país se estipula.

### **3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.**

La maternidad es un derecho humano previsto en el artículo 4º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como el derecho al trabajo, (artículo 5º) el cual además se apoya en la Ley Federal del Trabajo, (artículo 123) la cual en su artículo establece 164 que las mujeres detentan los mismos derechos y las mismas obligaciones que los hombres; sin embargo, el legislador pasa por alto que la mujer por naturaleza biológica, es la encargada de la procreación de los hijos.

En este contexto, es evidente que nuestra legislación reconoce la igualdad jurídica de las mujeres y hombres; no obstante, la maternidad debe ser tratada como una condición biológica distinta que debe ser reconocida y protegida jurídicamente, pero sobre todo materializada en la realidad social.

Lo que nos lleva a plantear la siguiente problemática: ¿en México son las mujeres objeto de discriminación estructural en el ámbito laboral por maternidad?

### **4. JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA**

En nuestro país existe una población económicamente activa de 50'693,306.00, de la cual 19'379,038.00 son mujeres, es decir, casi un 40% de la actividad económica es sostenida por las mujeres, evidenciando que es adicional al desempeño de las tareas domésticas la participación de las mujeres en la actividad económica en México; por lo que, éstas se siguen enfrentando a una doble jornada de trabajo.



Así, en la década de los años setenta, la mayor proporción de mujeres activas eran jóvenes y solteras. En el inicio de los noventa, la más alta participación se alcanza en el grupo de edad 35-39 años, edad a la cual la mayoría de las mujeres mexicanas han contraído responsabilidades familiares. La información de actividad económica por estado civil directamente demuestra que las mujeres unidas conyugalmente presentan los aumentos más significativos en su participación económica, desde 10% en 1970 hasta 25% en 1991. De donde se puede concluir que los niveles de participación de las mujeres con hijos e hijas aumentaron en el mismo periodo desde 12% hasta 29%.

De ahí, que en nuestros días las mujeres han dejado atrás la limitada concepción de la mujer, como hija, hermana, madre, ama de casa; sin embargo, el Estado no ha creado medios idóneos para que éstas incursionen en el mundo laboral tomando en consideración su naturaleza biológica y el rol que desempeñan como madres, derecho humano que pueden o no ejercer y en el caso de hacerlo en muchas ocasiones se ve limitado en el medio laboral en el que se desenvuelven.

Siendo precisamente en el ejercicio del derecho humano a la maternidad cuando en el ámbito laboral surge la discriminación<sup>1</sup>, desde el momento en que los empleadores para poder otorgarle un cargo en el servicio público o un empleo le requieren presentar un certificado de no gravidez, y en muchos casos la encomienda de no embarazarse pues éstos vislumbran la maternidad como un detrimento en el rendimiento, y únicamente ven a la mujer como un ente de producción de riqueza, dejando de lado el papel de madre que también tiene derecho de ejercer. Inclusive las características que se esperan del trabajador "ideal", están estrechamente vinculadas a las consideradas como tradicionalmente masculinas: centrar la vida en el trabajo, dedicar largas jornadas, ajustar la vida familiar a las exigencias del trabajo, entre otras; no obstante, a pesar de haber incorporado a las mujeres en la fuerza de trabajo, los empleadores siguen buscando en su modelo de división de trabajo al hombre proveedor de ingresos.

Demostrando con lo anterior, que las percepciones sociales sobre el trabajo y la familia no han cambiado al ritmo con que se ha transformado el mercado de trabajo a consecuencia de la mayor participación de las mujeres en el mismo; el proceso de adaptación de las economías nacionales a

---

<sup>1</sup> Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, talla pequeña, 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. Definición tomada del artículo 4º de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, vigente.



los requerimientos de la globalización y los efectos de los ajustes estructurales, han implicado profundos cambios tendientes a aumentar la competitividad de las empresas, con el consecuente deterioro o desaparición del Estado de bienestar y reducción de fondos para políticas sociales, descenso de los costos laborales por la vía de la disminución de las cargas sociales como costos para las empresas, aumento del riesgo de pérdida de empleo, de prestaciones de seguridad social y mayor inestabilidad social, reconversión de los sistemas de seguridad social fundados en el reparto solidario a sistemas basados en el individuo.

Así, las mujeres no sólo se ven afectadas como miembros de los hogares y los grupos sociales desfavorecidos, sino también como resultado de su posición en la división sexual del trabajo, es decir, que sean las mujeres las responsables mayoritarias del trabajo de cuidado de la familia, determina que tengan que intensificar el trabajo doméstico para compensar la disminución de los servicios sociales.

En ese contexto, no debe olvidarse que la maternidad es un hecho jurídico, relacionado con la reproducción del ser humano, del cual surgen derechos y obligaciones; por tanto, las mujeres como trabajadoras, tienen derechos relacionados con la maternidad, pues mujeres y hombres son fisiológicamente diferentes; pero iguales como seres humanos, debiendo reconocer la igualdad jurídica esa diferencia y tratar a la mujer con las mismas consideraciones y respeto que al varón, pero con atención particular por motivo de la maternidad, considerada ésta no únicamente durante el periodo de procreación, nacimiento y lactancia, sino también los cuidados infantiles de los hijos, protección que se justifica, en primer lugar, porque la maternidad constituye un derecho humano y tiene la función social vital como medio para continuar la descendencia humana, en segundo lugar, toda persona tiene derecho a la salud, y en tercer lugar nuestra Ley Suprema protege la organización y el desarrollo de la familia.

Lo anterior, justifica el presente estudio, pues como desde el inicio del mismo se dijo la protección a los derechos de las madres trabajadoras en nuestra realidad social es letra muerta, pues no obstante que en las décadas recientes en México en la esfera laboral se ha dado la incorporación masiva de las mujeres, los cambios en el sistema normativo de nuestro país se han quedado atrás.

Pues es una realidad que en México el derecho humano a la maternidad se violenta de manera constante perpetuando la discriminación y la impunidad, ya que de conformidad con los datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2006 (ENDIREH) indican



que de octubre 2005 a octubre de 2006, a 99,322 mujeres las despidieron, no les renovaron el contrato o les redujeron el salario por embarazarse.

En octubre y noviembre de 2011 en este ámbito se captaron las situaciones de discriminación laboral enfrentadas por las mujeres en su lugar de trabajo, durante el último año, como las siguientes: a pesar de tener el mismo nivel y puesto que un hombre le pagaron menos, tuvo menos oportunidad para ascender o menos prestaciones; le bajaron el salario, la despidieron o no la contrataron debido a su situación conyugal; o en su lugar de trabajo le solicitaron la prueba de embarazo.

Así, el despido por embarazo y demás incidentes antes citados obstaculizan el libre ejercicio del derecho humano a la maternidad y ante estas prácticas las mujeres trabajadoras se encuentran ante una disyuntiva frente al deseo de tener un hijo/a y la posibilidad que eso repercuta de manera negativa en su vida profesional o que les sea no difícil sino imposible conciliar la maternidad y el trabajo

Lo que por supuesto resulta inconcebible, pues tanto el derecho a la maternidad como el derecho al trabajo, constituyen derechos humanos, los cuales irrestrictamente deben ser respetados, sin llegar a enfrentarse a decidir entre ejercer uno o el otro, por ser objeto de discriminación en el ámbito laboral.

Ante tales circunstancias debemos preguntarnos ¿Qué se ha hecho en México para eliminar la discriminación estructural en el ámbito laboral por maternidad hacia las mujeres?

En ese contexto, es de señalarse que el Estado Mexicano debe atender la demanda social viva, de un sector históricamente desaventajado que hoy con su creciente visualización y organización exige el reconocimiento de sus derechos; que tras años de estigmatización y de una lucha desigual sigue erigiéndose orgulloso de su identidad, de sus valores y de la diaria aportación que hace a la construcción de un país, las madres trabajadoras.

Lo anterior obedece a que si bien, existe el reconocimiento constitucional del derecho humano a la maternidad, al mismo tiempo que al trabajo, también lo es que en la realidad las mujeres al momento de ejercerlos conjuntamente se encuentran con diversos obstáculos que limitan su ejercicio, toda vez que existe una falsa percepción relacionada a la productividad de las madres trabajadoras en relación con los varones, estereotipando el actuar de las mismas con el detrimento



en la productividad, relacionando por supuesto ésta con el número de horas que se pasa en la fuente de trabajo.

Así, podemos destacar que al día de hoy nuestro sistema jurídico mexicano ha sufrido cambios estructurales a fin de no ser rebasado por la realidad social; a modo de ejemplo tenemos la reforma el Código Civil del Distrito Federal, respecto de la institución del matrimonio, pues resulta que a fin de que la comunidad LGBTI (lesbianas, gays, bisexuales y personas transgénero) no se sienta discriminada o agredida por nuestro derecho positivo, se tuvo que legislar al respecto, es decir, ahora en dicha entidad se concibe el matrimonio de la siguiente manera: "Artículo 146.- El matrimonio es la unión libre de dos personas para realizar la comunidad de vida, en donde ambos se procuran respeto, igualdad y ayuda mutua..."

Misma suerte corre la reforma a los artículos 145 y 147 del Código Penal del Distrito Federal al permitir el aborto hasta las 12 semanas de embarazo, la cual se justifica con el pretexto de ser un problema de salud pública, pues la tercera causa de muerte materna en México, obedece a complicaciones derivadas de abortos mal practicados. Ambos ejemplos son muestras de nuestra realidad social.

Así, tras radicales transformaciones derivadas de las necesidades y fenómenos sociales de cada momento histórico, no debe pasar por alto que la incursión de las mujeres en el ámbito laboral ha aumentado, surgiendo la inminente necesidad de legislar a favor de este grupo vulnerable.

En congruencia con lo anterior y al encontrarse establecidos y protegidos los derechos humanos de la maternidad y al trabajo, cabe destacar que es urgente actuar dentro del marco Constitucional actual a favor de la coherencia del ejercicio de ambos derechos humanos, toda vez que el artículo 1 de nuestra Ley Fundamental veda cualquier posibilidad de discriminación y establece la igualdad ante la Ley de todos los mexicanos, sin que sea admisible exclusión laboral por la condición de gestante y/o madre.

Aunado a lo anterior, se ha observado que en el mercado laboral se aleja a las madres trabajadoras de los puestos del poder de decisión, de los empleos técnicos, con alto contenido tecnológico o con las mejores perspectivas de desarrollo de carrera, adjudicándole limitaciones por desempeñar a la vez tareas propias de la maternidad, teniendo por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades; es decir, sufren discriminación.



Así, que la ausencia en el reconocimiento de derechos de las madres trabajadoras y en su caso la materialización de los ya existentes, no debe tener cabida en una sociedad que evoluciona y que tiene que encontrar en la diversidad existente a su interior un valor fundamental en el desarrollo de un Estado verdaderamente incluyente.

Por tanto, la obligación del Estado es avanzar en el desarrollo de la materialización de los derechos humanos de las madres trabajadoras, la cual se encuentra respaldada en un importante número de Instrumentos Internacionales que México ha suscrito en contra de la discriminación de la mujer y que hoy no se ve reflejado en el modelo laboral existente en nuestro País.

De lo que se concluye que, no obstante que hoy en día es un tema prioritario el respeto y defensa los derechos de las madres trabajadoras, en la práctica existe una gran brecha entre lo establecido en la Ley y su materialización, así como el desconocimiento entre las autoridades competentes de los instrumentos internacionales que deben ser parte de nuestro derecho positivo.

## 5. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA.

5.1 **Territorial:** Estados Unidos Mexicanos

5.2 **Humana:** Madres Mexicanas en el Ámbito Laboral

5.2.1 **Población o Universo:** Madres Trabajadoras en el Sector Público y Privado de México

5.2.2 **Muestra:** Tomando en consideración que la presente investigación no busca la generalización estadística sino busca la generalización analítica, se tomará como muestra a 150 madres trabajadoras, ya que el sector público y privado se rigen por legislaciones diferentes en cuanto a las relaciones laborales en México, a nivel municipal y estatal la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de México y Municipios, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo, cada una con su respectiva Ley de Seguridad Social.

Siendo esta una muestra estratégica o por conveniencia, dado que la selección de madres a encuestar estará sujeta a diversos factores influyentes.





## 6. OBJETIVOS DE ESTUDIO.

### 6.1 Generales

6.1.1. Demostrar que las mujeres en México sufren discriminación estructural, en el ámbito laboral por maternidad.

### 6.2 Específicos

6.2.1 Analizar los conceptos de discriminación, vulnerabilidad, violencia de género, estereotipo, estigma, prejuicio.

6.2.2. Analizar las semejanzas y diferencias entre los conceptos de discriminación, vulnerabilidad, violencia de género, estereotipo, estigma, prejuicio.

6.2.3. Analizar la Teoría de Iuspositivista Crítica de Luigi Ferrajoli.

6.2.4. Analizar las Teorías Constitucionales de los Derechos Fundamentales.

6.2.5. Analizar la Teoría del Derecho Natural y Derechos Naturales de John M. Finnis

6.2.6. Distinguir los diferentes tipos de discriminación

6.2.7. Se estudiará el concepto de maternidad.

6.2.8. Se examinará la Legislación Mexicana relativa a la protección de los derechos de las mujeres.

6.2.9. Se examinarán las Políticas Públicas establecidas por el Gobierno Mexicano a favor de las madres trabajadoras.

6.2.10. Se examinará la Legislación Mexicana relativa eliminación de cualquier tipo de discriminación.

6.2.11. Se examinará la Legislación Internacional relativa a la protección de los derechos de las mujeres.

## 7. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN. (causal)

De demostrarse que las mujeres en México sufren de discriminación estructural en el ámbito laboral por maternidad, luego entonces, en la legislación en México deberá hacerse una conceptualización más acorde a nuestra realidad y abordar la maternidad desde los puntos de vista biológico y social, tomando en consideración precisamente esa disparidad física entre hombres y mujeres, lo que obliga a dar un trato diferenciado en el ámbito laboral a la mujer en su calidad de madre.

Pues no obstante, que hoy en día exista legislación relativa al respeto y defensa del derecho a la maternidad, en el ámbito laboral en la práctica existe una gran brecha entre lo establecido en la Ley y su materialización, siendo una de las causas el desconocimiento entre las autoridades competentes de los instrumentos internacionales que con la reforma al artículo 1 de la Constitución



Política de los Estados Unidos Mexicanos del 10 de junio de 2011 forman parte de nuestro derecho positivo.

## 8. ESQUEMA PRELIMINAR DEL TRABAJO.

Introducción

### **CAPÍTULO PRIMERO “LA DISCRIMINACIÓN EN SUS DISTINTAS CARAS”**

- 1.1 Un repaso histórico
- 1.2 Ciertas ideas sobre la discriminación
- 1.3 El derecho a la no discriminación
- 1.4 Tipos de discriminación
  - 1.4.1 Discriminación directa
  - 1.4.2 Discriminación indirecta
- 1.5 Teorías de discriminación en el mercado laboral

### **CAPÍTULO SEGUNDO “PANORAMA ESTADÍSTICO DE LAS MUJERES EN EL SIGLO XXI”**

- 2.1 Las mujeres en la historia
- 2.2 Las mujeres en México
- 2.3 Profesionalización y trabajo de las mujeres en México

### **CAPÍTULO TERCERO “LA MATERNIDAD”**

- 3.1 Algunas concepciones de la maternidad
- 3.2 Todo cambia desde el embarazo
  - 3.2.1 Los cambios psíquicos
- 3.3 La sincronía madre e hijo en la lactancia materna
- 3.4 Salud reproductiva de las madres trabajadoras
- 3.5 La maternidad como proceso social
- 3.6 Una trayectoria compleja
- 3.7 La maternidad como contratiempo entre la vida cotidiana
- 3.8 La importancia de la maternidad



## **CAPÍTULO CUARTO “EL ORDENAMIENTO JURÍDICO Y LA PROTECCIÓN INSTITUCIONAL HACIA LAS MADRES QUE TRABAJAN: EN BÚSQUEDA DE LA GARANTÍA”**

- 4.1 Un paso por la historia
- 4.2 Convenio 183 y Recomendación 191 de la OIT sobre la Protección de la Maternidad
- 4.3 Convenio 156 y Recomendación 165 de la OIT sobre Trabajadores con Responsabilidades Familiares
- 4.4 Legislación mexicana
  - 4.4.1 Ámbito constitucional
  - 4.4.2 Ámbito legal secundario
  - 4.4.3 Ámbito laboral

## **CAPÍTULO QUINTO “LO QUEREMOS TODO Y AL MISMO TIEMPO”**

- 5.1 Trabajadoras-madres
- 5.2 ¿Y cómo estamos en México?
- 5.3 La discriminación en carne propia
- 5.4 Madres trabajadoras: conciliación entre la vida laboral y familiar
- 5.5 Favorecer la incorporación y la permanencia de mujeres en el mercado laboral
- 5.6 Mecanismos de denuncia e instancias fiscalizadoras en México

## **CONCLUSIONES**

### **FUENTES DE INFORMACIÓN**

#### **9. MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HISTÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN.**

En el **Marco Teórico Conceptual**, términos mujer, trabajo y trabajadora, protección de la maternidad, discriminación, trato desigual, violencia de género,

**a).- IUSPOSITIVISMO CRÍTICO, LUIGI FERRAJOLI**, Señala que los derechos sociales pueden considerarse expectativas o pretensiones de recursos y bienes dirigidos a satisfacer necesidades básicas de los miembros más vulnerables de la sociedad, cuyo acceso a dichos recursos suele ser escaso y, a veces, nulo o inexistente.

Luigi Ferrajoli observa cómo estos derechos sociales sufren una laguna de garantías, imperfecciones o incluso aún su conculcación, manifiesta que la ciencia jurídica no ha elaborado aún formas de garantías en eficacia y sencillez previstas para los demás derechos fundamentales,



como los de libertad y autonomía. Los derechos sociales imponen deberes de hacer; sin embargo, las lagunas de las disposiciones jurídicas favorecen el hecho de que no puedan ser accionables.

Esto se debe a que los problemas suscitados por los derechos sociales son sobre todo de carácter económico y político, tanto porque estos derechos tienen unos costos elevados.

El **iuspositivismo crítico**, propuesto por Ferrajoli, consiste en: “la tarea científica del jurista de valorar la invalidez de las normas conforme a parámetros de validez tanto formales como sustanciales establecidas por normas de rango superior” ante la existencia de lagunas deónticas las cuales son “generadas por la carencia de garantías” o las lagunas jurídicas consistentes en “la carencia de los presupuestos normativos u organizativos” para hacer efectivos los derechos.

**b).- JOHN M. FINNIS, DERECHO NATURAL Y DERECHOS NATURALES**, identifica 7 bienes humanos básicos, bienes evidentes, inconmensurables y no jerarquizables entre sí, bienes que deberían prescindir cualquier valoración moralmente relevante de la conducta humana, lo que conlleva a auténtica realización humana.

El ideal de Finnis es el desarrollo humano integral, entendido como un fin moral de la acción del hombre, lo que se logra cuando se configura una organización de la sociedad, tanto jurídica como políticamente, en condiciones de garantizar la consecución de esos fines, o más en general, la realización en común de los planes de vida respetuosos de los bienes fundamentales, conjugables de diversos modos, pero irreductibles entre sí, de este modo Finnis llega a la valoración de una moral pública que se encontraría respaldada por el poder político, concluyendo que el derecho debe prohibir los actos que van en contra de los valores.

**c).- RONALD DWORKIN** es uno de los principales representantes de la filosofía jurídica anglosajona. Crítico implacable y puntilloso de las escuelas positivistas y utilitaristas, Dworkin - basándose en la filosofía de Rawls y en los principios del liberalismo individualista- pretende construir una teoría general del derecho que no excluya ni el razonamiento moral ni el razonamiento filosófico, considera que una teoría general del derecho no debe separar la ciencia descriptiva del derecho de la política jurídica.

Por otra parte -y también frente a Bentham que consideraba que la idea de los derechos naturales era un disparate en zancos- propone una teoría basada en los derechos individuales, lo cual significa que sin derechos individuales no existe "el Derecho". Dworkin constituye un punto de



partida interesante para la crítica del positivismo jurídico y de la filosofía política liberal sobre unas bases más sólidas, progresistas e igualitarias.

#### **d).- TEORÍAS CONSTITUCIONALES DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES**

Parten de que la Constitución debe dejar de ser entendida como un sistema de garantías, para convertirse en un sistema de valores fundamentales, con principios de justicia social y derechos económicos y sociales, se dio lugar al desarrollo de una rica jurisprudencia de los tribunales constitucionales europeos y en particular el alemán, sobre el contenido concreto de los derechos fundamentales; el cual ha estado alimentado por viejas y nuevas teorías constitucionales, que han incidido en el fortalecimiento del Estado constitucional. En tal sentido, se pueden identificar a las principales teorías de los derechos fundamentales.

##### ***Teoría jurídico-social***

El punto de partida de esta teoría de los derechos fundamentales es la insuficiencia no sólo de la deshumanizada teoría individualista de los derechos, sino también la insuficiencia de una concepción meramente positivista de los derechos económicos y sociales, entendida como la norma programática sujeta a la reserva de ley, o abstracta delimitación de la libertad por la igualdad y la justicia. Por esto, es sólo con el desarrollo jurídico contemporáneo del Estado social que se asienta una concepción propia de los derechos económicos y sociales como derechos subjetivos de realización mediata para el particular y como derechos objetivos vinculantes para el Estado: sólo así se puede hablar de derechos normativos; sobre todo gracias a los aportes de la dogmática de la constitución económica.

En esta perspectiva subyacen dos cosas: "de un lado, la obligación del Estado derivada de los singulares derechos fundamentales de procurar los presupuestos sociales necesarios para la realización de la libertad de los derechos fundamentales, una especie de posición de garante para la aplicación de la libertad en la realidad constitucional, y, del otro, el procuramiento de pretensiones de derechos fundamental a tales prestaciones estatales, o, en su caso, a la participación en instituciones estatales o procuradas por el Estado que sirven a la realización de la libertad de los derechos fundamentales".

En tal sentido, los presupuestos sociales de esta concepción de los derechos económicos y sociales son constituyentes del carácter jurídico de los mismos, en la medida que el origen y el fin de su carácter normativo reposa en el concreto ambiente económico y social necesario para su eficacia social, sin perjuicio del rol orientador y de fomento del Estado hacia una sociedad



económica basada en la justicia distributiva. En consecuencia, el desarrollo económico y social es una premisa necesaria aunque no suficiente de la legitimidad de los derechos socio-económicos, debido a que los derechos sociales podrán cumplir su función social, sólo en la medida que su proyección normativa sepa desarrollar los elementos jurídico-sociales, que no dejen vacía o sin realización a la norma constitucional de los derechos sociales.

El problema de esta teoría radica en la dependencia de la vigencia de los derechos sociales de la situación de bienestar económico del Estado, por ello si bien los derechos sociales son norma de cumplimiento obligatorio diferido del Estado, la exigencia judicial de la aplicación de las mismas sólo es factible de realizarse en la medida en que el legislativo y el gobierno hayan presupuestado el cumplimiento de las mismas. Con lo cual, la eficacia de los derechos sociales previstos en la Constitución, queda reducida a la decisión política del gobierno y en el mejor de los casos a la negociación del gobierno con la oposición; pero, sin llegar a cerrar la nueva brecha entre los derechos jurídicos y derechos reales.

### ***Teoría de la garantía procesal***

La teoría según la cual los derechos fundamentales son garantías procesales, proviene del interés de otorgar eficacia en la aplicación y protección concreta de los derechos humanos; pero, profundizando y avanzando más allá del *status activus processualis* planteado por Häberle. En efecto, desde una perspectiva práctica, los derechos fundamentales son valiosos en la medida que cuentan con garantías procesales, que permiten accionar no sólo ante los tribunales, sino también ante la administración. La tutela de los derechos fundamentales a través de procesos, conduce necesariamente a dos cosas: primero, que se asegure la tutela judicial efectiva de los ciudadanos y, segundo, que se garantice el debido proceso material y formal.

De esta manera, la tutela judicial y el debido proceso se incorporan al contenido esencial de los derechos fundamentales como elementos del núcleo duro de los mismos. Permitiendo de esta manera que a un derecho corresponda siempre una acción y que una acción suponga siempre un derecho. En consecuencia: Las garantías de los derechos fundamentales dan la oportunidad material de ejercer el derecho contra el Legislativo, Ejecutivo y Judicial, no sólo en un sentido formal. En tal entendido, los derechos fundamentales como garantías procesales están vinculados con una amplia concepción del proceso.

En efecto, plantearse los derechos fundamentales como garantías procesales materiales o sustantivas, supone actualizar las garantías procesales con el fin de proteger los propios derechos



fundamentales; sin embargo, esto no supone crear una estructura organizacional determinada, en tanto que ya existe el Tribunal Constitucional, los tribunales ordinarios y hasta los tribunales administrativos, que también cautelan parcelas de los derechos fundamentales, sino traspasar adecuadamente institutos, elementos y principios del derecho procesal a los procesos constitucionales. En tal sentido, los derechos fundamentales como garantías procesales, se convierten tanto en derechos subjetivos como en derechos objetivos fundamentales.

Pero la teoría de la garantía procesal no se reduce a los procesos constitucionales, judiciales y administrativos; sino que también se extiende al proceso parlamentario. Si bien la seguridad procesal de las partes y del proceso son valores fundamentales en la protección de los derechos humanos, éstas adquirirán toda su potencialidad en la elaboración de las propias normas procesales del legislador democrático, quien en el proceso parlamentario también debe respetarla, incorporándola a la práctica parlamentaria, como una garantía procesal y como una garantía democrática de los derechos fundamentales de la participación de las minorías políticas y de la oposición parlamentaria.

En el **MARCO JURÍDICO ACTUAL** en la materia, se mencionan la legislación en nuestro país, desde lo contemplado por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ley Federal del Trabajo, Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de México y Municipios, Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, Ley del Seguro Social, Ley de Seguridad Social para los Servidores Públicos del Estado de México y Municipios, Ley para la Prevención y Erradicación de la Violencia en el Estado de México, Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación, Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Ley Para Prevenir, Combatir y Eliminar Actos de Discriminación en el Estado de México, La Ley para la Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México.

Por lo que hace al ámbito Internacional encontramos a los siguientes instrumentos jurídicos relativos a la protección de los derechos de las mujeres: La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará). La Primer Conferencia Mundial sobre la condición jurídica y social de las mujeres, México 1975. La Segunda Conferencia Mundial de la mujer, Copenhague 1980. La Tercer Conferencia Mundial de la mujer, Nairobi 1985. La Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. Pekín+5,



1995. La ley que crea el Instituto Nacional de las Mujeres, Los Convenios 103 y 183 de la Organización Internacional de Trabajo.

## **10. METODOLOGÍA A DESARROLLAR, A PARTIR DE LA TEORÍA ENUNCIADA EN EL NUMERAL ANTERIOR.**

En la presente investigación se utilizará el método cualitativo, partiendo del objetivo de la investigación y el planteamiento del problema; es decir, lo que se quiere hacer y lo que se quiere saber.

Realizando estudios de casos, con el fin de captar una amplia gama de posibles factores que se consideraban propiciadores de buenas prácticas para combatir la discriminación estructural contra las mujeres por maternidad en el ámbito laboral.

Se deberá examinar factores tales como la voluntad política y el entorno político, el contexto económico, el marco jurídico, las tendencias del mercado de trabajo, los mecanismos relativos a los recursos humanos y a la financiación, la situación de la mujer y su participación en el mercado de trabajo, la adopción de decisiones, la administración y la inspección del trabajo, y el diálogo social, con inclusión de la negociación colectiva y la representación y los mecanismos relacionados con el género.

Además, se tuvieron en cuenta la incidencia de las políticas públicas y del análisis costo-beneficios; las disposiciones en torno al tiempo de trabajo, incluidos el trabajo a tiempo parcial y el horario flexible; los datos desglosados por género; la capacidad y la participación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores; las campañas de sensibilización y la participación de la sociedad civil.

## **11. FUENTES DE INFORMACIÓN**

### **BIBLIOGRAFÍA**

Alba Romero, Concepción, Et. al, *Maternidad y Salud ciencia, conciencia y experiencia*, España, Ministerio de Sanidad, servicios sociales e igualdad, Centro de publicaciones, 2012, p. 168.

Batthyány, Karina, *Cuidado infantil y trabajo ¿Un desafío exclusivamente femenino?*, CINTERFOR, Uruguay, 2004, p. 200.

Bowly John, *El apego y la pérdida*, Barcelona, España, editorial Paidós 1998, p. 365.





Bydlowski, M, *La deuda de vida. itinerario psicoanalítico de la maternidad*, Biblioteca Nueva, 2007, p. 208

Cisneros, Isidro. *Formas de la intolerancia. De la discriminación al genocidio*, México, Océano, 2004, p. 304.

De Ferrari, Francisco, *Derecho del Trabajo*, Vol. III, Buenos Aires, Depalma, 1970.

De la Cueva, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, 3ª ed., México, Porrúa, 1975, p. 682.

Dubet, Francois, *Sociología de la experiencia*. Madrid: CIS. 2010, P. 247.

Ferrajoli Luigi, *Derechos y garantías. La ley del más débil*, Madrid, Trotta, 1999, p.180.

Finkelkraut, Alain, *La sabiduría del amor*, Barcelona, Gedisa editorial, 1999, p. 160.

Gordon W. Allport, *The Nature of Prejudice*, Cambridge, Massachusetts, Addison-Wesley Publishing Company, 1954, p. 537.

Hannah Arendt, *Consideraciones heréticas sobre la cuestión de los negros y la equality*, en *Tiempos presentes*, Barcelona, Gedisa, 2002.

Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, P. *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill, México. 2006, p. 846.

Hoschild, R. *La mercantilización de la vida íntima. Apuntes de la casa y el trabajo*, Barcelona: Katz, 2008, p. 386.

Iris Marion Young, *Inclusion and Democracy*, Nueva York, Oxford University Press, 2000, p. 320.

Karl Marx, "Prólogo" a la *Contribución a la crítica de la economía política*, México, Siglo XXI Editores, 1980, p. 410.



Kurczyn Villalobos, Patricia, *Acoso Sexual y Discriminación por Maternidad en el Trabajo*, México, Porrúa UNAM. Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2010, p. 210.

Labrada Rubio, Valle, *Introducción a la teoría de los derechos humanos: fundamento. Historia. Declaración Universal de 10.XII.1948*, Madrid, Civitas, 1998, p. 232.

Márquez, Romero Raúl, *Criterios Editoriales del Instituto de Investigaciones Jurídicas y de la Enciclopedia Jurídica Mexicana*, México, UNAM, p. 35.

Mendizabal Bermúdez, Gabriela, *Análisis Comparativo de las Prestaciones de Seguridad Social por Maternidad*, Boletín Mexicano de Derecho Comparado. Nueva serie año XXXIX, núm. 116, 2006, p. 454.

Montaldo, Marta, *¿Dónde estás mamá? La maternidad actual: costos invisibles en el desarrollo emocional de los niños*. Editorial Catalonia. 2009. Barcelona. p. 146.

Peces-Barba, Gregorio et al, *Derecho positivo de los derechos humanos, Madrid, Debate*, 1987, p. 432.

Rawls John, *A Theory of Justice*, Cambridge, Massachusetts, publicado por President and Fellows of Harvard College, 1971. 6a Reimpresión, 2006, p. 537.

Rodríguez Zepeda, Jesús, *Un marco teórico para la discriminación*, México, CONAPRED, 2006. p. 140.

Ronald Dworkin, *Taking Rights Seriously*, Londres, Duckworth, 1977. p. 369.

Tubert, Silvia, *Figuras de la madre, feminismos*. Madrid, Editorial Cátedra, S.A., 1996, p. 328.

Zabludovsky Kuper, Gina. *Empresarias y Ejecutivas en México. Diagnóstico y Desafíos*, ed. IPADE Publishing, 2013, p. 203.



## RECURSOS INFORMÁTICOS Y MEDIOS ELECTRÓNICOS

[http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125\\_120615.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf).

*Diario Oficial de la Federación*, lunes 5 de diciembre de 1960, México. Versión electrónica, en:

<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm>.

<http://web.intercom.es/jorgemas/prejuicio2.htm>.

<http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Enadis-2010-RG-Accss-002.pdf>.

<http://documents.mx/documents/importancia-de-la-mujer-en-la-historia.html>.

<http://redh-udem.blogspot.mx/2011/08/la-introduccion-de-la-mujer-en-el-mundo.html>.

<http://derechoshumanosyconstitucionalismo/2016/03/dia-internacional-de-la-mujer-8-de.html>.

[www.eurosur.org/FLACSO/mujeres/mexico/m-pais.htm](http://www.eurosur.org/FLACSO/mujeres/mexico/m-pais.htm).

<http://www.ilo.org/global/standards/lang--es/index.htm>.

[http://www.salud.df.gob.mx/ssdf/transparencia/ley\\_salud.pdf](http://www.salud.df.gob.mx/ssdf/transparencia/ley_salud.pdf)

<http://ordenjuridico.gob.mx/Estatal/GUERRERO/Leyes/GROLEY53.pdf>

[http://www.conapred.org.mx/documentos\\_cedoc/E0002](http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/E0002)

<http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/madig/discriminacion/docs/ArticuloJesusRodriguez.pdf>

<http://www.codhem.org.mx/LocalUser/codhem.org/difus/libros/libro%20discriminacion.pdf>

<http://www.redalyc.org:9081/html/859/85930565004/>

<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/3/1363/11.pdf>

<http://www.msssi.gob.es/organizacion/sns/planCalidadSNS/pdf/maternidadSaludCiencia.pdf>

<http://www.redalyc.org/pdf/623/62312914005.pdf>

## FUENTES HEMEROGRÁFICAS

Caughey, S. D., Klampfl, S. M., Bishop, V. R., Pfoertsch, J., Neumann, I. D., Bosch, O. J., et al. Changes in the intensity of maternal aggression and central oxytocin and vasopressin V1a receptors across the peripartum period in the rat. *Journal of Neuroendocrinology*, 2011. 23(11), 1113-1124.

Duran de las Heras, M<sup>a</sup> Angeles. *Más allá del dinero: la economía del cuidado*. Discurso de investidura como Doctora Honoris Causa por la Universidad de Valencia (9 de marzo de 2012).

Franceschini, R., Venturini, P. L., Cataldi, A., Barreca, T., Ragni, N., & Rolandi, E. Plasma beta-endorphin concentrations during suckling in lactating women. *British Journal of Obstetric Gynaecology*, 1989. 96(6), 711-713.



Goffman Irving, Stigma. *Notes on the Management of Spoiled Identity*, Englewood, Nueva Jersey, Prentice Hall, 1963, p.3. Puede verse también, Gerhard Falk, *Stigma. How We Treat Outsiders*, Amherst, Nueva York, Prometheus Books, 2001.

Kendall-Tackett, K.A., Cong, Z., & Hale, T.W. Mother infant sleep locations and nighttime feeding behaviors: *U.S. data from the Survey of Mothers' Sleep and Fatigue. Clinical Lactation*, 2010, 1, 27-36.

Kim, P., Leckman, et al "The plasticity of human maternal brain: Longitudinal changes in brain anatomy during the early postpartum period. *Behavioral Neuroscience*", Vol. 124, No. 5, 695–700, 2010.

Maya, Rafal. "Ser madre, una construcción social. Nuevos tiempos, nuevos conceptos de maternidad". CIMAC, México, D.F. Dirección en Internet:<http://www.cimacnoticias.com/noticias/02may/s02050701.html>

McKenna JJ, Ball HL, Gettler LT. Mother-Infant Cosleeping, Breastfeeding and Sudden Infant Death Syndrome: What Biological Anthropology Has Discovered About Normal Infant Sleep and Pediatric Sleep Medicine. *Yearbook Physical Anthropology*. 2007.

Moncó, Beatriz, MATERNIDAD RITUALIZADA: UN ANÁLISIS DESDE LA ANTROPOLOGÍA DE GÉNERO AIBR. *Revista de Antropología Iberoamericana* [en línea] 2009, 4 (Septiembre-Diciembre): [Fecha de consulta: 26 de octubre de 2015] Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=62312914005> ISSN 1695-9752.

Shaw, R. J., Bernard, R. S., Deblois, T., Ikuta, L. M., Ginzburg, K., & Koopman, C. The relationship between acute stress disorder and posttraumatic stress disorder in the neonatal intensive care unit. *Psychosomatics*, 2009. 50(2), 131-137.

Thomas Nagel, "Equal Treatment and Compensatory Discrimination", en Marshall Cohen, Thomas Nagel & Thomas Scanlon (eds.), *Equality and Preferential Treatment, A Philosophy & Public Affairs Reader*, Princeton, Nueva Jersey, Princeton University Press.



Van den Bergh, B. R., Mulder, E. J., Mennes, M., & Glover, V. Antenatal maternal anxiety and stress and the neurobehavioural development of the fetus and child: Links and possible mechanisms. A review. *Neuroscience and Biobehavioral Reviews*, 2005. 29(2), 237-258.

Winberg, J. Mother and newborn baby: Mutual regulation of physiology and behavior-a selective review. *Developmental Psychobiology*, 2005. 47(3), 217-229.

### **OTRAS FUENTES**

Carbonell, Miguel, El principio constitucional de igualdad. CNDH. México, 2003. Texto de la conferencia impartida en el Seminario "Los derechos indígenas en el marco del Derecho electoral" organizado por el Tribunal Federal Electoral del Poder Judicial de la Federación, 3 de octubre de 2001.

Compilación de los principales instrumentos internacionales sobre derechos humanos de las mujeres. Cuarta edición. Febrero 2008. Instituto Nacional de las Mujeres. México.

Inegi-Inmujeres. Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT), 2015, México.

INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), 2012. Segundo trimestre.

INEGI. Sistema de Cuentas Nacionales. Cuenta Satélite del Trabajo no Remunerado de los

INEGI, Indicadores de ocupación y empleo (cuarto trimestre de 2015).

INEGI, Censo de Población y Vivienda 2010.

INEGI, Indicadores de Fecundidad. 2013.

INEGI. Censo de Población y Vivienda, 2010. Natalidad y fecundidad.

INEGI, Indicadores de Nupcialidad. 2010.

INEGI, Indicadores de Educación. 2010

Manual de la red de género de la OIT edición 2008 sección 3.

Organización de las Naciones Unidas, Declaración Universal de los Derechos Humanos, adoptada y proclamada por la resolución de la Asamblea General 217 A (III) del 10 de diciembre de 1948.

Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018 publicado en el Diario Oficial de la Federación 30 de agosto de 2013.

Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018 publicado en el Diario Oficial de la Federación 30 de agosto de 2013.

Real Academia de la Lengua Española. Diccionario Esencial de la Lengua Española, Madrid, Espasa Calpe, 2006.



**12. CRONOGRAMA DE TRABAJO.**

<b>ACTIVIDAD</b>	<b>1<sup>er</sup> Semestre Agosto 2012- Enero 2013</b>	<b>2<sup>do</sup> Semestre Febrero-Julio 2013</b>	<b>3<sup>er</sup> Semestre Agosto 2013 Enero 2014</b>	<b>4<sup>to</sup> Semestre Febrero- Julio 2014</b>	<b>5<sup>to</sup> Semestre- Agosto 2014 Enero 2015</b>	<b>6<sup>to</sup> Semestre Febrero-Julio 2015</b>
Replanteamiento del problema, revisión de fuentes de información y registro del protocolo						
Recopilación y búsqueda de Fuentes de Información para redactar el estado del conocimiento y la primera aproximación del marco teórico						
Lectura y elaboración de fichas para la construcción del marco teórico conceptual y el estado del conocimiento						
Construcción y evaluación del problema de investigación						
Redacción del primer borrador del producto terminal						
Elaboración del producto terminal						

**M. D. ESTHER OROPEZA RAMIREZ**

**ÍNDICE**

**“DISCRIMINACIÓN ESTRUCTURAL EN EL ÁMBITO LABORAL DE LAS MADRES TRABAJADORAS EN MÉXICO”**

Introducción	i
--------------	---

**CAPÍTULO PRIMERO**

**“LA DISCRIMINACIÓN EN SUS DISTINTAS CARAS”**

1.1 Un repaso histórico	1
1.2 Ciertas ideas sobre la discriminación	7
1.3 El derecho a la no discriminación	19
1.4 Tipos de discriminación	25
1.4.1 Discriminación directa	29
1.4.2 Discriminación indirecta	31
1.5 Teorías de discriminación en el mercado laboral	47

**CAPÍTULO SEGUNDO**

**“PANORAMA ESTADÍSTICO DE LAS MUJERES EN EL SIGLO XXI”**

2.1 Las mujeres en la historia	52
2.2 Las mujeres en México	57
2.3 Profesionalización y trabajo de las mujeres en México	64

**CAPÍTULO TERCERO**

**“LA MATERNIDAD”**

3.1 Algunas concepciones de la maternidad	73
3.2 Todo cambia desde el embarazo	75
3.2.1 Los cambios psíquicos	78
3.3 La sincronía madre e hijo en la lactancia materna	79
3.4 Salud reproductiva de las madres trabajadoras	82
3.5 La maternidad como proceso social	86
3.6 Una trayectoria compleja	87
3.7 La maternidad como contratiempo entre la vida cotidiana	90

3.8 La importancia de la maternidad	95
-------------------------------------	----

**CAPÍTULO CUARTO**

**“EL ORDENAMIENTO JURÍDICO Y LA PROTECCIÓN INSTITUCIONAL HACIA LAS MADRES QUE TRABAJAN: EN BÚSQUEDA DE LA GARANTÍA”**

4.1 Un paso por la historia	104
4.2 Convenio 183 y Recomendación 191 de la OIT sobre la Protección de la Maternidad	110
4.3 Convenio 156 y Recomendación 165 de la OIT sobre Trabajadores con Responsabilidades Familiares	116
4.4 Legislación mexicana	131
4.4.1 Ámbito constitucional	133
4.4.2 Ámbito legal secundario	136
4.4.3 Ámbito laboral	139

**CAPÍTULO QUINTO**

**“LO QUEREMOS TODO Y AL MISMO TIEMPO”**

5.1 Trabajadoras-madres	148
5.2 ¿Y cómo estamos en México?	154
5.3 La discriminación en carne propia	157
5.4 Madres trabajadoras: conciliación entre la vida laboral y familiar	161
5.5 Favorecer la incorporación y la permanencia de mujeres en el mercado laboral	165
5.6 Mecanismos de denuncia e instancias fiscalizadoras en México	166

<b>CONCLUSIONES</b>	172
---------------------	-----

<b>FUENTES DE INFORMACIÓN</b>	177
-------------------------------	-----



### **INTRODUCCIÓN**

Hablar en estos días sobre género, es una de las sucesos más apasionantes que se puedan dar en el ámbito de las ciencias sociales, el sendero que recorren los prototipos culturales masculino y femenino es un fenómeno social que obliga a un pensamiento e investigación dinámicos sobre el tema para dilucidar la controversia silenciosa y subterránea que está transformando sustancialmente las identidades y las relaciones sociales de género.

Hace ya varias décadas que el lugar y el estatus de las mujeres en la sociedad cuestionan directamente a la sociología y al conjunto de las ciencias sociales. Las transformaciones en este campo se presentan de manera evidente, pero su traducción y visibilidad en términos de investigación social es menos obvia y más reciente.

Uno de los elementos más generales del cambio social es el gradual reconocimiento del papel de las mujeres, los cambios experimentados en la posición y la realidad de éstas se reflejan en todos los ámbitos de la sociedad, en el mundo del trabajo, el crecimiento significativo de la mano de obra femenina modificó significativamente al mundo, tanto, que cambia el lugar de la mujer en la sociedad, ya que involucra temas tales como la autonomía y la libertad de las mujeres.

Las mujeres se colocan también, en el centro de otros cambios significativos: las transformaciones que se han dado en los últimos treinta años en los arreglos familiares de convivencia, la disminución en el número de matrimonios y el aumento de divorcios, la menor cantidad de hijos por mujer y el crecimiento de los hogares monoparentales y unipersonales.

El tema central de este trabajo de investigación es la articulación entre la vida productiva y reproductiva de las mujeres y las repercusiones que los cambios

en los modelos de convivencia y organización familiar, la coyuntura entre familia, comunidad, Estado y mercado y la discriminación que sufren las mujeres al pretender esa conciliación.

Así en el primer capítulo se trata lo relacionado a la discriminación, diversos conceptos, algunas de sus clasificaciones y sus efectos sobre todo, en las mujeres, ya que no es tarea sencilla descifrar la naturaleza de la discriminación, pues se ha considerado una práctica humana que proviene tanto del origen animal de la especie como de la capacidad intelectual que, al mismo tiempo, es característica del ser humano, construyéndose a partir de la habilidad para distinguir lo que cada cual tiene de común o de distinto, después, esta carga valorativa es vitalizada por la voluntad que lleva a actuar, positiva o negativamente, hacia aquellas personas asumidas como diferentes.

El capítulo segundo aborda el panorama estadístico de las mujeres en este siglo, su profesionalización y trabajo en México, la asignación social y prioritaria, del espacio público y el ámbito de producción a los hombres y del espacio privado, el trabajo reproductivo y de atención y cuidado de los otros a las mujeres, es lo que ha fundamentado, históricamente la determinación de identidades y de proyectos de vida diferenciados para unos y otras.

En el capítulo siguiente se conceptualiza la maternidad, como ha evolucionado y ha sido influenciado por factores culturales y sociales, apoyándose en ideas en torno a la mujer, a la procreación y a la crianza, como vertientes que se entrecruzan en la interpretación, siendo la maternidad un concepto que se intercambia en el espacio social, su explicación y efecto en la experiencia individual.

La importancia de la maternidad, la cual cumple con la misión esencial de perpetuar la especie humana, así como con la importante función social de

integrar al grupo familiar, convirtiéndolo en la célula en la cual se fundamenta la sociedad y en donde surgen los primeros lazos de control social.

Así en el capítulo cuarto se citan los ordenamientos jurídicos tanto internacionales como nacionales que establecen protección para las madres trabajadoras, así como su paso por la historia, dados los cambios en la organización del trabajo, las profundas transformaciones sociodemográficas, las cuales generan variaciones en la organización interna de las familias, en la que destacan los hogares con dos proveedores de ingresos y aquellos con una mujer como única sostenedora, paralelo a la reducción del número de hijos/as.

Y por último, en el capítulo quinto se estudia la relación maternidad-trabajo, dado el creciente número de madres trabajadoras, conocer diversos aspectos relativos a la relación entre las responsabilidades familiares como el cuidado infantil y las obligaciones laborales de las mujeres, misma que proyecta tensiones y puede ser un factor que quebranta desfavorablemente las oportunidades laborales.

Las modificaciones de orden cultural profundamente arraigadas, como la división sexual del trabajo en los hogares, particularmente en lo que se refiere al cuidado infantil, el balance que hacen las trabajadoras del significado del trabajo con relación a las responsabilidades familiares y las responsabilidades laborales, la imagen que las trabajadoras tienen de la familia y de la distribución real de las responsabilidades familiares, ¿cómo influyen las responsabilidades familiares en la actividad laboral de las mujeres?.

También se habla de que el Estado tiene la tutela de ciertos bienes públicos y esta es otra cuestión problemática al momento de pensar en las políticas públicas de protección a la maternidad. Atendiendo a ello, se plantea la necesidad de balancear los derechos e intereses de todas las partes involucradas, mujeres y niños y no tratarlos como cuestiones antagónicas: o se fomenta la contratación de mujeres o se fomenta la lactancia materna exclusiva como condición para el desarrollo adecuado de los niños/as, ello porque se reconocen las estrechas vinculaciones que existen

entre el bienestar de ambos, lo que hace necesario conjugar los intereses de niños/as y madres.

Lo anterior, ya que la conciliación de vida laboral y familiar no es un tema que concierne sólo a las mujeres, sino un objetivo atendible por el conjunto de los actores que participan en los procesos de trabajo. Se debería fortalecer el tratamiento de este tema en los ámbitos de negociación y diálogo social, pues a través de este intercambio la conciliación se acerca al campo de las acciones específicas. La posibilidad de alcanzar acuerdos entre los empleadores y los trabajadores, potencia los objetivos y estrategias que se llevan a cabo por parte de cada sector.

Un problema central para la conciliación entre vida laboral y familiar es el efectivo cumplimiento de la normativa existente, de manera que los derechos consagrados en la ley sean efectivamente ejercidos. Mejorar el ejercicio de los derechos al cuidado a través de un mayor cumplimiento de la ley.

Lo anterior obedece a que si bien, existe el reconocimiento constitucional del derecho humano a la maternidad, al mismo tiempo que al trabajo, también lo es que en la realidad las mujeres al momento de ejercerlos conjuntamente se encuentran con diversos obstáculos que limitan su ejercicio, toda vez que existe una falsa percepción relacionada a la productividad de las madres trabajadoras en relación con los varones, estereotipando el actuar de las mismas con el detrimento en la productividad, relacionando por supuesto ésta con el número de horas que se pasa en la fuente de trabajo.

Por tanto, la obligación del Estado es avanzar en el desarrollo de la materialización de los derechos humanos de las madres trabajadoras, la cual se encuentra respaldada en un importante número de Instrumentos Jurídicos Internacionales que México ha suscrito en contra de la discriminación de la mujer y que hoy no se ve reflejado en el modelo laboral existente en nuestro País.

**CAPÍTULO PRIMERO**

**“LA DISCRIMINACIÓN EN SUS DISTINTAS CARAS”**

**1.1. Un repaso histórico**

No es tarea sencilla descifrar la naturaleza de la discriminación, pues se ha considerado una práctica humana que proviene tanto del origen animal de la especie como de la capacidad intelectual que, al mismo tiempo, es característica del ser humano, construyéndose a partir de la habilidad para distinguir lo que cada cual tiene de común o de distinto, después, esta carga valorativa es vitalizada por la voluntad que lleva a actuar, positiva o negativamente, hacia aquellas personas asumidas como diferentes.

En ese contexto, es necesario considerar que el sentido actual que se da al término discriminación es limitadamente reciente, pues la palabra discriminación fue acogida después del fin de la Segunda Guerra Mundial, para significar muchos aspectos tales como el racismo, la distinción en actitudes y acciones negativas hacia ciertos sectores sociales por motivos de sexo, edad, capacidades físicas o intelectuales, preferencias de cualquier tipo, condición económica, diferencia étnica y cultural, entre otros.

Sin embargo, el término discriminación adquirió un nuevo significado con la Declaración Universal de Derechos Humanos que abarca múltiples aspectos, que aunque ocurrieron invariablemente a lo largo de la historia, no pudieron ser expresados de mejor manera, o quizá con mayor certeza, no hubo una expresión idónea para designarlos y se optó por emplear el de discriminación.

Hacia la Edad Antigua, la dignidad humana y los derechos a ella inherentes no fueron considerados de manera especial, pudiera incluso afirmarse que tales ideas fueron prácticamente ignoradas. En aquel entonces se mezclaban aspectos

religiosos con la vida de las personas, con frecuencia, quienes tenían en sus manos el poder político también ejercían el poder religioso. La comunidad controlaba casi todos los aspectos de la vida de sus integrantes. Más todavía, la identidad ética y jurídica de la persona era determinada por el Estado, es decir, el individuo era lo que el Estado le asignaba ser<sup>2</sup>.

Vale la pena decir también que en esta etapa previa, fue posible que dentro de un texto que reconociera alguno o algunos derechos, hubieran diversas disposiciones atentatorias contra los derechos o dignidad de algún sector de la colectividad, en esos casos se debe destacar con mayor énfasis la luminosidad de las aspiraciones de justicia relacionadas con la equidad y los derechos humanos<sup>3</sup>.

La evolución gradual o desarrollo natural del reconocimiento de ciertos derechos se dio pausadamente, encontrando en la Edad Media a los fueros, cuyo objeto era regular la adquisición y garantía de los derechos. El cambio de un orden feudal a otro regido por estamentos, generó el que fueran reconocidos ciertas prerrogativas, las cuales significaron un límite frente al poder real. Pudiendo afirmarse que fueron un primer paso para el posterior reconocimiento de más derechos y reivindicaciones para sectores más amplios de población. Este fenómeno se extendió por toda Europa.

El reconocimiento de ciertos derechos durante esta época sentaron un antecedente para el Constitucionalismo que ocurrió con posterioridad. Resultado de la lucha que existió entre la nobleza y el rey, los primeros lograron que el rey les reconociera algunos derechos, pero el resto de los súbditos quedaron en las mismas condiciones en que se encontraban antes, es decir, sin derechos, sujetos a los que el señor determinase, eran vistos únicamente como instrumentos para la producción.

---

<sup>2</sup> Labrada Rubio, Valle, *Introducción a la teoría de los derechos humanos: fundamento. Historia. Declaración Universal de 10.XII.1948*, Madrid, Civitas, 1998.

<sup>3</sup> *Idem.*

Lo que dio avance al reconocimiento legal de ciertos derechos, a la vez su ampliación gradual, perfilando el principio del constitucionalismo moderno, así los derechos fundamentales adquieren carta de naturalización como derechos de corte individual, basados en el iusnaturalismo racionalista, lo cual habrá de culminar con la Revolución francesa y su declaración de derechos.

Con posterioridad, ya en el siglo XIX, ocurrieron avances notables en el curso de la historia de los derechos humanos, particularmente por lo que hace a tolerancia y no discriminación. En esta etapa es importante evidenciar la contraposición de dos tendencias: el llamado liberalismo conservador y el marxismo, el primero estima incompatible la igualdad con la libertad y el segundo, que juzga imposible llegar a la igualdad manteniendo un Estado de corte liberal<sup>4</sup>.

Ante la pugna, surge una tercera posibilidad que explora la pertinencia de establecer complementariedad entre ambas posturas, lo que da lugar a la conquista de algunos derechos más<sup>5</sup>.

Siendo necesario destacar que en el transcurso del siglo XIX, se dan los primeros esfuerzos por colaborar en el ámbito internacional para erradicar la esclavitud, resultado de esta colaboración fueron la firma de más de cincuenta tratados en la materia. Lo que llevó a la organización de una conferencia en Berlín sobre África Central durante 1885, en la que se enfatizó la prohibición del comercio de esclavos de conformidad con el Derecho internacional reconocido por los poderes firmantes.

En Bélgica 18 países suscribieron un acuerdo contra la esclavitud en 1890; a inicios del siglo XX es posible apreciar el afianzamiento de los derechos

---

<sup>4</sup> Peces-Barba, Gregorio et al, *Derecho positivo de los derechos humanos*, Madrid, Debate, 1987, pp. 22-23.

<sup>5</sup> Idem.

económicos, sociales y culturales, mediante su incorporación en el máximo nivel normativo de algunos Estados.

En 1926, con el apoyo de la Sociedad de las Naciones, se crea el Convenio Internacional sobre la Abolición de la Esclavitud y el Comercio de Esclavos y para 1957 ya con el marco de la Declaración Universal de Derechos Humanos, se produciría el Convenio suplementario sobre la abolición de la esclavitud, sobre el comercio de esclavos y sobre prácticas e instituciones semejantes de 1956.

Así, se pensó en crear una instancia internacional que permitiera dirimir los conflictos y evitar problemas de violencia al interior de los Estados, dada las violaciones de derechos cometidas contra diversas minorías en el transcurso del siglo XX, con la creación de la Sociedad de las Naciones se pensó que sería posible evitar los problemas, sin embargo, esto no fue posible fracasando el intento de prestar atención de manera multilateral a las necesidades de la propia comunidad internacional.

Se buscó, ya en el contexto de la Organización de las Naciones Unidas y como resultado de la Segunda Guerra Mundial, garantizar la protección de los derechos humanos para todos, no obstante, a partir de entonces se define con el énfasis en la noción de igualdad y dignidad inherentes a cada persona, la idea de la discriminación como concepto que reúne diversos aspectos de un mismo fenómeno de distinción o diferenciación con connotaciones negativas, gestándose al propio tiempo, la idea del derecho a la no discriminación.

El siglo XX se ha caracterizado, entre otras cosas, por albergar las formas más crueles de discriminación y ahora en los principios del siglo XXI la discriminación es considerada como una de las violaciones más evidentes de los derechos humanos; no siendo casualidad la complejidad de nuestro medio social y la violencia que se agudiza cada día más, ha dado lugar a la discriminación que en



su sentido más elemental, no es más que el daño ejercido sobre las personas por parte de otros seres humanos.

La violencia es, un fenómeno humano de antaño, una situación imprecisa que se encuentra relacionada a casi todos los aspectos de las relaciones humanas, ya que solo el hombre es quien puede ejercer violencia contra sí mismo y contra los otros; sólo él es capaz de destruirse, de eliminarse, incluso, de justificar la violencia que ejerce en contra de los demás. Muchas veces el hombre para afirmarse a sí recurre a la violencia negando al otro, excluyéndolo y por lo tanto, violentándolo. Unas veces amparándose en la legalidad, en la costumbre y en la moral, otras utilizando instrumentos que multiplican la potencialidad de dominio.

Por irracional que se piense la violencia está relacionada al ejercicio mismo de la razón. Considerar, organizar es ya violentar, el mismo lenguaje, la articulación de ideas en el marco de un vocabulario y de una sintaxis establecidos pueden ser considerados como violencia.

En la perspectiva actual se ve día a día como se deja aparecer la violencia sin límites, como se ha escapado de las manos del hombre, cuando la justicia se confunde con la venganza, el orden con la represión, cuando se utiliza la “violencia legítima” para aniquilar la otra violencia, dando como resultado una atmósfera densa de violencia donde casi siempre los afectados son los desprotegidos, los marginados y los excluidos. Ya no es posible diferenciar una violencia de otra, ésta se ha convertido en multiforme. El hombre al sentirse prisionero de un sistema que utiliza la violencia para su legitimidad, para su funcionamiento, en algún momento se enfrentará a una situación temible donde la violencia podría explotar irremediablemente.

En lo complicado de nuestra situación actual y en la esfera de la violencia, se presenta una violencia que opera ciegamente, que envicia la condición humana y el ámbito de la interrelación entre los hombres, es una forma de decadencia

social, pero también es una indigencia del corazón humano que se ha convertido en una hostilidad e indiferencia tajante frente a los demás hombres, que en su caso extremo, es la búsqueda de la negación del otro, desde la antecámara del maltrato y de la marginación; violencia que deliberadamente causa daño tanto físico, psicológico o moral al otro, al que es diferente.

Esta violencia tiene su nombre: la discriminación, que es ante todo un fenómeno social, una situación de exclusión, de no reconocimiento, pero también, es el resultado de la indiferencia moral hacia el otro, que en su grado extremo, es más bien, el odio al otro, al que es diferente, al desconocido, al marginal, al que viene de otra parte, a cuyas maneras singulares, como dirá Finkelkraut, “turban la serenidad del que está en lo suyo y hacen pesar sobre lo que es familiar la amenaza de lo extraño”<sup>6</sup>.

Sin duda, esta es una de las realidades de nuestro malestar social actual, la discriminación, es signo de este disgusto, pues en la actualidad estamos tentados a creer que es el otro quien nos priva del espacio vital que nos es necesario para existir, el otro es quien quiere ocupar nuestro lugar y es aquí donde se recurre a la violencia para anular al otro.

El resultado en el atropello de este mundo, no es otra cosa más que deformar por medio de la violencia y de la discriminación el rostro del otro, privándolo de su dignidad y de sus derechos fundamentales, sabiendo que ante todo la discriminación es una manifestación más de la violencia que aqueja nuestra sociedad actual, donde se niega inexorablemente al hombre, a sus derechos fundamentales y se imposibilita la construcción de una sociedad fraterna. Pero también con el constante acto de conciencia de buscar alternativas reales para afrontar tal malestar social.

---

<sup>6</sup> Finkelkraut, Alain, *La sabiduría del amor*, Barcelona, Gedisa editorial, 1999, p. 111.

## 1.2 Ciertas ideas sobre la discriminación

El tema de la discriminación, es un fenómeno social activo, es un tema de gran complejidad que merece ser analizado de forma holística, su naturaleza, manifestaciones y proyección hacen indispensable abordarlo ampliamente, ya que su funesta presencia genera una problemática particularmente complicada, aguda y de honda repercusión en el tejido social.<sup>7</sup>

Desde el punto de vista semántico, el diccionario de la lengua de la Real Academia Española, define a la discriminación como *acción y efecto de discriminar*; respecto del último término expresa que discriminar es, en una primera acepción, *seleccionar excluyendo*; en tanto que en un segundo significado se entiende como: *dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, etc.*<sup>8</sup>

De la primera acepción no se define un término jurídico y aunque implica una selección de preferencia, se puede considerar el significado imparcial; inclusive toda acción de clasificar, de separar o de juntar son técnicas y estrategias para organizar la vida según el entorno natural, social; sin embargo, se pierde el equilibrio cuando se torna un dispensa o una concesión.<sup>9</sup>

Sin embargo, cambia el significado inicial es en el segundo término, al darle un contenido cuyo parámetro es el sentido dañoso, así como de menosprecio, que apunta a una serie de fenómenos que a lo largo de la historia se han definido en

---

<sup>7</sup> <http://www.codhem.org.mx/LocalUser/codhem.org/difus/libros/libro%20discriminacion.pdf> (consultado 25 de enero de 2017)

<sup>8</sup> Real Academia de la Lengua Española. Diccionario Esencial de la Lengua Española, Madrid, Espasa Calpe, 2006. p. 525.

<sup>9</sup> <http://www.codhem.org.mx/LocalUser/codhem.org/difus/libros/libro%20discriminacion.pdf> (consultado 25 de enero de 2017)

las sociedades humanas, pero considerados desde un punto de vista actual, desembocando en conductas discriminatorias.<sup>10</sup>

Por otra parte, se puede considerar que la discriminación en sentido estricto, se concreta cuando a la vulneración del principio de igualdad se suma un elemento dañino empleado en perjuicio de ciertos grupos humanos, ya sea porque esté basado en alguna peculiaridad de una persona que la distingue de otras, con la intención de causar un tratamiento arbitrario.<sup>11</sup>

Partiendo de las ideas anteriores, puede decirse que la discriminación es un proceso sistemático que se convierte en una conducta incesante, continuo y común entre los seres humanos, que entiende el repudio a determinados grupos de personas, motivado por el valor negativo que se le ha asignado a sus diferencias culturales, lo que imposibilita ser considerados como personas y sujetos de derecho, afectando su dignidad humana.

Así, el hecho discriminatorio surge durante la actuación entre distintos grupos sociales y es producto del rechazo de los demás, fundado en el prejuicio que se dirige hacia cierta particularidad del otro. La discriminación contra una persona o grupo tiende a una diferenciación injusta porque se mezcla con actos violentos y arbitrariedad, a veces invariables en el tiempo; así, un ser humano puede enfrentar tratos discriminatorios por ser pobre, por no tener educación formal, por tener algún tipo de discapacidad, o por su orientación sexual. Cuando alguien se ubica dentro de estas hipótesis, pueden anularse sus valores e identidad, lo que conlleva un riesgo en la conformación social ideal.

Lo anterior es así, pues lo que se trata de definir es el sentido de la discriminación como fenómeno social, el que implica un trato de inferioridad y una

---

<sup>10</sup> <http://www.codhem.org.mx/LocalUser/codhem.org/difus/libros/libro%20discriminacion.pdf>  
(consultado 25 de enero de 2017)

<sup>11</sup> <http://www.codhem.org.mx/LocalUser/codhem.org/difus/libros/libro%20discriminacion.pdf>  
(consultado 25 de enero de 2017)

diferenciación por motivos como la raza o la religión. Esta acepción es, seguramente, la más usada, ya que posee un sentido axiológico negativo, pues por ejemplo, una persona discrimina a otra cuando la considera inferior por ser afrodescendiente o por ser indígena, o por tener alguna discapacidad.

De esta manera, una persona puede ser considerada inferior por ser indígena, mujer u homosexual y se tiende a decir que está siendo discriminado; este uso es probablemente más extendido que el primero y alude ya a los prejuicios negativos y los estigmas que están en la base de la discriminación.<sup>12</sup>

Aunado a las anteriores ideas, debe sumarse a la definición de discriminación la referencia a sus consecuencias concretas en relación con ciertos bienes fundamentales propios del sujeto moral o jurídico que sufre la discriminación y que se encuentran en riesgo, es decir, entenderla en razón del daño que produce.

Esto es, no puede entenderse únicamente como un pensamiento negativo o el desprecio sentido contra una persona o grupo de personas, pues se perdería de vista un elemento determinante de todo acto discriminatorio, sus consecuencias reales o posibles en relación con derechos subjetivos fundamentales o con oportunidades sociales relevantes.

En este sentido, la discriminación se puede entender como una relación asimétrica basada en una valoración negativa de otra u otras personas, a las que se considera inferior a otro u otros por su sexo, raza o discapacidad, pero le adiciona las consecuencias de esta consideración respecto de un esquema de derechos fundamentales.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> [http://www.conapred.org.mx/documentos\\_cedoc/E0002](http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/E0002) (consultado 25 de enero de 2017)

<sup>13</sup> [http://www.conapred.org.mx/documentos\\_cedoc/E0002](http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/E0002)(consultado 25 de enero de 2017)

No obstante, si no se va más allá del uso coloquial de la discriminación, la disputa contra la discriminación podría convertirse en una forma disfrazada de persecución de la libertad de expresión, es decir, perseguir o condenar opiniones sólo porque contienen valoraciones negativas acerca de otras personas, pretendiendo se haga obligatorio en la sociedad un ideal de conducta moral o de decencia verbal que termina por limitar la libertad fundamental de expresar las ideas propias.

Sin embargo, la libre expresión deja de serlo cuando provoca, conduce o estimula acciones contra los derechos de otras personas; desde luego, es difícil saber cuál es el momento preciso en que una opinión sobre temas sexuales, raciales, religiosos o de salud deja de serlo y se convierte en un llamado a la violación de derechos y oportunidades de otros, pero las leyes y las instituciones que luchan contra la discriminación deben tener clara esta frontera, pues el derecho democrático a la no discriminación no puede afirmarse sobre la limitación o violación de otro derecho democrático fundamental, como el de la libre expresión de las ideas.<sup>14</sup>

Al limitar el estudio sobre la discriminación al sentido semántico, se reduce o minimiza la gravedad de las prácticas discriminatorias y al hacerlo, restringimos los recursos normativos y argumentales de una sociedad democrática y de sus instituciones públicas para orientar la lucha contra la discriminación.

Por otra parte, la discriminación en un sentido estricto, manifiesta una restricción o anulación de derechos fundamentales o libertades básicas, ideas que se encuentran en ordenamientos legales, antes que en estudios o teorías, aunque estos últimos pueden darle concatenamiento argumental.

---

<sup>14</sup> <http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/madig/discriminacion/docs/ArticuloJesusRodriguez.pdf> (consultado 25 de enero de 2017)

De esta manera, para iniciar el estudio de la discriminación en sentido más amplio, es importante citar el artículo 7 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, de 1948<sup>15</sup>: *“Todos los seres humanos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación”*.

Debe notarse que la Declaración, que es probablemente el documento político y jurídico más relevante en la historia de la humanidad, señala que toda persona debe estar protegida contra toda discriminación “que infrinja” la propia Declaración, lo que quiere decir que no ser discriminado equivale a tener acceso a todos los derechos y libertades (civiles, políticos y sociales) estipulados por el propio documento. En este sentido, la discriminación se interpreta como una limitación injusta de las libertades y protecciones fundamentales de las personas, de su derecho a la participación social y política y de su acceso a un sistema de bienestar adecuado a sus necesidades. En este ordenamiento fundamental de la comunidad internacional, la no discriminación es la llave de entrada para todas las personas, en condiciones equitativas, a todos los derechos. De esta manera, el derecho a no la no discriminación se presenta como el derecho a tener derechos.<sup>16</sup>

Por otra parte, se destaca que en la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación racial de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), se definió a la discriminación, de la siguiente manera: *“... la discriminación racial denota toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en*

---

<sup>15</sup> Organización de las Naciones Unidas, Declaración Universal de los Derechos Humanos, adoptada y proclamada por la resolución de la Asamblea General 217 A (III) del 10 de diciembre de 1948.

<sup>16</sup> Rodríguez Zepeda, Jesús, *Un marco teórico para la discriminación*, México, CONAPRED, 2006, p. 25.

*condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública.*<sup>17</sup>

En ese contexto, cabe señalar que el Comité para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) señala que la discriminación y la violencia contra las mujeres son dos caras de la moneda, cuando en su Recomendación General 19, establece que la violencia contra la mujer es una forma de discriminación que impide el goce de derechos y libertades en condiciones de igualdad con el hombre.

De la misma manera, no se debe dejar de lado la definición que ofrece el artículo 1 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, donde se lee: *Para los efectos de esta ley se entenderá por discriminación toda 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.*

---

<sup>17</sup> Adoptada y abierta a la firma y ratificación por la Asamblea General en su resolución 2106 A (XX), de 21 de diciembre de 1965. Entrada en vigor: 4 de enero de 1969, de conformidad con el artículo 19.



*También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia*<sup>18</sup>.

Este concepto se convierte en el primer esfuerzo formal por incluir elementos que inciden en la afluencia del fenómeno, en este se intenta considerar las causas y los efectos, con toda la intención de precisar a la discriminación, así como los aspectos jurídicos para tornarlo exigible y que pudiera materializarse.

Atento a lo anterior y atendiendo el aspecto teórico en el presente trabajo de investigación se adoptará la definición concebida por *Rodríguez Zepeda, a saber: “es una conducta, culturalmente fundada, y 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”*.<sup>19</sup>

El concepto tiene el acierto de incluir factores causales del fenómeno, incluyendo términos que comúnmente se relacionan en la conducta discriminatoria, como lo son el prejuicio y el estigma. Asimismo, resalta el daño que causa, la afectación a la dignidad de la persona y el trasfondo histórico social y cultural que se ha reproducido hasta hoy en día.

Al respecto, el profesor español Jordi Más Manjón refiere que el prejuicio es *una actitud, es decir, una disposición a alguna cosa, cargada de ideas subjetivas y generalizaciones de observaciones sin experiencia o información objetiva, está*

---

<sup>18</sup> <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm> (Consultado el 11 de octubre de 2015).

<sup>19</sup> Véase Rodríguez Zepeda, Jesús, *Un marco teórico para la discriminación*. p. 26.

*basada en las creencias, por ello tiene como fundamento las dudas, pero se le otorga la categoría ficticia de una verdad.*<sup>20</sup>

El prejuicio se anida en el pensamiento humano y amenaza exteriorizarse en cualquier momento, es una actitud es visceral y suele hacerse severa e intolerante contra una determinada persona o sobre un grupo de seres humanos. Las ideas adquieren un convencimiento estricto e inflexible, aunque por lo regular no tienen sustento, siendo pobres creencias sin pensamiento racional. Sin embargo, muchas personas comparten y defienden las ideologías discriminatorias, incluso, las consideraciones mitifican un odio intolerante que cuando se desborda en cualquier momento puede convertirse en violencia encarnizada.<sup>21</sup>

Ahora bien, no debe pasar por alto que el prejuicio alimenta al estereotipo, que es tan trepidante que puede afectar a sociedades enteras, por lo cual posee un alto nivel de severidad y mientras el prejuicio se trata de una generalización basada en información impropia, sin reparar de forma adecuada las diferencias de cada persona, que la limita a una visión hostil contra un grupo o un individuo, el estereotipo es una actitud exagerada, intransigente y violenta, porque una parte de la realidad la asume como una realidad absoluta, es decir, un rasgo que posea una persona por aislado, irrelevante o indistinto que sea, es considerado como un aspecto definitivo que provoca una visión errónea pero terminante sobre varias personas.

Por otra parte, se puede entender el estigma como miedo y a la vez es culpa, una marca simbólica y perdurable, en donde quedan depositados los prejuicios y estereotipos, de los que se sirve un determinado grupo para identificar, señalar, prejuzgar, acusar o incluso dividir a otros. La base del estigma es la falta de respeto a los demás, al utilizar de manera constante una calificación negativa

---

<sup>20</sup> <http://web.intercom.es/jorgemas/prejuicio2.htm> (consultado el 9 de abril de 2014).

<sup>21</sup> <http://www.codhem.org.mx/LocalUser/codhem.org/difus/libros/libro%20discriminacion.pdf> (consultado 25 de enero de 2017)

para identificar a determinadas personas o grupos y al exteriorizarse puede causar prejuicio y ser un agresivo requisito del fenómeno de la discriminación, ya que al guardarse forma parte del pensamiento, causando una afectación que se quebranta a la persona misma.

El estigma causa una perspectiva negativa sin importar si las características que la ocasionan sean visibles o no en las personas, pero siempre ocasiona entre las personas cierto rechazo y desestima hacia determinado individuo o grupo, representando una realidad simbólica del fenómeno y componente necesario en la discriminación.

En ese entendido, se puede señalar que la discriminación se trata, a saber, de una conducta con raíces culturales profundas y socialmente extendidas, lo que implica que no puede reducirse a una mera suma de actos discretos o individuales ni a una cuestión de gustos personales o de libertad de opinión.

Su lógica de funcionamiento se encuentra en la exteriorización sistemática de desprecio hacia determinados grupos a los que los prejuicios o los estigmas, ambos socialmente construidos, han separado y señalado, ésta se ejerce con independencia de las acciones del grupo discriminado, por lo que se dice que se encuentran en una situación de desventaja inmerecida, pues sus miembros no hicieron nada que justifique el maltrato y el desprecio; sin embargo sus resultados son siempre la limitación de derechos y oportunidades fundamentales, aunque esta limitación se ejerza consciente y voluntariamente o se dé por inercia, de manera involuntaria y pudiera decirse que hasta inconsciente.

A modo de ejemplo, una mujer sufre discriminación cuando una parte de la sociedad, juzgando, sobre la base de prejuicios y estigmas, que la situación biológica de la mujer le implica un valor humano menor y se le niega intencionadamente derechos como la educación, el trabajo o la salud, o bien, no

hace nada para permitir que esta persona encuentre opciones reales de acceder al ejercicio de esos derechos.

Lo anterior, permite entender que aunque el desprecio está siempre presente en los actos de discriminación, no todo acto despectivo es propiamente discriminatorio, pues para serlo debe concurrir en éste la capacidad de dañar derechos y libertades. Lo que por supuesto, está prohibido en el orden constitucional de nuestro país, como se advierte en el artículo 1, párrafo quinto, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que prevé la no discriminación como un “derecho humano”, es decir, como un derecho de la persona que el Estado está obligado a tutelar de manera especial. Esta cláusula antidiscriminatoria señala que: *Queda prohibida 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.*

Tales derechos humanos, como dice el jurista Luigi Ferrajoli, son protecciones para todos, pero expresan, en especial, el derecho de los más débiles garantías como la no discriminación constituyen, en efecto, “la ley del más débil”, porque obligan al Estado a no atropellar y a no avalar atropellos, contra las personas que son objeto de prejuicios negativos y de estigmas sociales sólo por pertenecer a un grupo subvalorado o despreciado de manera no justificable<sup>22</sup>.

Bajo ese contexto, si se atiende a las evidencias de corte histórico o sociológico que muestran que la posibilidad de los sujetos históricamente discriminados de ejercer derechos y oportunidades fundamentales no se desprende directamente de la exigencia de tratamiento homogéneo, se debe entrar al estudio del principio de no discriminación que incluya la defensa del

---

<sup>22</sup> Ferrajoli, Luigi, *Derechos y garantías. La ley del más débil*, Madrid, Trotta, 1999.

tratamiento diferenciado y que, no obstante, se formule como una forma específica del valor de la igualdad.

Así, la no discriminación es el derecho de toda persona a ser tratada de manera homogénea, sin excepción, distinción o restricción arbitraria, de tal manera que sea posible el aprovechamiento de sus derechos y libertades fundamentales y el libre acceso a las oportunidades socialmente disponibles, siempre y cuando un tratamiento preferencial temporal hacia ella o hacia su grupo de adscripción no sea necesario para reponer o compensar el daño histórico y la situación de debilidad y vulnerabilidad actuales causada por prácticas discriminatorias previas contra su grupo.

Después de haber repasado las diferentes ideologías y mecanismos modernos con los que se han construido las sociedades actuales, la única conclusión a la que se ha llegado, por insidiosa que parezca, es precisamente la negación y exclusión de los seres humanos. Y es precisamente aquí donde surge, inexcusablemente, el fenómeno social y cultural de la discriminación, observándola como una actitud violenta hacia el otro, al mismo tiempo también es la negación del otro. Además, la discriminación no radica sólo en ser una actitud violenta y negadora del otro, sino que conlleva además un conjunto de actitudes y sentimientos que se absorben y transmiten insensiblemente por todos los espacios sociales, a través de formas de relación, expresiones del lenguaje, gestos, costumbres y prácticas.

La discriminación surge de la diferencia antagónica hacia el otro, quien ya no es mi semejante, digno de respeto y con quien creo vínculos de amistad, sino que es un medio para otros propósitos y un obstáculo en la conquista por la libertad. La gratuidad que forma parte de los vínculos entre las personas ha sido suplantada por el de interés, los seres humanos ya no tienen identidad, sólo es un instrumento más, es un anónimo del que solamente se percibe su sombra, pero ya no su presencia. Por consiguiente, se discrimina al otro cuando se trasgrede lo

que le es suyo, lo que le pertenece, es decir, su identidad propia, negando su condición de ser humano.

La negativa de ver al otro como lo que es, un ser humano concreto y singular, se traduce en discriminación, es también el desprecio de la diversidad del otro y se halla en la tendencia a minimizar o eludir al otro. Otra de las razones por las cuales se presenta la discriminación es cuando surge en el hombre el sentimiento de indiferencia a los demás, al que no pertenece a mi círculo económico, social, cultural, político, religioso u otros, que es completamente otro y no constituye el centro de mis atenciones, de mi intereses, de mis propósitos, surgiendo la creencia en la superioridad frente a los demás, en la jactancia de poseer un status diferente al de los otros.

Hasta cierto punto, la discriminación guarda una relación especial con la estructura social, política y económica de las sociedades. Ella, ciertamente, es estructural, nace y es reforzada por las desigualdades, principalmente las que surgen en los ámbitos social, económico y político, más aún, por el ansia de dominación; no es casualidad que los marginados y los excluidos ocupen el campo hacia donde más se presentan las formas discriminatorias.

Es innegable que inmersa en nuestra sociedad se presenta una discriminación encubierta, no palpable, pero sí evidente, la que consiste en clasificar, que acontece dentro de la organización social y política, con las categorías de superior-inferior, rico-pobre, civilizado- indígena, moderno-retrógrado, ciudadano-puebloño, es en este lenguaje donde emerge el preludio del fenómeno de la discriminación.

Ya no es el hombre, la mujer, mi prójimo, mi hermano, mi vecino, sino que es el pobretón, el don nadie, el recurso humano, el beneficiario, el paciente, pero ya no es el hombre, mi semejante; así es como inician los actos discriminatorios. De esta clasificación social, al mismo tiempo, también surge una forma de

descalificación del otro sin verlo, basado en comparaciones, de juzgar su carencia frente a lo que yo poseo, veo solamente lo que tiene, dejando de lado lo que realmente es. Esta mentalidad es consecuencia de nuestra época capitalista que da primacía al ámbito del tener por encima del ámbito del ser, donde la vida se define por la posesiones. Hoy es por el “estándar de vida”, por su competitividad y capacidad productiva, por el que los hombres son considerados. Es por lo anterior donde surge también el despojo y la marginación a la que hoy se enfrentan muchas personas.

### **1.3 El derecho a la no discriminación**

Resulta claro que el antónimo de la igualdad es la desigualdad, pero no es tan claro que el valor igualdad pueda avenirse fácilmente con diferencias etnoculturales, de género, sexuales, religiosas o de capacidades, que no son asimilables a formas de desigualdad socioeconómica y que no obstante reclaman compensación y remedio bajo un abanico específico de discursos de la igualdad.

La mayor parte de los grupos sujetos a exclusión o discriminación, como las mujeres o las minorías etnoculturales, padecen también una posición desaventajada en el reparto de la riqueza, pero la pobreza o la desigualdad económica no son sus notas distintivas para efectos de este debate normativo.

Las prácticas discriminatorias deben considerarse como una forma precisa de la desigualdad; sin embargo, cuando el modelo normativo para la crítica de la desigualdad se reduce a las condiciones de distribución económica, lo que se pierde de vista es el papel estructural de las representaciones culturales y las simbologías sociales para efectos del proceso de identificación de los grupos sociales.

De esta manera, es comprensible una forma de desigualdad, con efectos textuales sobre los derechos y calidad de vida de las personas, que su origen no sea el repartimiento económico o la inexistencia de un sistema universal de derechos individuales. Esta forma de la desigualdad es la discriminación.

La representación exacta de desigualdad está en el campo de las llamadas representaciones intrínsecas del orden social, que pueden ser identificadas bajo los conceptos de estigma y prejuicio, los cuales ya se han definido en párrafos anteriores, estos son elementos propios y fundamentales, para entender el fenómeno de la discriminación contra determinados grupos sociales, los estigmas que padecen y los prejuicios sociales negativos que circulan acerca de ellos en el marco de relaciones sociales de dominio y subordinación entre grupos.

El estigma posee una dimensión de dominio social no reductible a la desigualdad económica y como fenómeno social, explica las conductas de prejuicio negativo hacia determinadas personas debido a su pertenencia grupal. Aunque el estigma puede identificarse con una evidencia material o una realidad empíricamente comprobable: el color de la piel, el tamaño de las personas, la evidencia de una discapacidad, etcétera, su naturaleza no reside, como argumenta Goffman<sup>23</sup>, en esta realidad tangible, sino en el orden de relaciones que lo destaca y significa de manera especial; pues, al incluir a quien es estigmatizado en una relación de subordinación y dominio puede entenderse que sus atributos aparezcan como elementos negativos, reprochables o incitadores de temor y persecución.

---

<sup>23</sup> Cuando un extraño se presenta ante nosotros, la evidencia puede surgir de que es poseedor de un atributo que lo hace diferente a los demás en cuanto a ser parte de la categoría de personas disponible para él, una persona que es completamente mala, peligrosa o débil. De esta manera es reducido en nuestras mentes de una persona común y completa a una persona manchada, disminuida. Tal atributo es un estigma. [...] El término estigma se usará para referirse a un atributo que es profundamente desacreditador, pero debería ser vista la necesidad de un lenguaje de relaciones y no de atributos. Un atributo que estigmatiza a un tipo de poseedor puede confirmar el carácter común de otro, y en consecuencia no es ni acreditable ni desacreditable como una cosa en sí misma. Irving Goffman, *Stigma. Notes on the Management of Spoiled Identity*, Englewood, Nueva Jersey, Prentice Hall, 1963, p.3. Puede verse también, Gerhard Falk, *Stigma. How We Treat Outsiders*, Amherst, Nueva York, Prometheus Books, 2001.



A decir verdad, el estigma sólo tiene sentido porque se apunta en un orden simbólico donde quien posee el carácter estigmatizado ya ha sido rechazado de antemano. Por ejemplo, la estigmatización de las conductas femeninas como actos de impotencia y de insuficiente lógica depende de una perspicacia previa y socialmente extendida, de las mujeres como seres inferiores e indignos de trato imparcial. Depende, en suma, de un juicio negativo previamente construido que pende sobre toda mujer, sea cual sea su realidad específica.

En este sentido, el proceso de estigmatización es posible porque existe con anterioridad en la sociedad un conjunto de prejuicios<sup>24</sup> que ponen en desventaja, primero simbólica y luego práctica, a grupos sociales específicos.

Entendiéndose que estigmas y prejuicios son el fundamento de las conductas de desprecio metódico sufridas por los distintos grupos aislados o discriminados dando cuenta de la condición esencialmente cultural de tal tipo de desigualdad, aunque sus resultados se dejan notar en los restantes ámbitos de la vida compuesta.

El tema de la discriminación crea uno de los conflictos más destacados en la extensa lucha de la igualdad, en su problemática relación con los usos convencionales de la idea de igualdad, el debate de la discriminación pasa rápidamente de una respuesta natural y clara a un dilema explicativo que parece condenado a no resolverse en sus términos presentes.

Por lo que la demanda de no discriminación como medio de asegurar la igualdad de trato parece resolverse con facilidad si lo referimos solamente al derecho a un trato equitativo para toda persona en el sentido de que elementos

---

<sup>24</sup> Prejuicio se define como: “una actitud de aversión u hostilidad hacia una persona que pertenece a un grupo, simplemente porque pertenece a ese grupo, y se presume en consecuencia que posee las cualidades objetables que se adscriben al grupo”. Gordon W. Allport, *The Nature of Prejudice*, Cambridge, Massachusetts, Addison-Wesley Publishing Company, 1954.

como el género, la pertenencia étnica, la discapacidad, la preferencia sexual, la religión, la edad o alguno otro similar no cuenten al momento de hacer uso de derechos fundamentales o al aprovechamiento de oportunidades importantes socialmente disponibles, como la educación y el empleo.

En ese contexto, si se relaciona la no discriminación con la supresión de los factores parciales fundados en el estigma y el prejuicio sociales y que no podrían ser importantes desde un punto de vista moral, sería obligado garantizar un trato igualitario, es decir, sin excepciones, a quienes están señalados o marcados por alguno o varios de los adjetivos señalados arriba. Sin embargo, este reclamo de no discriminación se convierte hondamente problemático cuando lo asociamos a la demanda de medidas de compensación dirigidas a grupos específicos; esto es, cuando intentamos incluir la idea de compensación grupal por desventajas inmerecidas de duración prolongada o el trato particular en la concepción misma de no discriminación.

Si se intenta fundar estas estrategias sólo en la definición convencional de no discriminación, el riesgo intrínseco que se corre es el dejar intactos los mecanismos estructurales de la exclusión de los grupos discriminados y de manera derivada, establecer una limitación en la legitimidad del Estado democrático para intervenir en favor de grupos secularmente excluidos y para imponer medidas de compensación orientadas a revertir la discriminación históricamente desplegada. Si se admite, por el contrario, que la no discriminación contiene de suyo estas obligaciones compensatorias del Estado, entonces tendremos que asociar el valor de la igualdad a un sentido fuerte de acción afirmativa.<sup>25</sup>

Para Dworkin existe un doble sentido contenido en la noción de igualdad, que es determinante para una visión completa del fenómeno discriminatorio. Así,

---

<sup>25</sup> Véase Rodríguez Zepeda, Jesús, *Un marco teórico para la discriminación*, p. 40.

puede decirse que existen, bajo el concepto de igualdad, dos maneras distintas de formular los derechos de no discriminación.<sup>26</sup> La primera es el derecho a un “tratamiento igual”, que consiste en el derecho a una distribución igual de alguna oportunidad, recurso o carga. En este sentido, la no discriminación es igualitaria porque obliga a no establecer diferencias de trato arbitrarias basadas en el prejuicio y el estigma. En tal caso, no discriminar significa tratar de la misma manera a todos: a un hombre y a una mujer, a una persona con capacidades regulares y a una con discapacidad, a un blanco y a un negro, a un homosexual y a un heterosexual, a esto se le denomina “igualdad de trato”.

La igualdad de trato es equivalente a la supresión de las diferencias moralmente parciales que están prohibidas por el principio abierto de no discriminación y obliga a dar a todos un trato similar o equivalente y es necesario para el valor social de la no discriminación, pero no es un razonamiento absoluto ni excluyente. A la par de esta noción de igualdad, es admisible otra, capaz de admitir tratos diferenciados positivos o preferenciales y que en ocasiones es tan necesaria que justifica la suspensión temporal del criterio de igualdad de trato.

Según Dworkin, la segunda forma de igualdad presente en la no discriminación consiste en el “derecho a ser tratado como un igual”, que es el derecho, no a recibir la misma distribución de alguna carga o beneficio, sino a ser tratado con el mismo respeto y atención que cualquiera otro. Esta forma de igualdad, que el autor denomina igualdad constitutiva, admite e incluso exige, la consideración de las diferencias sociales y de las desventajas inmerecidas, por lo que cabe en su ruta de ejercicio la ejecución de medidas de tratamiento diferenciado positivo en favor de los desaventajados por discriminación. Dice Dworkin: “el derecho a ser tratado como un igual es fundamental y el derecho a un tratamiento igual es derivativo. En algunas circunstancias, el derecho a ser tratado

---

<sup>26</sup> Dworkin, Ronald, *Taking Rights Seriously*, Londres, Duckworth, 1977.

como un igual puede implicar un derecho a un tratamiento igual, pero no en todas las circunstancias”.<sup>27</sup>

Así, la igualdad de trato, tiene un carácter formal y exige que todas las personas sean tratadas de la misma forma y sin discriminación alguna, lo que presume una protección semejante y segura para todas ellas, envolviendo en este trato a las personas tradicionalmente discriminadas por su pertenencia a un grupo estigmatizado.

Bajo ese argumento, sustentar la no discriminación en el sentido formal de la igualdad se resume en la reclamación de un trato igual para todas las personas. Sin embargo, la igualdad como meta social y como ideal de una sociedad democrática; es decir, como valor compartido y no sólo como definición formal del trato del sistema legal con los ciudadanos, supone tratar a las personas como iguales en dignidad, derechos y merecimiento de acceso a las oportunidades sociales disponibles.

Dado que las condiciones sociales reales en que viven las personas discriminadas suponen la carga de una serie de desventajas inmerecidas, que conllevan de manera regular a denegar al acceso a derechos fundamentales y la limitación para el aprovechamiento de oportunidades regularmente disponibles para el resto de la población, este valor de la igualdad sólo se podrá realizar si incluye la idea de medidas compensatorias de carácter específico, orientadas a estos grupos y promovidas y/o supervisadas y estimuladas por el Estado.

La igualdad exige, en muchos casos que la sociedad utilice procedimientos específicos positivos que fomenten la unificación social de las personas discriminadas y que les permitan aprovechar esos derechos y oportunidades a los que sí tienen acceso, de manera regular, quienes no sufren de discriminación.

---

<sup>27</sup> *Ibidem*, p. 227.

Se debe tomar en cuenta que la posibilidad de aprovechar los derechos y oportunidades que brinda una sociedad no es igual para todos, toda vez que para ciertos grupos, los prejuicios negativos y el estigma, cultivados durante mucho tiempo en su contra, implican una desventaja real en el acceso a derechos y oportunidades, por lo que sus integrantes viven, en los hechos, una desigualdad de origen, de la que no son moralmente responsables y que difícilmente pueden remontar de manera voluntaria por estar arraigada en las costumbres, en las leyes, en las instituciones, en la cultura, en los modelos de éxito, en los estándares de belleza y en otros elementos de la vida colectiva que definen las relaciones entre grupos sociales.

Considerando el mundo en la realidad y no un modelo ideal donde todos tengan igualdad de oportunidades, lo que la desventaja de estos grupos exige es una compensación que les permita nivelar la situación de debilidad competitiva que han padecido a lo largo del tiempo, dicha compensación tiene que consistir en una estrategia a favor de la igualdad en su sentido constitutivo.

### **1.4 Tipos de discriminación**

La discriminación como todo fenómeno, abarca espacios vitales de los seres humanos. Puede empezar en uno de ellos y mezclarse en todos los ámbitos en que se encuentre una persona, por personales e íntimos que sean; inevitablemente, las relaciones humanas nos acercan al fenómeno, siendo tarde o temprano espectadores o actores en la trama cotidiana, los escenarios son diversos: la familia, la escuela, la calle, el trabajo, el recinto público, los espacios privados, en los medios, ha avanzado hasta en la tecnología en la interconexión de teléfonos, de computadoras, entre otros.

Es incuestionable que el discriminador busca una supremacía basada en el miedo o temor y que el acto de poder le concederá poner en práctica una serie de

estrategias con el objeto de obtener beneficios materiales y emocionales convirtiéndose en una clase de autoridad que prejuzga en términos de verdad absoluta, aun a costa de negar al otro, de menospreciar su dignidad, de no respetarlo.

Las acciones materiales o intelectuales que incentivan el trato discriminatorio pueden presentarse en momentos específicos, es suficiente con tener a la vista a una persona o a cierto grupo para que brote, se piense o se proceda a verbalizar una conducta discriminatoria. Es verdad que la mayoría de las veces no redundará más que en frases, comentarios, actitudes o expresiones negativas, no obstante, son suficientes para evitar la integración social debido a la falta de aceptación de las diferencias. Se ha llegado al grado de poseer gran habilidad para la realización de acciones discriminatorias, que la persona discriminada ni siquiera logra percatarse.

En un mundo donde son normales las diferencias de opinión, de preferencia, de conocimiento, pueden verse afectadas por la codicia y la envidia que por lo regular invaden las estructuras sociales, sea el trabajo, la familia, la educación, la convivencia y los medios de control. Estos patrones prescinden de valores indiscutibles en la formación del ser humano, como la cooperación, la amistad o la solidaridad y son reemplazados por la competitividad, autoridad, consumismo, edificación individualista que al frustrarse sólo encuentra solución en la violencia y se configura como un agente imitador de actos discriminatorios.

Resulta trivial observar la batalla entre sociedades por creencias religiosas, nacionales y económicas, cada una afirma tener el sistema más equilibrado y real, por lo que la competencia entre seres humanos por afianzar una cultura hegemónica produce fragmentación al buscar una realización egocéntrica y sin beneficios para todos, este hecho niega al ser humano y los supuestos valores que defiende son desnaturalizados, porque los grupos que se han separado siguen autoproclamando el bienestar superior de sus ideologías o creencias.

Como esta división existirá siempre, es susceptible de conflicto y de violencia, por tanto, los derechos y libertades de la persona deben de tener una visión objetiva que evite una separación basada tan sólo en el prejuicio.

Los sistemas sociales no son la excepción, el modelo institucional se ha prestado para crear actos de discriminación que se originan en las comunidades y en los pueblos, donde las leyes y el orden normativo se han orientado a plasmar directrices poco asertivas, como soluciones inmediatas en la lucha contra un conjunto de fenómenos. Lo cierto es que su contenido es igual de prematuro que su vida jurídica y por lo regular, no están sustentadas.

Las normas muchas veces persiguen intereses políticos o intromisiones de grupos de poder, sin olvidar que existen intentos reales que buscan detener las conductas lesivas; sin embargo, mientras sigan existiendo las dos primeras, la normatividad no podrá contener ni corregir el problema de fondo, que de hecho no es posible al no ser un medio absoluto y resulta muy común que las leyes tiendan a catalogar a las personas y a discriminar por omisión o comisión y es infortunado que la discriminación no respete el nivel de la legislación y se puedan encontrar omisiones en normas de orden internacional, nacional y local.

Es común ver a instituciones que promueven la discriminación cuando se encuentran en juego anhelos políticos, económicos o culturales, el asunto llega a tener tales proporciones, que se institucionaliza a los grupos de poder cuya dominación comete de forma constante prácticas discriminatorias convirtiéndose en una visión errónea pero hegemónica, por lo que resulta, importante puntualizar que no son únicamente las instituciones públicas, sino que son instituciones privadas en su mayoría las que apoyadas en un excesivo poder económico aplican crueles políticas discriminatorias ante la inoperancia, el nulo control, regulación y vigilancia del Estado.

Atento a lo anterior, se puede decir que las acciones institucionales no son suficientes, se distribuyen mal y no logran un resultado significativo en el apoyo a la sociedad, porque los programas, los planes y los proyectos persiguen el beneficio de las mayorías y una ayuda paternalista que se basa en la compasión, actitud muy cercana al desprecio, al repudio, al estereotipo o al prejuicio, si sólo tiene la intención de lograr un tino político y no una sincera preocupación por el fenómeno.

La rudimentaria doctrina que atiende al fenómeno no tiene un verdadero consenso en cómo clasificar a la discriminación, se pueden encontrar tantas clasificaciones como autores abordan la problemática. Una de las formas es relacionar un elemento distintivo del fenómeno al asociarlo con una conducta particular. Si se observa detenidamente, es evidente la relación de ambos términos, donde el primero de ellos es resultado del segundo. Por ejemplo, la intolerancia social es un fenómeno que se desarrolla en la interacción cotidiana y se proyecta a través de estigmas que permiten categorizar o inferiorizar a las personas o a los grupos, su promotor son las desigualdades que se agudizan en contra de ciertos grupos o individuos.

Poniendo como marco a la intolerancia, Isidro Cisneros la asocia con la discriminación de la siguiente manera: *“...en nuestro tiempo la intolerancia social se ha convertido en un factor determinante para el desarrollo de la discriminación en todas sus formas. Lo cual implica toda una distinción, exclusión, limitación o preferencia fundada en la pertenencia étnica, el color de la piel, la preferencia sexual, el idioma, la religión, las opiniones, el origen nacional, la posición económica o social, que tenga por finalidad o por efecto, destruir o alterar la igualdad de trato<sup>28</sup>”*.

---

<sup>28</sup> Cisneros, Isidro. *Formas de la intolerancia. De la discriminación al genocidio*. México, Océano, 2004, p.75.



Las anteriores manifestaciones ilustran de forma clara como la discriminación se sostiene de todo fenómeno que no respete la dignidad de las personas. Se dice que la discriminación es el resultado de la postmodernidad, aunque en realidad la historia de la humanidad es abundante en prejuicios, estigmas, estereotipos, intolerancia, autoritarismos, miedos o excesos y en la actualidad la diversidad y formas democráticas siguen manteniéndose contrarias a la pluralidad social al poner de relieve una serie de comportamientos reacios a la esencia del hombre, negándolo y por ende atentando contra sí mismo y contra la dignidad de ser humano.

La discriminación muestra la existencia de un comportamiento contrario a la idea de igualdad; por tanto, la variedad de causas y efectos pueden ser identificados en cualquier otro fenómeno, porque también se ajusta al mismo juicio, como lo es el fenómeno de la intolerancia que constituye la antítesis del ser y deber ser de la tolerancia, convirtiéndose en la imposibilidad de convivir con la diferencia y la intransigencia que genera puede valorarse según su intensidad. Es así como resulta identificable el fenómeno de la discriminación y evita cualquier ambigüedad en relación con otros fenómenos.

### **1.4.1 Discriminación directa**

Toda práctica discriminatoria contempla dos tipos de sujetos: sujeto activo - el agente discriminador- y el sujeto pasivo –sobre quien recae la conducta-. Desde una perspectiva simbólica, los sujetos se encuentran en dos puntos opuestos y la relación sólo puede llevarse a cabo cuando se exterioriza una serie de prejuicios y estereotipos que daña al sujeto pasivo.<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup> *Un acercamiento a la discriminación. De la teoría a la realidad en el Estado de México*, Comisión de Derechos Humanos del Estado de México. 2007. p. 27.

La discriminación puede ser de jure, lo que significa que una ley puede propiciar el fenómeno y de facto, que es aquella que se da en la actuación entre los seres humanos. El esfuerzo que se ha generado en materia jurídica respecto de la discriminación originó una catalogación de la conducta discriminatoria con el objeto de hacer exigible por medio del derecho toda extralimitación o afectación en las libertades fundamentales de las personas.

Es así como se considera directa aquella discriminación que se produce cuando una persona es tratada desfavorablemente por motivos de origen racial, étnico o nacional, sexo, edad, talla pequeña, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, el comportamiento que se desata en la discriminación directa es intencional y racional por parte del actor, es decir, existe plena conciencia en el acto que se realiza, pues tiene por objeto excluir y causar un tipo de menoscabo o limitación de derechos u oportunidades en otra persona o grupo.

La discriminación directa viola el principio de igualdad formal entre una persona y el grupo de referencia de cuyo trato se compara. La fórmula jurídica es objeto de crítica con argumentos como éste: la discriminación directa puede ser intencional y explícita con respecto al motivo prohibido. Pero al estar dicha discriminación explícitamente afirmada, en especial en una norma, cada vez con menor frecuencia, el derecho pone el énfasis en el efecto producido por la diferencia de trato, según un concepto objetivo de la discriminación<sup>30</sup>. Michel Miné no resta la importancia que tiene el término jurídico, no obstante, reconoce que debido a la multiplicidad del fenómeno no es asequible su atención holística por este medio y sus frutos sólo tendrán lugar cuando consideren el caso concreto y los efectos que produce la discriminación.

---

<sup>30</sup> Miné, Michel. Los conceptos de discriminación directa e indirecta. Conferencia "Lucha contra la discriminación: Las nuevas directivas de 2000 sobre la igualdad de trato". Francia, 2003, p. 5, disponible en: [www.era.int/web/en/resources/5\\_1095\\_3386\\_file\\_en.4886.pdf](http://www.era.int/web/en/resources/5_1095_3386_file_en.4886.pdf) (consultado el 15 de marzo de 2015).

En los países occidentales es posible exigir la terminación del fenómeno de la discriminación directa a través de la legislación cuando una persona es tratada de una forma menos favorable de lo que otra es, ha sido o sería tratada en una situación comparable, los actos discriminatorios acontecen en el ámbito social y sobre todo destacan los resultados que produce, por lo que la discriminación directa presume la utilización de un criterio basado en una diferencia de trato, siendo de carácter desfavorable y prohibido.

Los resultados que produce la discriminación directa son perjudiciales, toda vez que en más de un caso se convierten en prácticas comunes, permanentes y repetidas que se van haciendo habituales entre la población. Así encontramos que algunas normas internacionales contemplan la discriminación en relación con sus efectos como: el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, el Convenio para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (1965) y el Convenio para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1971).

Cabe decir que en convenios internacionales se ha considerado la discriminación directa según los rasgos y el grupo de personas que la reciben, por ejemplo, en el ámbito laboral se señala una diferenciación en cuanto a género, grupos de edad y otros y en la práctica o a través de la legislación se establece una diferencia explícita entre las mujeres y los hombres, que deriva en un trato menos favorable de una persona a otra en una situación similar y por motivos de diferencia de género.

### **1.4.2 Discriminación indirecta**

La discriminación indirecta implica en la práctica, una igualdad fundamental con respecto a la norma y las reglas de trato, en este supuesto, el fenómeno, configura experiencias y normas que parecen ser imparciales con respecto a algún

rasgo específico (género, edad, raza, discapacidad, orientación sexual) pero de hecho fijan de forma deliberada situaciones desventajosas que afectan a personas que ya han sido contadas dentro de grupos vulnerables, por muy irrelevantes o inofensivas que parezcan.

La discriminación en estudio tiene un peso específico en cuestiones laborales y su manifestación es posible en cualquier tipo de relación humana, donde el fenómeno ha sido definido como sistémico, al derivarse de un sistema o institución que alcanza a las prácticas aplicadas en una empresa, a las áreas de empleo, a los sectores de actividad e instituciones, es decir, elementos necesarios para la salud social en su conjunto y se halla en el fenómeno de manera recurrente.

Resulta extremadamente arriesgado que este tipo de discriminación no se perciba prontamente porque deriva en justificaciones, inmovilidad e indiferencia, pudiendo el Estado permitir y tolerar astutas violaciones al principio de igualdad, en especial en el aspecto legislativo y judicial, que genera una intromisión administrativa corrompida, que permitirá encontrar en cualquier nivel de gobierno instituciones que produzcan discriminación de forma notoria, así como el crecimiento sin control de una burocracia privada cuya prioridad es el consumo, o en la persona misma, que no alcanza a comprender la dimensión del perjuicio causado, ni es consciente de la grave falta de respeto que se comete contra el individuo.

Toda discriminación indirecta se caracteriza por tener un contenido social, respecto de cómo enfrentar el fenómeno y dependerá en un elevado grado, de la ideología del gobierno de turno, justificable sólo si su fin es remediar una discriminación profundamente arraigada a través de criterios transparentes y objetivos tales como el género o raza.

Cualquier trato que en la práctica menoscabe la dignidad de los seres humanos, es discriminación indirecta, si los efectos negativos no están relacionados con pautas inherentes a la condición humana y su resultado permite un trato desigual para personas con determinadas características. El análisis especializado nos explica a profundidad este hecho: *Según las directivas, una discriminación indirecta se produce cuando una disposición, un criterio o una práctica aparentemente neutros son susceptibles de implicar una desventaja particular para las personas que respondan a uno o más criterios, o bien supondrían una desventaja particularmente para personas en función el sexo, en relación con otras personas del otro sexo, a menos que dicha disposición, dicho criterio o dicha práctica sean justificados objetivamente*<sup>31</sup>.

La discriminación indirecta está ideada para reaccionar en caso de conductas racistas o sexistas dentro del marco institucional, en las que se encuentra velada la intención discriminatoria y se inclina a hacer una distinción según representaciones estereotipadas.

La astucia permite discriminar bajo una supuesta investidura de imparcialidad que oculta actuaciones desfavorables y pueden servirse de leyes, reglamentos, decretos, originando una forma legal de distinción que afecta la capacidad jurídica de grupos respecto del resto de la población. Estas amenazas bien podrían ser señaladas como circunstanciales o fantasmas, pero su disimulo las convierte en un obstáculo latente y continuo que difícilmente puede eliminarse. En atención a esta situación, se busca una medida que compense eficazmente la fuerza invisible del fenómeno, pudiendo ser esta, la realización de acciones positivas, que a futuro favorezca a la erradicación de disimulos, siendo una de estas, eliminar de forma paulatina lagunas y barreras legales.

La formulación y producción de acciones positivas ha comenzado a rendir frutos en la normativa mundial, dando pasos seguros en la eliminación de la

---

<sup>31</sup> Miné, Michel. Op. cit., p. 8

discriminación, por lo que hace a nuestro país, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación contempla la posibilidad de efectuar medidas compensatorias y positivas, valiéndose de la cultura de respeto a los derechos humanos que se ha ido edificando con la instauración de organismos públicos de derechos humanos, así como la ejecución de la mediación y la no violencia activa.

La credibilidad y confianza que se ha generado con el ejercicio responsable de instituciones autónomas, privadas y gubernamentales públicas, no debe ser obstaculizada por la ley. Algunas iniciativas pierden su fuerza y emotividad al ser sometidas a una revisión burocrática improvisada y con consignas. Resulta curioso que en el anteproyecto de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación se haya suprimido en su párrafo tercero la proposición original, que enfatizaba un agente productor de discriminación indirecta, según lo marcaba a la letra: (...) *Asimismo, será considerada discriminatoria toda ley o acto que, siendo de aplicación idéntica para todas las personas, produzca consecuencias perjudiciales para las personas en situación de vulnerabilidad*<sup>32</sup>.

La limitante más preocupante es la que tendrá lugar en la práctica, donde la existencia o inexistencia del carácter discriminatorio en cierta conducta, medida o sistema, dependerá de un juicio de conciencia emitido por una autoridad competente, ya que es posible que la discriminación indirecta no sea apreciada por la entidad encargada de resolver el asunto o no tenga elementos legales para exigir una medida compensatoria.

De igual forma se identifica como discriminación indirecta a las exclusiones no claras de los integrantes de determinados grupos mediante la obligación de cumplir con requisitos generales que sólo unos cuantos pueden cumplir. Por ejemplo, solicitar “buena apariencia” para algunos empleos, cuando la idea de

---

<sup>32</sup> Carbonell, Miguel, El principio constitucional de igualdad. CNDH. México, 2003. Texto de la conferencia impartida en el Seminario “Los derechos indígenas en el marco del Derecho electoral” organizado por el Tribunal Federal Electoral del Poder Judicial de la Federación, 3 de octubre de 2001.

aparición es socialmente dominada sólo por un determinado grupo étnico u otorgar formalmente el derecho a estudiar a personas con discapacidad pero mantener las instalaciones educativas sin accesibilidad eficiente, también se ha denominado “discriminación estructural” a este mecanismo de exclusión, aunque el adjetivo estructural en esta discusión parece ser más adecuado para referirse no a las formas de discriminación indirecta sino a las relaciones de un orden social que ponen fuera de los derechos y oportunidades educativas, sanitarias y laborales a colectivos completos.

Rawls destaca el supuesto moral de la posición en que se encuentra el sujeto representativo menos aventajado del orden social ha de convertirse en la señal del nivel de justicia que alcanza una sociedad; por tanto, las medidas diferenciadas que benefician a esta posición no pueden considerarse como fomentadoras de desigualdad, sino, por el contrario, como de fomento del ideal de igualdad.

Tomando en consideración los aportes rawlsianos, se debe preguntar dónde se encuentra la fuerza discursiva que da vida a la no discriminación, como una concepción llana de igualdad (igualdad como trato igual o similar para todos, al margen de sus atributos particulares moralmente irrelevantes), la respuesta más evidente puede encontrarse en el enorme consenso social acerca de lo que significa no discriminar y la poca claridad para contemplar el tratamiento preferencial como políticas de la igualdad y no de privilegio.

Como señala Thomas Nagel: *Primero y sólo hasta hace poco tiempo, se llegó a aceptar de manera generalizada que las barreras deliberadas contra la admisión de negros y mujeres a posiciones deseables deberían ser abolidas. Esta abolición de ninguna manera es completa y, por ejemplo, ciertas instituciones educativas pueden ser capaces de mantener durante algún tiempo cuotas*

*limitantes para la admisión de mujeres; sin embargo, la discriminación deliberada es ampliamente condenada.*<sup>33</sup>

Aunado a lo anterior, se debe estudiar lo que se denomina enfoque estructural sobre la discriminación, el cual no se reduce, al diagnóstico acerca del objeto social “discriminación”, sino que abarca también una serie de pautas normativas fundamentales para la acción pública. Sin la justificación del “deber ser” del Estado a propósito de la discriminación, no se podrá entender por qué han de dedicarse reformas legales, trabajo de los funcionarios gubernamentales y recursos fiscales a la tutela de este derecho.

En los párrafos anteriores, se ha puesto al descubierto el carácter de la discriminación como una vulneración mayor del derecho fundamental a la igualdad, esta, tiene un contexto sociológico que se expresa como una restricción objetiva para amplios grupos sociales en cuanto a las libertades que pueden disfrutar de manera regular. Por ejemplo, en la Encuesta Nacional sobre Discriminación en México 2010,<sup>34</sup> queda claro que algunos grupos como los indígenas, las mujeres, las personas con discapacidad o los adultos mayores no sólo cargan con el peso de estigmas sociales y prejuicios negativos, es decir, con el desprecio social típico de las conductas discriminatorias, lo que afecta su sentido del autorrespeto, sino también y de manera cubierta con lo primero, que padecen una reducción neta en su ingreso y calidad de vida.

En ese entendido, si la igualdad se expone de maneras diversas, resulta razonable proponer una forma de igualdad, la de tratamiento equitativo, cuya forma contraria, la desigualdad de tratamiento, equivale sólo a la discriminación, es por ello, que esta se sostiene debido a sus motores sociales, el estigma y el

---

<sup>33</sup> Thomas Nagel, “*Equal Treatment and Compensatory Discrimination*”, en Marshall Cohen, Thomas Nagel & Thomas Scanlon (eds.), *Equality and Preferential Treatment, A Philosophy & Public Affairs Reader*, Princeton, Nueva Jersey, Princeton University Press, p. 4.

<sup>34</sup> <http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Enadis-2010-RG-Accss-002.pdf> (consultado el 10 de agosto de 2013)



prejuicio negativo y puede entenderse como una forma particular de la desigualdad social.

Así, en un aspecto normativo, se puede decir que se trata de una limitación relacionada con el acceso de las personas a bienes fundamentales como los derechos y las bases sociales del autorespeto como lo sostiene Rawls, la disposición de recursos según Dworkin o como lo señala Sen, en el desarrollo de capacidades básicas.

Cual sea la forma en que se contemple, la discriminación reduce la calidad y expectativas de vida de las personas que la sufren y bosqueja un problema de justicia de primer orden.

A mayor abundamiento, se debe destacar que la discriminación presenta un nivel estructural, es decir, corresponde a relaciones fundamentales sociales. Este nivel determina comportamientos y actitudes particulares en la cultura y las relaciones de los sujetos de la sociedad, pero sus efectos van más allá del orden propiamente cultural, pues se dejan notar en las relaciones económicas, la calidad de la salud, el acceso y logros educativos, los derechos políticos y otros campos distinguidos y si bien hace ardua su erradicación, no significa que debe considerarse como parte de la naturaleza humana o como un rasgo fatal de toda sociedad.

Cuando se habla de dicha dimensión, en modo alguno se alude a dimensiones propias de la naturaleza humana, eternas o infinitas y por tanto inaccesibles a la acción política y al cambio social, sino que se refiere más bien a la estructura social, a un tejido pesado de relaciones sociales, la cual puede ser modificada por la acción pública y las políticas culturalmente orientadas, aunque tal modificación sea lenta y trabajosa.

Así, al adentrarse en el estudio de su condición estructural, se hace posible un modelo racional de las políticas públicas orientadas a combatir este fenómeno y de manera relacionada, se genera una perspectiva integral que permite al Estado luchar también contra la discriminación en cualquier campo.

En ese sentido, se debe señalar que como cualquier proceso social, la discriminación es un fenómeno alterable o afectable por la acción humana, no es un proceso natural, sino social e histórico, tales aseveraciones parecerían insustanciales o innecesarias en este contexto si no existiera una vasta argumentación, desarrollada en distintos niveles de estructura, que sostiene que lo propio de la condición humana es la diferenciación y el contraste y que, por naturaleza, todo grupo social tiende a diferenciarse de otros grupos y de este modo, a discriminarlos, tal diferenciación no sería neutra sino asimétrica y la identidad propia sólo se podría afirmar sobre la base de la devaluación del grupo cercano pero diferente.

De igual forma, la pensadora judeo-alemana Hannah Arendt argumenta que la discriminación es eliminable en el ámbito de la política, pero que, más allá de éste, tiene que verse como un fenómeno permanente de la esfera social, sosteniendo que toda persona tiende a la integración en grupos más o menos homogéneos en cuanto a creencias y prácticas, lo que le permite autodefinirse como iguales frente al grupo o grupos que serían necesariamente los diferentes.<sup>35</sup>

De esta manera puede decirse que quien padece discriminación es por motivos de su pertenencia a un grupo que, al haber sido estigmatizado, es objeto de desprecio social, es decir, para entenderse mejor, se debe tomar en cuenta que las prácticas discriminatorias no pueden ser entendidas como fenómenos particulares o discretos, sino que deben contemplarse como series sociales de conducta que admiten registros sociológicos.

---

<sup>35</sup> Hannah Arendt, *Consideraciones heréticas sobre la cuestión de los negros y la equality*, en *Tiempos presentes*, Barcelona, Gedisa, 2002, p. 99.

En la medida en que la acción de discriminar supone una valoración negativa de la dignidad o importancia de la persona sobre la que se ejerce, es muy recurrente que este maltrato se entienda sólo como acción o decisión individual y no como regularidad social. Pero, aunque se sustancia en actos voluntarios y fenómenos conscientes, la discriminación como hecho social es siempre algo más que la mera suma de sus concreciones.

Es evidente que el desprecio hacia los grupos estigmatizados se mantiene tras la desaparición de sus ocasionales ejecutores y el hecho de que las formas simbólicas y gramáticas de este desprecio hayan adquirido regularidad social, nos permiten vislumbrar la naturaleza estructural del fenómeno discriminatorio.

Al respecto, Marx señala en su teoría social que la sociedad está organizada en niveles de distinto peso y las acciones y voluntades individuales no son decisivas para dar cuenta del funcionamiento social. Dice a la letra: *En la producción social de su existencia, los hombres establecen determinadas relaciones, necesarias e independientes de su voluntad, relaciones de producción que corresponden a un determinado estadio evolutivo de sus fuerzas productivas materiales. La totalidad de esas relaciones de producción constituye la estructura económica de la sociedad, la base real sobre la cual se alza un edificio [Uberbau] jurídico y político, y a la cual corresponden determinadas formas de conciencia social.*<sup>36</sup>

Esta es la famosa “metáfora topológica” de Marx, en donde únicamente concede una función estructural a las determinaciones económicas y habérsela escatimado a las formas de conciencia, siendo relevante destacar de ésta, dos elementos: el carácter autónomo de la estructura respecto de las voluntades particulares y su condición fundadora de orden social.

---

<sup>36</sup> Karl Marx, “Prólogo” a la *Contribución a la crítica de la economía política*, México, Siglo XXI Editores, 1980, p.4.

Vale la pena retomar estos aportes para entender la discriminación como un hecho estructural, pues, por una parte, las relaciones de trato diferenciado negativo que las conforman, tienen su sustento en una cultura social compartida e irreductible a las voluntades particulares y por otra, generan un orden social desigual que reclama solución en términos de rectitud.

Existen elementos teóricos que contribuyen a superar la idea de la discriminación sólo como un conjunto de acciones voluntarios y la consecuente idea de que su combate puede sustanciarse debidamente en las actividades del convencimiento y en las labores educativa, asistencial y filantrópica.

Concebir que el mundo es un orden de relaciones sociales de significado, permite entender una densa materialidad de procesos, como la discriminación; sin embargo, al concebirse como una relación de orden subjetivo que podemos localizar en el plano lingüístico, corre el riesgo de no ser contemplada como determinante en la estructuración social, cuando en realidad lo es y de no darle a la discriminación, el valor social determinante que se les concede con mucho más frecuencia a relaciones a las que se supone objetividad y estructuralidad combinadas, como las de la economía, se tendrá no sólo una visión unilateral de la desigualdad, sino también un punto de partida equivocado para fundar la estrategia del Estado democrático a favor del ideal de igualdad, pues se forza a éste a una acción unilateral.

Se escucha en los discursos políticos con frecuencia que se tiende a dar por supuesta la condición discriminada de ciertos grupos cuyas características sociales no son homogéneas. Por otra parte, se dice que si cada uno de estos grupos sufriera una forma particular de desprecio y de tratamiento negativo, es decir, si cada uno sufriera su propio desprecio y en consecuencia reclamara alguna reparación o remedio también específico, no habría manera de entender su situación social como parte de un fenómeno que los trasciende.

Lo que podría hacer suponer que el hablar de grupos discriminados sería sólo una forma sencilla de limitar políticamente una complejidad de situaciones de desventaja; sin embargo, al conceptualizar el estigma y el prejuicio negativo como formas estructurales del desprecio, podemos entender, a la vez, los casos particulares de los grupos discriminados y el fenómeno de la discriminación como un hecho global.

Desde este punto de vista, las diferencias entre grupos requiere buscar una homología o similitud de fondo, en el caso de la discriminación, se halla tal similitud en la violación de derechos fundamentales de la persona, es decir, en un nivel abstracto que va más allá de las diferencias discretas; no obstante, para determinar este nivel hemos de tener presente siempre la suma de variaciones que dan permanencia histórica al fenómeno discriminatorio.

Así, debería decirse que lo que vincula a diferentes grupos discriminados es su relación esencial y estructural, es decir, se da en su condición compartida de víctimas de la desigualdad de trato, por su posición subordinada en una relación asimétricamente de dominio que restringe derechos y oportunidades a quienes componen grupos considerados inferiores debido a un estigma o un prejuicio negativo, ambos normativamente inaceptables. Condición que no los hace iguales como grupos, pero sí estructuralmente integrados en un orden social injusto.

Si se considera que cada actuación discriminatoria se sostiene por sí misma, entonces el Estado estará en posibilidad de elegir los grupos a los que prefiere atender, pero por el contrario, si se muestra que, en el nivel estructural, los casos discretos de discriminación nos remiten a una estructura social, el Estado no tendrá pretexto para privilegiar unos grupos sobre otros o desvincular su atención de la tutela del derecho constitucional a la igualdad.

Al respecto, es de citarse la noción de estructura sostenida por Rawls al señalar “estructura básica de la sociedad”, su propuesta de justicia no pretende

valer con el propósito de transformar cualquier relación humana posible, sino sólo para los rasgos centrales de la organización social que hacen de ésta un esquema injusto.

Por ello dice que: [...] *el objeto fundamental de la justicia es la estructura básica de la sociedad o, más exactamente, la manera en la que las principales instituciones sociales distribuyen derechos y deberes fundamentales y determinan la división de las ventajas provenientes de la cooperación social. Por principales instituciones entiendo la constitución política y los principales arreglos económicos y sociales. De esta manera, la protección legal de la libertad de pensamiento y libertad de conciencia, los mercados competitivos, la propiedad privada en los medios de producción y la familia monógama son ejemplos de instituciones sociales fundamentales. Vistas en conjunto como un esquema, las instituciones fundamentales definen los derechos y deberes de los hombres e influyen sus expectativas de vida, lo que ellos pueden esperar ser y la manera en que pueden esperarlo.*<sup>37</sup>

La estructura social bajo el punto de vista de Rawls, no sólo condiciona la vida de las personas y sus cursos futuros de acción, sino que se presenta como un tejido de instituciones que enmarca y da significado a las relaciones sociales discretas. Lo más destacable de este planteamiento es que la estructura básica de la sociedad se conceptualiza en términos de relaciones y de subsistemas de relaciones que operan a un nivel fundamental: la política, la economía, la familia o el sistema de propiedad y cuando la sociedad no está, “correctamente ordenada” (una sociedad justa para Rawls), lo que tiene que reformarse es la maquinación de sus instituciones fundamentales.

Para Rawls, las instituciones, esos subsistemas de la estructura, no son cosas sino relaciones. Así, dice: [...] *por institución entiendo un sistema público de*

---

<sup>37</sup> Rawls, John A *Theory of Justice*, Cambridge, Massachusetts, publicado por President and Fellows of Harvard College, 1971. Edición de bolsillo de Oxford University Press, 1973, p.7.

*reglas que define funciones y posiciones con sus respectivos derechos y deberes, poderes e inmunidades, etcétera. Estas reglas especifican como permisibles ciertas formas de acción, y otras como prohibidas, y establecen determinados castigos y protecciones cuando ocurren violaciones a ellas. Como ejemplos de instituciones o, dicho de manera más general, prácticas sociales, podemos considerar los juegos y rituales, los juicios y los parlamentos, los mercados y los sistemas de propiedad.*<sup>38</sup>

Por ello, si se considera a la discriminación como un subsistema de relaciones estructurales, como una de las desigualdades relevantes de un sistema injusto, su erradicación no podrá consistir en cambios poco profundos incapaces de afectar ese orden de relaciones estructurales, sino que tendría que fundarse en modificaciones de relaciones como las familiares, las laborales, las interétnicas o las intergeneracionales.

Esta noción de estructura permite considerar que su objeto son las relaciones estructurales que operan en las instituciones, resultando una responsabilidad del gobierno inducir transformaciones relevantes en su forma de organización. Convirtiéndose el mismo derecho a la no discriminación en un rasgo estructural de una sociedad bien ordenada y no en derechos de grupos minoritarios o en un recurso esporádico o discrecional al nivel de la política pública de las democracias constitucionales.

Viene al caso atender el argumento de Iris Marion Young acerca de la dimensión estructural de las relaciones de dominio entre grupos; para esta autora, la referencia a un cierto nivel estructural de la vida social, diferente de un nivel individual de experiencia y acción, es común entre los críticos sociales, pero su rasgo específico y distintivo es la limitación que éste impone en las expectativas de vida de las personas.

---

<sup>38</sup> Rawls, John, *A Theory of Justice*, op. cit., p. 55.

El concepto de lo estructural, según Young, no puede disolverse en el concepto de lo cultural, aunque puedan establecerse relaciones entre ellos. Mientras que lo cultural remite a las identidades, lo estructural remite a las relaciones de dominio entre grupos sociales.

Por ello dice que: *Aunque las relaciones sociales que constituyen el género, la raza, la clase, la sexualidad y la capacidad se construyen con frecuencia sobre la base de y en la intersección con las diferencias culturales, se entienden mejor como estructurales [...] Las estructuras sociales básicas consisten en posiciones sociales determinadas que la gente ocupa y que condicionan sus oportunidades y opciones de vida. Estas opciones de vida están relacionadas recíprocamente para crear limitaciones u oportunidades sistemáticas que se refuerzan unas a otras, como los alambres de una jaula. Los grupos sociales estructurales se constituyen a través de la organización social del trabajo y la producción, de la organización del deseo y la sexualidad, de las reglas institucionalizadas de autoridad y subordinación y de la constitución del prestigio. Los grupos sociales estructurales están relacionamente constituidos en el sentido de que una posición en las relaciones estructurales no existe sino en el marco de una relación diferenciada con otras posiciones.*<sup>39</sup>

Otra nota característica de las relaciones estructurales de discriminación, es que funcionan como una jaula que limita y predefine las conductas y expectativas de los individuos que viven en ellas, cada alambre de una jaula no puede por sí solo limitar el vuelo de un pájaro, sólo el tejido de muchos alambres permite que éstos se refuercen recíprocamente y limiten la acción del ave. Cada alambre se hace así infranqueable, a pesar de que en apariencia no podría por sí solo limitar la libertad de quien lo enfrenta.<sup>40</sup>

---

<sup>39</sup> Iris Marion Young, *Inclusion and Democracy*, Nueva York, Oxford University Press, 2000, pp. 92 y 94.

<sup>40</sup> *Ibidem*, pp. 92-93.



De igual forma sucede con la discriminación, ya que en espacios sociales como las relaciones laborales, educativas y sanitarias, donde se expresa con fuerza la condición estructural de la discriminación, parecen en primera instancia abiertos a la renuncia o al escape voluntario de quienes lo viven, pero al articularse en un tejido estructural obligan a la gente a perdurar en ellos y a considerarlos como su contexto irrevocable de vida.

Los anteriores argumentos abonan al concepto de estructura que se ha ido constituyendo para entender las relaciones de discriminación, pues no sólo descarta la posibilidad de entender a éstas últimas como resultado de actos de libre elección y decisión de orden privado o particular, sino que manifiesta con claridad su condición de relaciones de dominio, implicando eliminar las relaciones de discriminación en una sociedad que conlleva la alteración estructural de los esquemas de influencia social.

En el derecho constitucional a la no discriminación, el Estado debe proveer a los grupos discriminados de las garantías adecuadas para hacer efectivo ese derecho y para reclamar las compensaciones correspondientes a su situación de desventaja inmerecida.

Aunado a lo anterior, pueden citarse algunas otras características que dan cuenta de este rasgo estructural de la discriminación, siendo, que en todos los casos, es un quebrantamiento del derecho fundamental a la igualdad, lo que permite comprender que, aunque la situación específica de cada grupo discriminado tenga sus notas propias de caracterización, la concepción de la discriminación depende también de un criterio estructural que salva las diferencias y afirma la permanencia y extensión del fenómeno.

Se trata de un fenómeno de gran densidad social y pesada materialidad, en el supuesto de que son materiales aquellas relaciones sociales que determinan aspectos medulares de las relaciones sociales. El desprecio sistemático entre

grupos condiciona la subjetividad de los individuos y encamina sus actos a la repetición de ese sistema particular de relaciones.

En este sentido, implica un rasgo estructural en el sistema de relaciones asimétricas de dominio en una sociedad marcada por relaciones de diferenciación de clase, sexo, raza, capacidades, criterios de sexualidad y pautas de religiosidad y moralidad.

El carácter estructural de la discriminación que se ha estudiado, revela la dimensión cultural que le caracteriza, en la magnitud de su vigencia en la historia de las sociedades en que se presenta y en los obstáculos para lidiar con ella mediante políticas voluntaristas o estrategias de acción difusa.

Si el desprecio sistemático hacia un grupo estigmatizado pasa a los hechos, se sustenta y representa una forma de desigualdad específica; por ello, la pugna contra la discriminación es una forma particular de la lucha por la igualdad social, pues implica la constitución de condiciones de igualdad que se postula como idea regulativa y por ello tiene que articularse política y discursivamente como parte de la lucha por los derechos de la persona.

Por ello, las estrategias efectivas de reducción de la discriminación difícilmente pueden plantearse, con buen rendimiento explicativo, en los términos de la filantropía o de la beneficencia, sino que tienen que hacerlo a través de la garantía de los derechos fundamentales, obligación del Estado de tutelar los contenidos del programa antidiscriminatorio, superando el sentido voluntario y privado de la filantropía y la beneficencia.

Quedando claro que la discriminación debe mirarse como un método estructural de exclusión y no sólo como un cúmulo de actos particulares de desprecio, este carácter es el que hace obligatoria la intervención del Estado en la

sociedad, a través de legislación, de instituciones y la armonización de estos, para garantizar la genuina tutela del derecho de toda persona a no ser discriminada.

### **1.5 Teorías de discriminación en el mercado laboral**

Existen multitud de causas que inciden en la presencia de discriminación como la tradición, que hacen que determinadas actividades se consideren más típicamente femeninas que otras, la preferencia de las propias mujeres, las opiniones y prejuicios de los empresarios, la tecnología y la productividad; sin embargo, los economistas han desarrollado teorías para tratar de explicar los tratos diferenciales entre trabajadores que no están justificados por razones de eficiencia y productividad.

La primera de estas teorías es la de “Modelo del poder de mercado” de Joan Robinson y se fundamenta en un mercado de trabajo monopsonista, la premisa de este modelo es que “un solo comprador, un monopsonista, fijará salarios por debajo de la productividad marginal; mientras más inelástica la oferta laboral, más bajos los salarios relativos a la productividad, diferenciando salarios entre grupos con distintas elasticidades de oferta de trabajo, el monopsonista obtiene mayores beneficios”.<sup>41</sup>

Según Robinson, el género es uno de los campos en donde puede darse este tipo de discriminación, pues, aunque hombres y mujeres sean sustitutos perfectos, es decir sean igualmente productivos, el empresario pagará salarios más bajos a las mujeres, basándose en el supuesto de que estas últimas poseen una curva de oferta laboral menos elástica que la de los hombres, razón por la que son ellas quienes reciben los salarios más bajos, lo que maximiza los beneficios del empleador, mediante la discriminación salarial.

---

<sup>41</sup> Jairo Baquero, Juan Carlos Guataquí y Lina Sarmiento. “*Un Marco Analítico de la Discriminación Laboral*”, No. 8 junio de 2000. p. 5.

El creer que las mujeres tienen mayor inmovilidad que los hombres, tanto geográfica como ocupacionalmente fundamenta el supuesto sobre la elasticidad, ya que podría darse el caso en el que una mujer rechace un empleo debido a que este implica su desplazamiento hacia un lugar distinto al que se encuentra su familia (esposo e hijos). Igualmente, dados los sesgos de género en el mercado laboral que surgen por los estereotipos asociados a las distintas actividades, el acceso de la mujer a muchos empleos es limitado, lo cual reduce su campo de maniobra y lógicamente sus posibilidades. En consecuencia, su capacidad de respuesta ante cambios en los salarios es menor que la del hombre y finalmente esto se traduce en un salario mayor para los hombres, aunque los dos grupos tengan la misma productividad.

Cuando hay competencia en el mercado de productos y la empresa que no ejerce la discriminación tendrá unos costos de producción superiores a los que si la practican y terminarían saliendo del mercado, existiendo en este modelo una discrepancia, ya que la libre acción de las fuerzas del mercado no haría desaparecer el fenómeno, sino que por el contrario hay incentivos para su persistencia. Esto sugiere que el gobierno debe participar activamente en la formulación de políticas para el logro de un mercado laboral más competitivo y eficiente, en el que el trabajo de la mujer sea igualmente reconocido al del hombre.

Sin embargo, existe una crítica fundamental al modelo del monopsonio, que hace Killinsworth (1983) en su libro *Labor Supply*, pues sus estudios han arrojado resultados en los que se encuentra una alta sensibilidad de la mujer ante cambios en los salarios, incluso mayor a la de los hombres. Muchas mujeres al experimentar reducciones en sus salarios pueden verse motivadas a desplazarse del mercado laboral hacia actividades del hogar, aunque estas últimas no estén relacionadas con ningún tipo de remuneración monetaria.<sup>42</sup>

---

<sup>42</sup> Véase Jairo Baquero, Juan Carlos Guataquí y Lina Sarmiento. *“Un Marco Analítico de la Discriminación Laboral”*, p.7.

Gary Becker en “The Economics of Discrimination”, publicado en 1957 señala otra teoría sobre la discriminación en el mercado laboral, en la que plantea la discriminación como una preferencia o un gusto, y se le conoce como el “Modelo del gusto por la discriminación”.<sup>43</sup> Según este, los empleadores o los grupos de empleados relativamente influyentes tienen prejuicios que les hace difícil tolerar la presencia de otros trabajadores con características personales diferentes en el lugar de trabajo, esto hace que el empleador sacrifique productividad a cambio de ejercer su prejuicio. El trabajador discriminado sólo será contratado si está dispuesto a recibir un salario menor.

El citado autor destacó que el gusto por discriminación de los empleadores dependía de la composición laboral de la empresa, sugiriendo que la “aversión” hacia cierta clase de trabajadores podía depender de una “distancia social” y no de una “distancia física”.

Existe una tercera teoría, que es la “Discriminación estadística”, asociada a diversos autores como Edmund Phelps (1972), Dennis Aigner y Glen Cain (1977), con sus trabajos *The Statistical Theory of Racism and Sexism* y *Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets*, respectivamente.<sup>44</sup> La idea general es que los empresarios toman como punto de referencia las características promedio de los distintos grupos y no las individuales.

La razón de esto es que la información es imperfecta: la información disponible de las habilidades de cada individuo es relativamente escasa, mientras que la concerniente a un promedio de un grupo es (o se cree que es) relativamente completa y dado que la obtención de una información más detallada implica costos adicionales, los empresarios prefieren asumir el riesgo de contratar

---

<sup>43</sup> Idem

<sup>44</sup> Ibidem. p. 10.

según el promedio del grupo y según sus juicios de valor en los que considera sexo, raza, etc.

Aunque es posible que se equivoque algunas veces, está seguro de que el promedio de las veces está tomando la decisión correcta y en general, el empresario sale beneficiado ya que la recolección de información más específica le resultaría muy costosa, mientras que tomar en consideración la característica promedio observada del grupo es más barato e implica un riesgo menor en el momento de seleccionar un trabajador, lo que de todas formas implica para él cierto grado de incertidumbre.

Aigner y Cain formularon una función de utilidad del empleador en la que incluyeron la aversión al riesgo<sup>45</sup> y racionalizaron un salario promedio menor para los trabajadores discriminados como una compensación de esa incertidumbre no deseada. La discriminación basada en información imperfecta debería probar ser un fenómeno temporal. Una vez contratados los individuos cuyos jefes esperan un bajo nivel de productividad, tienen la oportunidad de demostrar sus habilidades y al probar que son tan productivos como los mejor pagados, los empresarios deben eliminar la brecha salarial o se enfrentaran a las correspondientes sanciones que impone el mercado: la salida de este.

Generalmente se le atribuye a la mujer un nivel bajo de educación, el cual, influye de manera decisiva en las oportunidades que el mercado laboral le ofrece, al relacionar directamente la educación y productividad, también está asociada la educación con el control de la fecundidad, pues se asume que hay una mayor tendencia en las mujeres de interrumpir una carrera o de abandonar un trabajo que en los hombres considerando que el cuidado de los hijos corre casi exclusivamente por parte de la mujer, lo que hace que la discriminación contra la mujer sea un caso representativo de esta teoría.

---

<sup>45</sup> Ibidem. p. 11.

La última teoría, “Modelo de la concentración: La segregación ocupacional”. Está relacionada en cierta forma con la discriminación estadística, en la que se señala que existen obstáculos al ingreso de ciertos grupos de trabajadores a determinadas actividades en el mercado laboral, limitándolos a un reducido número de ocupaciones. Una explicación de esto es que los empleadores notan cierto desagrado o incompatibilidad entre los distintos grupos de trabajadores, lo que los induce a apartarlos o segregarlos en distintas actividades, en busca de una mayor productividad y mayores beneficios. Adicionalmente, algunos empresarios, con razón o sin ella, consideran que ciertos grupos tienen una productividad menor que la de otros.

Aplicando la discriminación por género a esta teoría, se podría explicar que los hombres reciben unos salarios mayores a costa de las mujeres, como consecuencia del limitado campo de acción del que estas últimas disponen, toda vez que esto hace que su oferta laboral exceda la demanda. Es importante notar que la mujer aquí no está siendo explotada porque su remuneración es igual al aporte que hace a la producción.<sup>46</sup> Si la discriminación desapareciera, las mujeres podrían desplazarse a otras ocupaciones y suponiendo que este cambio no implicara costos, resultarían beneficiadas al poder acceder a actividades mejor remuneradas. Aunque los hombres pueden ver reducidos sus salarios en alguna medida, la sociedad en su conjunto mejorara su situación al haber mayor equidad y la economía contará con un mercado laboral más eficiente.

---

<sup>46</sup> <http://www.redalyc.org:9081/html/859/85930565004/>(consultado 25 de enero de 2017)

**CAPÍTULO SEGUNDO**

**“PANORAMA ESTADÍSTICO DE LAS MUJERES EN EL SIGLO XXI”**

**2.1. Las mujeres en la historia**

La asignación social y prioritaria, del espacio público y el ámbito de producción a los hombres y del espacio privado, el trabajo reproductivo y de atención y cuidado de los otros a las mujeres, es lo que ha fundamentado, históricamente, la determinación de identidades y de proyectos de vida diferenciados para unos y otras.

Convirtiéndose en la justificación para una distribución desigual del poder y los recursos esta asignación de funciones y de las capacidades asimiladas a ellas, según el género, se funda en patrones culturales, hábitos y condicionamientos sociales, lo que se evidencia fácilmente al constatar que personas de un mismo sexo desarrollan diferentes tareas y competencias según lo aprendido en su comunidad de referencia o en la situación social en la que han estado inmersas. Asimismo, personas del mismo sexo, en contextos diferentes, desarrollan y ejercen competencias disímiles.

De lo anterior, se advierte que la mujer desde el principio de la humanidad ha recorrido un camino lleno de obstáculos para lograr trascender en su condición de madre y tener la posibilidad de participar en la sociedad.

La complexión física de la mujer diversa a la del hombre, fue un factor importante para mantenerla alejada de las actividades que demandaban esfuerzo físico y las labores reservadas a los hombres. En ese entonces se consideraba que la mujer solo servía para hacer las tareas de la casa, para criar y educar a los hijos, coser, lavar, no se consideraba que tuviera el derecho de estudiar, ni de trabajar y tampoco participaba en la política. Las quehaceres domésticos se ubicaban dentro



del papel femenino y la mujer debía aceptarlo como natural y necesario el hecho de no realizar las actividades domésticas corrían con el riesgo de perder su identidad sexual.

Sin embargo, con el aumento de la población y la necesidad del intercambio comercial, fueron naciendo las ciudades y surgiendo de ellas una nueva clase social, la burguesía, compuesta de comerciantes y artesanos y en esa época, la existencia de la mujer se circunscribió durante mucho tiempo al cuidado de los hijos, las labores domésticas y los trabajos manuales artesanales.

Resultaba muy costoso para la mujer de esa época obtener un trabajo o lograr comenzar sus estudios, pues erróneamente se le juzgó, porque se creía que no era capaz o que no servía tanto como un hombre, lo que fue creando una cultura de roles inflexibles difíciles de trascender, sostenidos además por la religión, manteniéndose la educación y la participación en el dominio civil reservada únicamente para los hombres durante siglos y la mujer en ese entonces tenía los mismos derechos de un niño, por lo tanto era considerada políticamente incapaz.

Con el descubrimiento de la máquina a vapor, en la revolución industrial en Europa (1789), se origina un nuevo modelo de trabajo que exige brazos para trabajar en las fábricas, la mujer se convierte en un instrumento útil para participar en la vida laboral, percibiendo salarios más bajos que los hombres y sometidas a un régimen de trabajo infrahumano.

Ya para la primera guerra mundial, la mujer comienza a incorporarse a la educación universitaria y a participar con su trabajo en ciertas áreas específicas, ya que con anterioridad, no era aceptado por la sociedad que una mujer trabajara, viéndose confinada a hacer tareas de servicio o ejercer la docencia, si no tenía suerte o no se casaba; ya que la esperanza de rol en esos tiempos era que fuera casada, que tuviera hijos y que se dedicara a realizar tareas de la casa y por lo tanto esos eran generalmente también sus metas.

La segunda guerra mundial, una nueva revolución industrial con la aparición de la línea de montaje y la producción en serie y el surgimiento de grandes fábricas de armamentos, aviones y material de guerra, que después de la guerra da origen a la fabricación masiva de electrodomésticos,<sup>47</sup> el lugar de los hombres, asimilados a las fuerzas armadas, fue ocupado por las mujeres y debido a las circunstancias su nuevo rol en las fábricas fue aceptado socialmente.

Después de esta segunda guerra se produce un gran cambio de cosmovisión. El relativismo cultural cambia los valores y comienza una nueva era de rebeldía hacia la tradición, la familia y la religión. En lo social, la liberación femenina y la liberación sexual, en lo político, la equiparación de derechos y obligaciones legales, con el voto la mujer se convierte en un sector importante a ser considerado por los políticos, en lo económico, la entrada de la mujer en el mercado laboral. Este cambio de mirada hacia la mujer sea como integrante de la sociedad o como integrante de la familia dio origen a una nueva construcción simbólica. En lugar de reducirse a su papel de esposa o madre, la mujer se individualizó y gracias a ello logró una cierta autonomía e independencia de la dominación paterna.<sup>48</sup>

No sería posible hablar de las mujeres a través de la historia dejando de mencionar los hechos que dan origen a la conmemoración del día internacional de la mujer, siendo procedente señalar que uno de sus precedentes fue una gran marcha de trabajadoras de la industria textil en el año 1857, miles de mujeres marcharon sobre los barrios adinerados de Nueva York en protesta por las miserables condiciones de las trabajadoras.

En 1908, cuarenta mil costureras industriales de grandes fábricas se declararon en huelga, pidiendo mejores salarios, el derecho de unirse a los

---

<sup>47</sup> <http://documents.mx/documents/importancia-de-la-mujer-en-la-historia.html> (consultado el 19 de agosto de 2014).

<sup>48</sup> <http://redh-udemmm.blogspot.mx/2011/08/la-introduccion-de-la-mujer-en-el-mundo.html> (consultado el 1 de octubre 2014).

sindicatos, una jornada de trabajo menos larga y el rechazo al trabajo infantil, más de 100 trabajadoras murieron quemadas en un incendio en la fábrica "Textil Cotton" provocado por el mismo empresario a causa de unas obreras que se habían declarado en huelga y estaban encerradas en la empresa.

Otros antecedentes, que deben mencionarse son que en 1910: La Internacional Socialista, reunida en Copenhague, proclamó el Día de la Mujer, de carácter internacional como homenaje al movimiento en favor de los derechos de la mujer y para ayudar a conseguir el sufragio femenino universal. La propuesta fue aprobada unánimemente por la conferencia de más de 100 mujeres procedentes de 17 países, entre ellas las tres primeras mujeres elegidas para el parlamento finés.<sup>49</sup>

Como consecuencia de la decisión adoptada en Copenhague el año anterior, el Día Internacional de la Mujer se celebró por primera vez (el 19 de marzo de 1911) en Alemania, Austria, Dinamarca y Suiza, con mítines a los que asistieron más de 1 millón de mujeres y hombres. Además del derecho de voto y de ocupar cargos públicos, exigieron el derecho al trabajo, a la formación profesional y a la no discriminación laboral.<sup>50</sup>

De lo anterior, se observa que la mujer ha tenido que luchar a lo largo de los años, para poder ser tan respetada como los hombres y ser más aceptada por la sociedad.

Así, dentro de sus luchas la mujer ha comenzado a obtener ciertos derechos dentro de la sociedad, como por ejemplo la obtención del sufragio, luego de su lucha infatigable para obtener un lugar destacado, semejante al del hombre, en la organización institucional del país, sin embargo, a pesar de todos los logros y

---

<sup>49</sup> <http://derechoshumanosyconstitucionalismo/2016/03/dia-internacional-de-la-mujer-8-de.html>. (consultado el 11 de octubre de 2014).

<sup>50</sup> Idem.

beneficios que se han obteniendo a lo largo de la historia, se puede decir que no están del todo igualadas con los hombres y se sigue persiguiendo ese fin.

Las luchas feministas de los años sesenta otorgaron a la mujer no sólo derechos políticos y civiles, sino una concepción de independencia, de autoestima y autovalidación económica, que la habilitó para asumir, por opción, diferentes formas familiares y de convivencia: proyectos vitales sin relaciones de pareja.

Propiciando que las mujeres tengan y sientan la necesidad y el deseo de introducirse en el campo profesional, ya que pueden ejercer un influjo creativo, renovador, humanizador, en todos los ámbitos de la vida social: empresa, política, ciencia, medicina, educación, cultura, medios de comunicación.

La burguesía trajo consigo un nuevo concepto de la familia donde la mujer desempeñaba un papel limitado al hogar, teniendo cierta participación, aunque de modo distinto al hombre, en tareas de aprovisionamiento y trabajo para la supervivencia familiar fuera del domicilio u hogar. Las funciones sociales tradicionales de las mujeres de la clase media consistían en las labores domésticas, acentuando el cuidado de niños y no solían acceder a un puesto de trabajo asalariado.

Para las mujeres más pobres, sobre todo entre las clases obreras, esta situación era a veces un objetivo, ya que la necesidad económica las ha obligado durante mucho tiempo a buscar un empleo fuera de casa, aunque las ocupaciones en que se empleaban tradicionalmente las mujeres de clase obrera eran inferiores en prestigio y salario que aquellas que llevaban a cabo los varones. Eventualmente, el liberar a las mujeres de la necesidad de un trabajo remunerado se convirtió en una señal de riqueza y prestigio familiar, mientras que la presencia de mujeres trabajadoras en una casa denotaba a una familia de clase inferior.<sup>51</sup>

---

<sup>51</sup> <http://psicologia.laguia2000.com/general/el-rol-de-la-mujer-a-traves-de-la-historia>, El Rol de la Mujer a través de la Historia | La guía de Psicología (consultado 19 de enero de 2016).

Viene al caso, citar la labor de las mujeres en España en la época de la Conquista, ya que estas viajaban con su esposo, para los hombres estar casados era un beneficio y se respetaba a los casados con hijos, lo mismo sucedía con las mujeres, especialmente si estuviera con un hombre de alto título. Cuando los conquistadores se iban a misiones, las que se encargaban de mantener las cosas corriendo en los territorios conquistados eran las mujeres españolas, estas mujeres aportaron grandemente al proceso de la conquista de América.

Las mujeres nativas y africanas, se consideraban mujeres guerreras y ayudantes en el periodo de conquista. Los conquistadores españoles se enfrentaban a estas mujeres poderosas durante sus invasiones. No se echaban para atrás al momento de batallar a los europeos contra sus armas. En lo contrario la estrategia de los europeos fue, utilizar a las mujeres españolas para controlar las sociedades nativas y a la misma vez empezar la transmisión cultural. El pensar era que los hombres guerreros no iban a rebelarse estando mujeres y niños presentes.<sup>52</sup>

### **2.2 Las mujeres en México**

Las mujeres mexicanas han representado la tensión y el encuentro entre dos culturas, la indígena –de extraordinaria riqueza– y la española, con un mestizaje aún en proceso, insuficientemente integrado por el país, soportan el racismo, así como grandes desigualdades económicas, sociales, políticas y culturales. Con una Iglesia Católica muy influyente, valores marcadamente tradicionales con respecto a los roles femeninos, un sistema político altamente excluyente y una cultura política autoritaria, el camino de las mujeres ha sido difícil, con logros parciales e intermitentes.<sup>53</sup>

---

<sup>52</sup> Idem.

<sup>53</sup> [www.eurosur.org/FLACSO/mujeres/mexico/m-pais.htm](http://www.eurosur.org/FLACSO/mujeres/mexico/m-pais.htm). (Consultado el 1 de marzo de 2014).

No obstante, no se debe dejar de mencionar que las mexicanas han participado en la historia social, económica y política, en la construcción de nuestra nación, desde las luchas por la independencia y la revolución.

Así, en 1935, el Frente Único Pro Derechos de la Mujer fue creado por mujeres representantes de todas las clases sociales y tras una disputa de varias décadas obtuvieron el derecho al voto a nivel nacional en 1953, siendo este el primer paso hacia la equidad política; asimismo, en 1975, quedó asentado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el reconocimiento a la igualdad jurídica.

En el transcurso de varias décadas de acción organizada, el movimiento de mujeres, que renace en vísperas de la realización de la 1ª Conferencia Mundial de la Mujer en la ciudad de México (1975), maduró políticamente, gestando un discurso propio y articulando a diversos sectores sociales y ser anfitrión en el IV Encuentro Feminista Latinoamericano y del Caribe (Taxco, 1987), otro de los ejemplos fue el Primer Congreso Feminista de Yucatán, en 1916, creado para luchar en favor de la equidad de salario y en el seno de los sindicatos las Ligas de Orientación Femenina y se ocuparon de otras preocupaciones también.

De lo que se advierte que las condiciones de vida de las mexicanas también han ido mejorando desde los años cincuenta y si bien la crisis de los ochenta detuvo ese avance en ciertos planos e incluso produjo algunos retrocesos parciales. Uno de los cambios más fuertes se refiere al aumento en el nivel educativo de las mujeres, las cuales alcanzaron a los hombres en casi todos los ámbitos de la educación formal. También en los últimos decenios ha crecido el número de mujeres que se registran participando en el mercado laboral, debido tanto al aumento efectivo de esta participación femenina, como al mejor registro estadístico del fenómeno. Según la Encuesta Nacional de Empleo de 2010, cerca de la mitad de la Población Económicamente Activa del país estaba compuesto por mujeres.

A pesar de los diversos cambios socioeconómicos que ha experimentado el país y en los que tanto hombres como mujeres han participado, las mujeres continúan encontrando barreras que le impiden lograr el desarrollo y que, por ende, retrasan al país. Uno de estos es la discriminación de la mujer en la educación, la contratación, la capacitación, así como la discriminación laboral.

En México habitualmente se concibe que la maternidad es la razón de existir de la mujer y por eso, equivocadamente se le ha excluido de las actividades económicas, culturales, políticas, deportivas y muchas otras, pues se asevera coloquialmente el lugar de la mujer está en su casa, designándole a la mujer actividades “propias de su género” limitándola al cuidado del hogar y de los hijos.

Sin embargo, esa limitada idea se ve ensombrecida si recordamos cómo millones de mujeres en el mundo han estado no detrás de un hombre, sino al lado luchando por sus derechos, trabajando largas jornadas para proveer en sus hogares, procurando el bienestar de su familia y en ocasiones, trabajando el doble que los hombres, en el afán de que se reconozca su esfuerzo.

En los últimos 40 años se ha incrementado la inserción de las mujeres en el ámbito laboral sin que esto haya traído aparejado una igualdad real en las condiciones de trabajo, ni en el reparto de las obligaciones domésticas y del cuidado. Las dobles y triples jornadas que desempeñan las mujeres se encuentran documentadas y evidencian las condiciones de desigualdad más enraizadas entre mujeres y hombres. Si se considera el trabajo remunerado y el no remunerado en conjunto, las mujeres trabajan más horas a la semana que los hombres, ya que hombres contribuyen con poco más del 40%, mientras que las mujeres con cerca del 60%.<sup>54</sup>

---

<sup>54</sup> Inegi-Inmujeres. Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT), 2015, México.

Es un hecho que las mujeres se incorporan en menor proporción a las actividades remuneradas, debido a que tienen que desempeñar trabajos no remunerados en sus hogares. Las mujeres se ocupan mayoritariamente como trabajadoras asalariadas (62.5%) y como trabajadoras por cuenta propia (23.5%). Las empleadoras sólo representan el 2.5%, mientras que los hombres empleadores alcanzan un 6.1%.<sup>55</sup>

Los índices de discriminación salarial por ocupación y sector de actividad muestran que las mujeres ganan un 30.5% menos que los varones en ocupaciones industriales, 16.7% menos como comerciantes y 15.3% menos como profesionales. Por sector de actividad el índice es de casi un 20% en el comercio, de 18.1% en la industria manufacturera, de poco más de 14% en la construcción y de más de 10.8% en los servicios sociales.<sup>56</sup>

En el contexto de los micro-negocios, en el caso de los hombres 23% son empleadores y 77% trabajadores por su cuenta. Para las mujeres, estos porcentajes son 8% y 92% respectivamente. La brecha más grande se observa en los niveles de ingresos, 56% de los hombres dueños de micro-negocios tienen ingresos de tres o más salarios mínimos, mientras sólo 29% de las mujeres alcanzan esos ingresos; las ganancias promedio mensuales de los micro-negocios dirigidos por varones ascienden a 6,802 pesos y por mujeres a 2,947 pesos.<sup>57</sup>

De los poco más de 18 millones de personas ocupadas en el país que cuentan con un trabajo formal, 62.3% son hombres y 37.7% mujeres. En el sector informal 59.3% son hombres y 40.7% mujeres. Del total de personas adultas mayores jubiladas o pensionadas, 73.2% son hombres y 26.8% mujeres.

---

<sup>55</sup> Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018 publicado en el Diario Oficial de la Federación 30 de agosto de 2013.

<sup>56</sup> INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), 2012. Segundo trimestre.

<sup>57</sup> INEGI. Encuesta Nacional de Micronegocios (ENAMIN), 2012.



La principal y más sólida barrera que enfrentan las mujeres para lograr su autonomía económica es el trabajo no remunerado que realizan en sus hogares (tareas domésticas y cuidados de infantes, adultos mayores, discapacitados y enfermos), trabajo que tiene un valor económico y social, pero que ni recibe una remuneración, ni se distribuye igualitariamente entre mujeres y hombres. La contribución que hacen las personas, básicamente mujeres, al bienestar de las familias con su trabajo no remunerado, se estima en 21.6% del PIB.<sup>58</sup>

De ahí, que pueda decirse que en nuestros días las mujeres han dejado atrás la limitada concepción de la mujer, como hija, hermana, madre y/o ama de casa; sin embargo, el Estado no ha creado medios idóneos para que éstas incursionen en el mundo laboral tomando en consideración su naturaleza biológica y el rol que desempeñan como madres, derecho humano que pueden o no ejercer y en el caso de hacerlo en muchas ocasiones se ve limitado en el medio laboral en el que se desenvuelven.

Siendo importante destacar que las mujeres han intervenido desde temprano en el mercado económico mexicano. Sin embargo, sigue obteniendo menores salarios y orientándose mayoritariamente hacia profesiones tradicionalmente femeninas, las condiciones de salud y educación son comparativamente buenas, sobre todo en el campo educativo donde las mujeres han dado un salto importante en las últimas décadas, teniendo una situación educacional semejante a la que están logrando los varones en los niveles primarios y secundarios y aún en los niveles universitarios.<sup>59</sup>

Esto no quiere decir que su situación educativa no presente algunos problemas de consideración tales como la segmentación al momento de elegir la

---

<sup>58</sup> INEGI. Sistema de Cuentas Nacionales. Cuenta Satélite del Trabajo no Remunerado de los Hogares de México, 2007-2011. México, 2013, p. 16.

<sup>59</sup> Zabludovsky Kuper, Gina. *Empresarias y Ejecutivas en México. Diagnóstico y Desafíos*, ed. IPADE Publishing, 2013, p. 15.

carrera, la falta de formación técnica y una socialización escolar que aún reproduce la división tradicional de roles sexuales.

La población mexicana al comenzar el siglo XX, apenas superaba los 10 millones de habitantes (13'607,272), a comienzos del siglo XXI (censo de población corresponde al año 2000) la población ascendió a 97'014,867 habitantes, de los cuales 49'756,374 eran mujeres, en la actualidad existen 121'486,582 habitantes en México, siendo la población femenina 62'601,136 y la masculina de 58'885,446.<sup>60</sup>

En esa tesitura, es procedente destacar que en nuestro país existe una población económicamente activa de 53'809,017, de la cual 20'708,939<sup>61</sup> son mujeres, es decir, casi un 40% de la actividad económica es sostenida por las mujeres, evidenciando que la participación de las mujeres en la actividad económica en México es adicional al desempeño de las tareas domésticas, enfrentando a una doble jornada de trabajo.

En la década de los años setenta, la mayor proporción de mujeres activas eran jóvenes y solteras, en el inicio de los noventa, la más alta participación se alcanza en el grupo de edad 35-39 años, edad a la cual la mayoría de las mujeres mexicanas han contraído responsabilidades familiares.

La información de actividad económica por estado civil directamente demuestra que las mujeres unidas conyugalmente presentan los aumentos más significativos en su participación económica, desde 10% en 1970 hasta 25% en 1991. De donde se puede concluir que los niveles de participación de las mujeres con hijos e hijas aumentaron en el mismo periodo desde 12% hasta 29%.

---

<sup>60</sup> INEGI, Indicadores de ocupación y empleo (cuarto trimestre de 2015).

<sup>61</sup> INEGI, Censo de Población y Vivienda 2010.

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), al segundo trimestre de 2013 la tasa de participación económica de las mujeres es de 43.3% y la de los hombres es de 76.9%. La edad promedio tanto para ellas como para ellos es de 38 años. El promedio de escolaridad es de 10.0 años para las mujeres y 9.3 años para los hombres.

En relación con el tipo de unidad económica donde las personas encuentran ocupadas, se observan diferencias entre mujeres y hombres. Ellas se emplean en menor medida en empresas y negocios que ellos y su participación en las instituciones públicas es mayor. La ocupación en el sector informal es de 30.9% para ellas y de 27.2% para ellos. Tanto este grupo como el 10.5% de las mujeres que se desempeña en el trabajo doméstico remunerado se encuentra en una situación de mayor vulnerabilidad por no tener acceso a seguridad social.<sup>62</sup>

En los cuatro últimos decenios los rasgos vitales de las mexicanas han cambiado apreciablemente. Su perfil demográfico ha variado en el sentido de ser ya mayoritariamente urbanas y principalmente adultas jóvenes (y no fundamentalmente jóvenes como en 1950). Uno de los cambios más evidentes ha sido su menor fecundidad, que ha pasado de un promedio de 7 hijos por mujer en edad fértil al comienzo de los cincuenta a unos 2 hijos cuando se inicia 2013.<sup>63</sup>

La esperanza de vida al nacer en los últimos 25 años ha aumentado ligeramente, siendo el promedio general de la población es de 75 años en el año 2015, siendo la esperanza de vida de las mujeres de 77.5 y la de los hombres de 72.10.<sup>64</sup>

---

<sup>62</sup> Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018 publicado en el Diario Oficial de la Federación 30 de agosto de 2013.

<sup>63</sup> INEGI, Indicadores de Fecundidad. 2013.

<sup>64</sup> INEGI, Indicadores de Esperanza de Vida. 2015.

La temprana transición demográfica de México se relaciona principalmente con el hecho de que las mujeres redujeron desde principios del siglo XX el número de hijos que tienen durante su vida fértil. Así, en 1990 tenían ya un promedio menor a los tres hijos por mujer, cuando en la mayoría de los países latinoamericanos las mujeres tenían entre cinco y siete hijos, como anteriormente se dijo, en el año 2013 el promedio de hijos por mujer era de 2.2. Este descenso se produjo en las mujeres de todas las edades, aunque fue algo menor en las más jóvenes.<sup>65</sup>

En lo que se refiere al estado conyugal, el estado predominante en la población es: casado o en pareja, se encuentran en esta situación un 56.4% de los hombres y un 53.5% de las mujeres. Los solteros representan el 37% y las solteras el 32% y es de destacar el aumento en el número de personas divorciadas o separadas.<sup>66</sup> De lo que se advierte que México presenta una clara disminución en la tendencia a constituir una pareja por medio del matrimonio, teniendo un marcado descenso de la tasa de nupcialidad en las últimas décadas, pues en el período 1970-2012 la misma pasó de 7 a 5.

Si al descenso en la tasa de matrimonios, se le suma el aumento significativo en la tasa de divorcios, se puede ver con claridad los profundos cambios que en esta materia se están procesando en México en las últimas décadas, ya que la tasa de divorcios pasó de 4.4 en 1970 a 17 en el año 2012.<sup>67</sup>

### **2.3 Profesionalización y trabajo de las mujeres en México.**

El trabajo en el mundo moderno es un elemento fundamental del plan de vida, de la autoafirmación y de la valoración social, tanto para los hombres, como

---

<sup>65</sup> INEGI. Censo de Población y Vivienda, 2010. Natalidad y fecundidad.

<sup>66</sup> INEGI, Indicadores de Nupcialidad. 2010.

<sup>67</sup> INEGI, Indicadores de Nupcialidad-Divorcios. 2010.

para las mujeres, es el origen primordial de inclusión social. Sin embargo, para las mujeres implica la evolución del modelo asignado de proyecto de vida dedicado al trabajo reproductivo y no remunerado.

Lo anterior, se traduce en un peso adicional para superar los límites y prejuicios sociales respecto a sus derechos y capacidades que conforman frenos para una intervención equitativa en el empleo. Ejemplos rotundos de ello son, como ya se señaló, la resistencia a incorporar mujeres por los costos de la maternidad, la segmentación ocupacional por género, etc.

Estas actuaciones discriminatorias de género son principalmente notables por cuanto ellas se incrementan al interactuar con otros elementos generadores de diferencias (ingresos, niveles educativos, capital cultural de origen, etnia, clase social, condición rural o urbana, etc.), sumando barreras y exclusiones que explican, entre otros muchos aspectos, la fuerte asociación entre género y pobreza.

En ese sentido es de señalarse que la educación es uno de los pocos factores que ha facilitado la incursión de la mujer en el sector laboral, tema de preocupación durante los siglos XIX, XX y XXI, la cual hoy día se vierte sobre conciliar los estereotipos familiares milenarios con su capacidad para asirse de la vida laboral y jugar diversos roles en la sociedad, pues como se dejó ver en párrafos anteriores los datos han arrojado que la tasa de asistencia escolar de las mujeres de 16 a 18 años (edades para la educación media superior) es de 56.5% y la de 19 a 24 años (edades para la educación superior) es de apenas 23.7%,<sup>68</sup> donde se observa que los hombres tienen mayores probabilidades de continuar sus estudios.

La conquista del mundo intelectual por las mujeres se revela en las estadísticas nacionales, donde se observa que las mujeres en cuanto a la educación tienen una eficiencia terminal menor que los hombres en la primaria,

---

<sup>68</sup> INEGI, Indicadores de Educación. 2010

secundaria, profesional técnico y bachillerato (INEGI, 2010), sin embargo durante el periodo 2005-2010, el porcentaje de eficiencia terminal en todos los niveles fue mayor para la población femenina respecto de la masculina.

A pesar de que las mujeres constituyen casi el 50% de la población con algún grado aprobado de estudios superiores, solo el 42.6% de estas mujeres con estudios superiores forma parte del mercado laboral formal (INEGI, 2010).

La conquista del mundo intelectual por las mujeres mexicanas se revela en las estadísticas nacionales, donde se observa que las mujeres constituyen un poco más de la mitad de la población total mexicana y de acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) para el año 2014 se encontraban matriculados 3'156,969 estudiantes del nivel superior en México, de los cuales el 51.76% fueron hombres y el 48.23% eran mujeres. Respecto a los estudios de postgrado de 237,093 estudiantes matriculados en México el 47.82% correspondía a hombres, en tanto que el 52.17% son mujeres. Desafortunadamente como se verá en el punto siguiente estos porcentajes no se han podido alcanzar en las actividades laborales.

De acuerdo con el INEGI, para el 2005 había 19,085,966 varones jefes de familia, cuyos porcentajes de ingresos variaban entre el 32.6% que percibía sólo un máximo de 2 salarios mínimos y el 4.9% de esos jefes de familia que recibía más de 14 salarios mínimos. Si observamos los mismos datos estadísticos con enfoque de género, nos encontramos que para el mismo año había 5,717,659 mujeres jefas de familia, de las cuales el 40.9% percibían hasta 2 salarios mínimos y sólo el 0.4% más de 14 salarios mínimos. Estos porcentajes reflejan la gran desigualdad salarial entre géneros en nuestro país, pese a que la capacitación para desarrollarlo se encuentra cada vez más en circunstancias similares.

Tomando en consideración los datos citados con anterioridad, es importante destacar que a partir de los años cincuenta, la incorporación de las mujeres al

campo laboral ha ido en aumento, encontrándose con diversos obstáculos siendo uno de tantos la discriminación en el trabajo.

Por lo que se puede decir que dicho comportamiento obedece en gran manera al concepto histórico de la mujer, ya que basta recordar cómo en el México revolucionario las Adelitas, o soldaderas participaron en la búsqueda de un cambio de nuestro país, sin que ello, haya podido romper con el esquema de la mujer de aquellos tiempos, la que debía permanecer en su hogar y cuidar de los hijos, en ese entonces, el asomo de la idea que una mujer ocupara un papel más público resultaba una amenaza, un insulto para la sociedad machista de aquellos tiempos.

Históricamente se ha apreciado que la definición de identidades y de planes de vida diversificados para unos y otras, es lo que ha fundamentado la adjudicación social, del espacio público y el ámbito productivo a los hombres y del espacio privado, el trabajo reproductivo y de atención y cuidado de los otros a las mujeres, siendo la justificación para una distribución asimétrica del poder y los recursos.

Esta atribución de roles hace que los miembros de una sociedad, comunidad o grupo social perciban como masculinas o femeninas ciertas actividades, tareas y responsabilidades y las jerarquicen y valoricen de manera diferente. La persistencia de esta asignación es lo que genera la “naturalización” del orden y de los roles de género y lleva a sostener, equivocadamente, que existe una relación determinante entre el sexo de una persona y su capacidad para realizar una tarea,<sup>69</sup> trasladándose al mundo del trabajo y al interactuar con las exigencias productivas y con los requerimientos de tutela de la maternidad, ha determinado la división sexual del trabajo y la segmentación ocupacional horizontal y vertical que lo caracteriza.

---

<sup>69</sup> Batthyány, Karina, *Cuidado infantil y trabajo ¿Un desafío exclusivamente femenino?*, CINTERFOR, 2004, Uruguay, p.9.

Así, el mercado ha reservado a la mujer los puestos más alejados del poder de decisión y prolongando los hábitos hogareños, imponiéndole las tareas más rutinarias y escasamente valoradas, alejándola de los empleos técnicos, con alto contenido tecnológico o con las mejores perspectivas de desarrollo de carrera. A la par, la definición adelantada de roles y la restricción de tiempos y recursos que imponen las tareas domésticas y las responsabilidades reproductivas a las mujeres, quebrantan y limitan sus oportunidades y opciones vocacionales y ocupacionales. Al no asumirse las tareas de atención y cuidado como una responsabilidad compartida, sus costos económicos y culturales recaen, principalmente en las mujeres.

De ahí, que la intervención de las mujeres en el ámbito laboral asalariado se vea condicionado por el balance entre el salario a percibir y el gasto que genera cubrir el cuidado de sus hijos, ya que mayormente son las que toman la sobre exigencia que implica armonizar la vida familiar y laboral, abonando a lo anterior, la afectación por tasas mayores de desempleo, menor remuneración para trabajo de igual valor, poca valoración de las competencias y capacidades etiquetadas tradicionalmente como femeninas, criterios de selectividad e ingreso más riguroso, exigencias de mayores niveles educativos para acceder a las mismas oportunidades de empleo que los hombres, entre otras.

Por lo que una de las maneras de afrontar y avanzar hacia el progreso de esta segmentación vocacional y ocupacional que se convierte en discriminación e inequidad es, precisamente, reconocer que los roles y las capacidades no son naturales y por ende, no son fijos ni inamovibles.

En estas transformaciones, la educación y particularmente, la formación profesional y técnica, tienen un rol y una responsabilidad ineludible. Para ello, tienen que adoptar de manera sistemática la perspectiva de género.



Al analizar desde la perspectiva de género el mundo del trabajo y de la formación, se visualizan las consecuencias que las representaciones de género tienen en las trayectorias personales y ocupacionales de mujeres y varones e innegablemente, las responsabilidades familiares ocupan uno de los primeros lugares en términos de impactos, frenos y limitaciones para el acceso y permanencia en el empleo de las mujeres, así como para su desarrollo profesional.

El crecimiento económico, la generación de empleo y el fortalecimiento de la empleabilidad son condiciones básicas y necesarias para la lucha contra la desigualdad, la exclusión y la miseria, pero no son suficientes para las mujeres; pues se hace necesario apuntalar y provocar un cambio en los patrones culturales y empresariales y reformular los postulados éticos que detentan las relaciones del trabajo, lo que implica no sólo apoyar a mujeres y varones para que ejerzan su derecho al trabajo sino que el obtenido no afecte su dignidad ni su libertad y que se realice en condiciones de protección y equidad, con un salario justo y seguridad social, luchar para asegurar un “trabajo decente” para todos, como lo establece la OIT (Organización Internacional del Trabajo).

No obstante, la incursión de la mujer en el ámbito laboral ha inducido muchos cambios en las maneras y modelos de comportamiento de los ambientes sociales, económicos, políticos, así como en la estructura de la vida laboral, social y familiar. Estos cambios también se han visto expresados en nuestra legislación, en donde se prevén los derechos de las trabajadoras y se busca la equidad entre los géneros; sin embargo, la discriminación laboral es un problema latente en nuestro país.

Al igual involucra la disminución de los costos emocionales y afectivos de los avances laborales femeninos, los cuales deben anexar a las reconversiones sucesivas de las tareas la compatibilización entre el tiempo en que se materializa el proyecto reproductivo y el de desarrollo de la carrera, así como permitir y

apreciar la esfera de los hombres en el mundo de los afectos. Cada vez es más fuerte la implicación de los hombres jóvenes con la paternidad y ese es sin duda el camino real de transformación.

Sin embargo, la historia muestra las cargas extras que tiene la mujer al asumir como propias y casi exclusivas, las faenas domésticas y participar a la vez en otras funciones lucrativas, fuera o dentro del ámbito familiar, para aportar al sostenimiento de su núcleo.<sup>70</sup>

Los cambios estadísticos se observan tanto en las variables económicas como en las estructuras y conductas familiares. Por la línea económica se han multiplicado las relaciones con la participación activa de la mujer y la incidencia en los índices de nacimientos, matrimonios, divorcios, composición familiar, e incluso puede hablarse de variaciones en la salud de los niños a partir de la salida de la mujer del hogar, así de importante es la maternidad. Esta cumple con la misión esencial de perpetuar la especie humana, así como con la importante función social de integrar al grupo familiar, de convertirlo en la célula en la cual se fundamenta la sociedad y en donde surgen los primeros lazos de control social. Por esto se puede afirmar que la maternidad cumple una función social básica e indispensable.

---

<sup>70</sup> La Comisión para la Cooperación Laboral del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte realizó un estudio comparativo del trabajo femenino entre los países miembros (EUA, Canadá y México), entre los años 1984 y 1996. En éste se advierte el nivel de aumento en México de ocupación femenina de más de 15 años, en 84% de 6.3 millones a 11.6 millones que significa una participación en la fuerza de trabajo a 32.8%. Los resultados del estudio en cuestión permiten estimar que dicha fuerza de trabajo irá en aumento y que la fuerza de trabajo de las mujeres mayores de 12 años crecerá hasta el año 2005 a una tasa anual de 2.8%. Se observa en el estudio que el aumento mayor registró una participación mayor de las mujeres casadas. Destaca también el informe de la alta reducción de la tasa de fecundidad que de un promedio de 6.6 hijos por mujer en 1970 disminuyó a 3.1 hijos por mujer en 1996. También es de notar que el aumento de empleo entre las mujeres es superior en actividades por su cuenta y la disminución de trabajadoras asalariadas. De estos datos puede inferirse, como hipótesis, que las causas obedecen a la discriminación en el trabajo por motivo de la maternidad y el cumplimiento de las responsabilidades familiares, además de las pocas oportunidades de la oferta de trabajo parcial. *El empleo de la mujer en América del Norte*, Dallas, 1998, pp. 11-17.

Es innecesario repetir la importancia de la maternidad, así como indicar que la condición biológica normal de la mujer es procrear, mas no por ello debe olvidarse en toda su dimensión que la perpetuación de la especie se comparte con el sexo masculino, de ahí, que las responsabilidades sociales y económicas deben compartirse.

La igualdad, como se dice al principio de este trabajo, no es absoluta y la diferencia sexual justo lo confirma. Empero, la igualdad jurídica para ambos sexos debe pasar como tal y las distinciones hechas con motivo de la protección de la maternidad dejan de ser privilegios. Las consideraciones de orden médico, de higiene y seguridad y las de índole social, se justifican plenamente y si bien pueden considerarse como discriminación positiva, habrá que entenderlas más como medidas de protección.

Ya que hoy en día la condición social de la mujer ha variado por la influencia de múltiples factores, entre ellos el económico, que aunque no es el único, es de suma importancia. No obstante los cambios y las diferencias en los grupos sociales del mundo, la familia continúa siendo una comunidad económica, solidaria, en la cual tanto el padre como la madre contribuyen a su sostenimiento. La valoración económica del trabajo doméstico efectuado generalmente por la mujer (madres, hijas y hermanas principalmente), al servicio de la familia, no tiene aceptación como trabajo productivo, cuestión que es hora de reivindicar.

También se debe considerar que lo que era solo una aportación al ingreso familiar, que igual podía ser mínima hasta muy importante, hoy en día ha aumentado y ha movido en México y en el mundo, las estadísticas en general. Los cambios estadísticos se observan tanto en las variables económicas como en la composición y comportamiento familiar.

Tomando en consideración que a diferencia del hombre la condición biológica normal de la mujer es procrear, mas no por ello debe olvidarse y de

entender en toda su dimensión que la perpetuación de la especie se comparte con el sexo masculino; por ende, las responsabilidades social y económica de ambos deben compartirse.

Por otra parte, la mujer como productora de riqueza (trabajadora, empresaria, comerciante etcétera), debe contar con las mismas oportunidades, al igual que el varón, recibir el mismo trato social, educativo, laboral y en general, disfrutar de los mismos derechos que los varones, así como responder por las mismas obligaciones, igualdad que no es absoluta, dada la biología diferenciada, empero, la igualdad jurídica para ambos sexos debe pasar como tal y las distinciones hechas con motivo de la protección de la maternidad dejan de ser privilegios. Las consideraciones de orden médico, de higiene y seguridad y las de índole social, se justifican plenamente y si bien pueden considerarse como discriminación positiva, habrá que entenderlas más como medidas de protección.

Atento a lo anterior, se debe decir que en muchas ocasiones las mujeres puedan insertarse en las actividades remuneradas o educativas se requieren de una infraestructura social que corresponsablemente comparta el trabajo del cuidado, resultando un reto es cómo conciliar el derecho a la autonomía económica, al acceso y permanencia escolar, a la igualdad de oportunidades, a elegir, a un desarrollo profesional con la exigencia del trabajo no remunerado y los cuidados.

## **CAPÍTULO TERCERO**

### **“LA MATERNIDAD”**

#### **3.1. Algunas concepciones de la maternidad**

Sin duda a lo largo de la historia la conceptualización de la maternidad, ha evolucionado y ha sido influenciado por factores culturales y sociales, apoyándose en ideas en torno a la mujer, a la procreación y a la crianza, como vertientes que se entrecruzan en la interpretación, siendo la maternidad un concepto que se intercambia en el espacio social, su explicación y efecto en la experiencia individual es muy significativa, siendo por largo tiempo tal vez la investidura más poderosa para la autodefinición y autoevaluación de cada mujer, aún de aquellas que no son madres.

La maternidad es un concepto íntimamente ligado al desarrollo de las sociedades y ha evolucionado con ellas a lo largo de los tiempos, encierra en su significado, el embarazo, el parto y la crianza de los hijos, así pues para Tubert<sup>71</sup>, debe entenderse como un conjunto de fenómenos de gran complejidad que no podría ser abarcado por una sola disciplina: La reproducción de los cuerpos es un hecho biológico, que se localiza, efectivamente, en el cuerpo de la mujer, en tanto que se trata de la generación de un nuevo ser humano, no es puramente biológico si no que integra otras dimensiones, sin embargo, la gestación se refiere estrictamente al proceso de formación del producto en el vientre materno.<sup>72</sup>

Surge con ello la importancia de darle un tratamiento multidisciplinar al tema, para entender en profundidad a que se refiere la maternidad, que la mujer

---

<sup>71</sup> Tubert, Silvia, *Figuras de la madre, feminismos*. Madrid, Editorial Cátedra, S.A., 1996, p. 7.

<sup>72</sup> Kurczyn Villalobos, Patricia, *Acoso Sexual y Discriminación por Maternidad en el Trabajo*, México, Porrúa UNAM. Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2010, p. 121.

no es la única participe y que su concepción generará políticas específicas para protegerla y procurar un desarrollo óptimo de la mujer y del niño.

Como se ha estudiado uno de los roles que la mujer ha desempeñado por propia naturaleza es el de la maternidad y por eso es de suma importancia citar los conceptos que algunos autores establecen al respecto.

Los términos más comunes para referirse al proceso reproductivo de la mujer o maternidad son embarazo, gestación y maternidad. El último es el empleado en la legislación laboral y de seguridad social; la razón puede obedecer a su amplitud conceptual al abarcar además del proceso fisiológico, periodos como la lactancia y el puerperio.<sup>73</sup>

Mendizabal, sostiene que la maternidad es un riesgo protegido por diversas legislaciones, incluyendo las de más alto nivel jerárquico de un país, como la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que desde principios del siglo pasado ha reconocido los derechos por la maternidad como un riesgo protegido. Se reglamentó en la Legislación Laboral, donde encontró cobijo originalmente, aunque el surgimiento de los Seguros Sociales en México propició que la legislación de seguridad social protegiera los derechos de las madres trabajadoras con mayores prestaciones; sin embargo, esa protección a las madres mexicanas ha sufrido un grave estancamiento en su desarrollo.<sup>74</sup>

De donde se infiere que la maternidad desde el punto de vista jurídico tiene la naturaleza de un hecho jurídico, relacionado con la reproducción del ser humano, del cual surgen derechos y obligaciones; de ahí que, la legislación laboral y la de la seguridad social contienen disposiciones concretas acerca del

---

<sup>73</sup> Idem.

<sup>74</sup> Mendizabal Bermúdez, Gabriela, *Análisis Comparativo de las Prestaciones de Seguridad Social por Maternidad*, Boletín Mexicano de Derecho Comparado. Nueva serie año XXXIX, núm. 116, 2006, p. 454.

desempeño de su trabajo durante el periodo de gestación. Empero, la maternidad, como asunto de salud también es materia de regulación en la legislación sanitaria.

Así, para la medicina, la maternidad es la función reproductiva de la mujer que comprende la gestación y el embarazo. La Ley General de Salud considera al respecto el período que va del embarazo, parto, post-parto y puerperio, en razón de la condición de vulnerabilidad en que se encuentra la mujer y el producto.<sup>75</sup> La gravidez se inicia con la fecundación y termina con el nacimiento del niño o niña que, médicamente se conoce como parto, aunque también se le llama alumbramiento.<sup>76</sup>

### **3.2 Todo cambia desde el embarazo**

Es importante iniciar con los cambios de la mujer a nivel cerebral, el psiquiatra infantil británico John Bowlby en su “teoría del apego”, describe el vínculo como un instinto biológico de máxima importancia y afirmó: “*Consideramos esencial para la salud mental, que el bebé y el niño pequeño experimenten una relación cálida, íntima y continuada con la madre (o sustituto materno permanente), en la que ambos hallen satisfacción y goce*”<sup>77</sup>.

Se sabe que conforme avanza la gestación, el cerebro materno se va transformando para preparar el drástico cambio en la conducta que conlleva cuidar de un recién nacido. La culminación de los cambios que sufren los circuitos neuronales maternos al final de la gestación (controlados por las hormonas del

---

<sup>75</sup> La Ley General de Salud vigente, en su artículo 61, prevé lo siguiente: *El objeto del presente Capítulo es la protección materno–infantil y la promoción de la salud materna, que abarca el período que va del embarazo, parto, post-parto y puerperio, en razón de la condición de vulnerabilidad en que se encuentra la mujer y el producto.* <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm> (consultado el 15 de enero de 2014).

<sup>76</sup> <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/3/1363/11.pdf> (consultado 25 de enero de 2017)

<sup>77</sup> Bowlby John, *El apego y la pérdida*, Barcelona, España, editorial Paidós 1998. p. 365.

embarazo) se traduce en que tras el nacimiento las madres sanas normalmente cuidan, protegen y defienden a sus criaturas y además dichos cuidados les resultan placenteros y satisfactorios, es decir, se establece una relación amorosa entre madre y bebé<sup>78</sup>.

Los cambios cerebrales que conlleva la maternidad son neuroquímicos, morfológicos y funcionales y están destinados a garantizar la crianza y supervivencia del recién nacido, lo cual acontece a través del establecimiento del vínculo materno filial mediante los procesos de apego<sup>79</sup>.

El cerebro maternal se va modificando extraordinariamente durante la gestación y esos cambios afectan al resto de funciones corporales. Progresivamente cambian las secreciones hormonales, especialmente las neurohormonas cerebrales y se produce un escenario hormonal particular exclusivo durante el embarazo, el parto y la lactancia. Todos estos procesos se van reflejando en la psicología materna y en el estado anímico del embarazo<sup>80</sup>.

Curiosamente durante el embarazo en el cerebro de la madre se crean nuevas neuronas en algunas áreas específicas como son el hipocampo o el bulbo olfatorio, que facilitarán a su vez la transición a la conducta maternal tras el parto<sup>81</sup>.

---

<sup>78</sup> Alba Romero, Concepción, Et. al, *Maternidad y Salud ciencia, conciencia y experiencia*, España, 2012, Ministerio de Sanidad, servicios sociales e igualdad, Centro de publicaciones, p. 14.

<sup>79</sup> Atzil, S., et al. Synchrony and specificity in the maternal and the paternal brain: Relations to oxytocin and vasopressin. *Journal of the American Academy of Child and Adolescent Psychiatry*, 2012, Vol. 124, No. 5, 695–70051(8), 798-811.

<sup>80</sup> Ibidem p.16.

<sup>81</sup> Kim, P., Leckman, et al “The plasticity of human maternal brain: Longitudinal changes in brain anatomy during the early postpartum period. *Behavioral Neuroscience*”, Vol. 124, No. 5, 695–700, 2010.



Hacia el final del embarazo el cerebro materno está muy influido por las hormonas como la prolactina, encargada de preparar a la mujer para la producción de leche, produce un aumento temporal del apetito para proveer nutrientes al feto y energía extra para la madre así como para su almacenamiento en forma de grasa para la lactancia y mantenimiento de la conducta maternal. Todos estos cambios durante el embarazo están destinados a producir en la madre un estado de gran sensibilidad tras el parto y respuesta a las demandas del recién nacido.

Los cambios hormonales protegen al bebé que se está gestando del estrés que podría dañar su desarrollo. Una exposición al estrés durante el embarazo podría “programar” el cerebro del recién nacido de forma adversa, incrementando a nivel basal, esto tendría como consecuencia unos niveles superiores de glucocorticoides en la edad adulta y una mayor predisposición a padecer patologías afectivas, metabólicas y cardiovasculares<sup>82</sup>.

La oxitocina es producida en el cerebro por dos tipos de neuronas, unas que se proyectan a la hipófisis posterior y secretan oxitocina a la circulación sistémica y otras que se proyectan dentro del cerebro y que regulan algunas conductas, especialmente el comportamiento materno, conductas reproductivas, sociales y adaptativas, así como en la regulación del sistema nervioso autónomo<sup>83</sup>.

El estrés materno durante el período fetal puede condicionar el desarrollo emocional y conductual del niño incluso hasta el inicio de la edad adulta. Más de catorce estudios prospectivos independientes han hallado una relación entre la ansiedad materna prenatal y alteraciones cognitivas, conductuales y emocionales

---

<sup>82</sup> Brunton, P.J., & Russell, J.A. Endocrine induced changes in brain function during pregnancy. *Brain Research*, 2010, 1364, 198-215.

<sup>83</sup> Caughey, S. D., Klampfl, S. M., Bishop, V. R., Pfoertsch, J., Neumann, I. D., Bosch, O. J., et al. Changes in the intensity of maternal aggression and central oxytocin and vasopressin V1a receptors across the peripartum period in the rat. *Journal of Neuroendocrinology*, 2011. 23(11), 1113-1124.

en los hijos<sup>84</sup>. La ansiedad materna en la segunda mitad del embarazo puede producir cambios persistentes en el sistema de adaptación al estrés del niño, cambios que lo harán más vulnerable e incrementarán considerablemente el riesgo de que padezca trastornos de conducta, emocionales o de hiperactividad.

Las contracciones uterinas maternas durante el parto facilitan el aprendizaje olfatorio del recién nacido, el olor del pecho materno ayuda al bebe a iniciar la lactancia. Previamente suelen establecer contacto visual con la madre, mirándola fijamente y escuchándola con atención, lo que es indicador de altos niveles de oxitocina intracerebral, que presumiblemente va a quedar grabado dado el efecto en la memoria de los también elevados niveles de catecolaminas cerebrales en la criatura recién nacida<sup>85</sup>. La comprensión de los efectos de las neurohormonas nos permite deducir que el recién nacido sano probablemente experimente una intensa sensación amorosa en las primeras horas de vida que quedará profundamente grabada en varias áreas de su cerebro.

### **3.2.1 Los cambios psíquicos**

El embarazo se caracteriza por una creciente sensibilidad emocional y una necesidad de revisar y comprender los vínculos primarios para poder vincularse afectivamente con el recién nacido. La psiquiatra francesa Monique Bydlowski destaca que la transparencia psíquica se caracteriza por un resurgir de recuerdos del pasado, que afloran del inconsciente a la consciencia, permite que la embarazada pueda pasar mucho tiempo fantaseando y recordando su propia niñez, si la infancia fue grata este recuerdo permite imaginarse cómo será la infancia del bebé en camino. Pero, si la infancia fue traumática, marcada por los

---

<sup>84</sup> Van den Bergh, B. R., Mulder, E. J., Mennes, M., & Glover, V. Antenatal maternal anxiety and stress and the neurobehavioural development of the fetus and child: Links and possible mechanisms. A review. *Neuroscience and Biobehavioral Reviews*, 2005. 29(2), 237-258.

<sup>85</sup> Alba Romero, Concepción, Et. al, *op. cit.* Nota 77, p. 22.

abusos o el abandono emocional la fuerza de esas “angustias primitivas” puede incluso llevar a pedir una interrupción del embarazo, o manifestarse por una angustia o una depresión importantes<sup>86</sup>.

A partir del segundo trimestre los movimientos fetales el sentir las patadas del bebé actúan como un estímulo proyectivo a partir del cual las madres elaboran las fantasías derivadas de su relación con su propia madre lo que se conoce con el nombre de “representaciones maternas”<sup>87</sup>.

### **3.3 La sincronía madre e hijo en la lactancia materna**

Este periodo neonatal sensitivo da paso, tras el inicio espontáneo de la lactancia en las dos primeras horas de vida, al desarrollo continuo de la sincronía materno-filial<sup>88</sup>.

Las madres que lactan describen con mayor frecuencia un estado de bienestar y menor ansiedad interactuando de forma más positiva con sus bebés, dirigiéndoles más caricias y sonrisas, que aquellas que utilizan lactancia artificial<sup>89</sup>.

Se ha comprobado como la sincronía puede tener un efecto duradero en el desarrollo cerebral del lactante. A los 3 y 9 meses el grado de sincronía predice la

---

<sup>86</sup> Bydlowski, M. *La deuda de vida. itinerario psicoanalítico de la maternidad*. 2007. Biblioteca Nueva.

<sup>87</sup> Zeanah, C. H., Keener, M. A., & Anders, T. F. Adolescent mothers' prenatal fantasies and working models of their infants. *Psychiatry*, 1986. 49(3), 193-203.

<sup>88</sup> Winberg, J. Mother and newborn baby: Mutual regulation of physiology and behavior-a selective review. *Developmental Psychobiology*, 2005. 47(3), 217-229.

<sup>89</sup> Carter, C. S., & Altemus, M. Integrative functions of lactational hormones in social behavior and stress management. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 1997. 807, 164-174.

autorregulación a los 2, 4, y 6 años y en seguimiento a los 13 años, se ve el efecto de la sincronía en la empatía de los adolescentes<sup>90</sup>.

El amamantamiento y la leche humana son la forma de alimentación y nutrición normales para el recién nacido sano y todavía más si está enfermo. Existen suficientes trabajos y evidencia científica que demuestra las ventajas a corto y largo y plazo en el desarrollo físico y emocional del bebé<sup>91</sup>.

La lactancia induce tranquilidad, que puede medirse como disminución de la tensión arterial y de la tasa de hormonas del estrés como el cortisol a la par que multiplica en el plasma los niveles de opiáceos<sup>92</sup>. Es difícil predecir en nuestra sociedad actual cómo va a reaccionar una madre al tener un hijo y alterar una actividad laboral absorbente, pero si escuchase a su instinto y se relajase la madre sabría lo que necesita su hijo y ella.

Los impulsos nerviosos van a los núcleos supraóptico y paraventricular del hipotálamo y se libera oxitocina a la sangre, la cual alcanza las células mioepiteliales mamarias y se produce la salida de la leche. Este mecanismo es reflejo: si se desencadena con suficiente frecuencia por el bebé, resulta un reflejo condicionado y bastará que la madre piense en su bebé, huelga algo que le recuerde a él, lo oiga o vea para sentir de nuevo la salida de la leche<sup>93</sup>.

El bebe al nacer tiene el sentido del gusto y del olfato muy desarrollado y gracias a ello ha ido creando expectativas que al nacer le ayudan a sobrevivir, al

---

<sup>90</sup> Shaw, R. J., Bernard, R. S., Deblois, T., Ikuta, L. M., Ginzburg, K., & Koopman, C. The relationship between acute stress disorder and posttraumatic stress disorder in the neonatal intensive care unit. *Psychosomatics*, 2009. 50(2), 131-137.

<sup>91</sup> Alba Romero, Concepción, Et. al, *op. cit.* Nota 77, p. 51.

<sup>92</sup> Franceschini, R., Venturini, P. L., Cataldi, A., Barreca, T., Ragni, N., & Rolandi, E. Plasma beta-endorphin concentrations during suckling in lactating women. *British Journal of Obstetric Gynaecology*, 1989. 96(6), 711-713.

<sup>93</sup> Alba Romero, Concepción, Et. al, *op. cit.* Nota 77, p. 53.

reconocer el olor de la leche de su madre y permitirle guiar por el al pezón de su madre. Reconoce la voz de su madre e incluso distingue la lengua materna. El sentido del tacto y la posición que quiere adquirir también se fueron desarrollando y al nacer, permiten que la superficie de su cuerpo esté tocando la de su madre al máximo. A través de todos los sentidos el bebé sigue desarrollando sus esquemas cerebrales e interactúa con la madre a través de su sistema nervioso autónomo<sup>94</sup>.

Los bebés humanos tienen un periodo de dependencia con sus padres muy largo y necesario no sólo para satisfacer sus necesidades corporales sino las emocionales con las que se enfrentarán a la vida el resto de sus días. Esta dependencia unida a los consejos de crianza que persiguen conseguir una autonomía rápida por parte del bebé, dificulta y complica mucho la crianza y conduce a veces a la búsqueda de consejos o información teórica sin dejar aflorar lo que el instinto maternal dice y que ayudaría a generar en los padres más seguridad y menos dependencia<sup>95</sup>.

La Asociación Australiana de Salud Mental Infantil (AAIMHI) advierte que *“el llanto controlado no se sincroniza con las necesidades del niño en cuanto a la salud fisiológica y emocional y podría tener consecuencias negativas no intencionadas”*. Aconseja: *“Los bebés son más propensos a formar apegos seguros cuando se responde en forma oportuna a su angustia. Un apego consistente, apropiado y seguro en la infancia es la base para una buena salud mental de adultos.”*<sup>96</sup>. Es necesario prestar atención al llanto y lenguaje corporal del niño hasta los 18 meses. Los bebés no tendrán un sueño feliz cuando se duermen tras un llanto agotador porque ello va a crear cambios cerebrales que tendrán implicaciones futuras en su desarrollo.

---

<sup>94</sup> Ibidem, p. 55.

<sup>95</sup> Ibidem, p. 58.

<sup>96</sup> Kendall-Tackett, K.A., Cong, Z., & Hale, T.W. Mother infant sleep locations and nighttime feeding behaviors: *U.S. data from the Survey of Mothers' Sleep and Fatigue. Clinical Lactation*, 2010, 1, 27-36.

También puede haber efectos a largo plazo emocionales. Existen pruebas convincentes de que los niveles elevados de hormonas de estrés pueden causar cambios permanentes en las respuestas al estrés en el bebé. Estos cambios afectan a la memoria, la atención y a la emoción y pueden provocar una respuesta exagerada al estrés durante toda la vida, que incluye una predisposición a la ansiedad y trastornos depresivos<sup>97</sup>.

### **3.4 Salud reproductiva de las madres trabajadoras**

La gran mayoría de las mujeres actualmente en edad reproductiva siguen transformándose en madres pero gran parte de las motivaciones, las decisiones y las consecuencias sociales de su maternidad, que son tan comunes como diversas y desiguales, continúan reproduciéndose en la vida social cotidiana de forma inconsciente, invisibles culturalmente<sup>98</sup>.

La maternidad es el proceso que más afecta a las condiciones sociales de vida de las mujeres y éstas a la maternidad, en un camino de ida y vuelta a lo largo y ancho del ciclo reproductivo inter-generacional. Sociológicamente la maternidad sigue constituyendo el vínculo social matriz en el corazón del sistema social, a pesar de que sus corazones hayan sido políticamente marginados de la memoria histórica colectiva<sup>99</sup>.

Las mujeres al transformarse socialmente en madres pueden arrojarse tanto como descorazonarse y acorazarse en la relación con sus hijos/as, así como

---

<sup>97</sup> McKenna JJ, Ball HL, Gettler LT. Mother-Infant Cosleeping, Breastfeeding and Sudden Infant Death Syndrome: What Biological Anthropology Has Discovered About Normal Infant Sleep and Pediatric Sleep Medicine. *Yearbook Physical Anthropology*. 2007; 50:133-61.

<sup>98</sup> Alba Romero, Concepción, Et. al, *op. cit.* Nota 77, p. 71.

<sup>99</sup> Aler Gay, I. *La transformación de la maternidad en la sociedad española 1975-2005. Otra visión sociológica*. Documentos de Trabajo 2/2006; 2006. Disponible en: <http://www.centrodeestudiosandaluces.es>. consultado el 31 de enero de 2017.

vivir dramáticamente en sus carnes los acelerados y contradictorios cambios modernos en la *corporalidad* y la *temporalidad* humanas, cuyas consecuencias sociales más patológicas golpean con insistencia las fronteras político-culturales construidas históricamente para dominar la naturaleza humana<sup>100</sup>.

Cuando esas intensas experiencias tan comunes y silenciadas entre las mujeres, tan reprimidas como irreprimibles, no encuentran refrendo sino rechazo e incapacidad social, suelen volverse en contra de la salud de las madres y de sus hijos e hijas, resultando por tanto contrarias a la salud reproductiva del conjunto de la población.

Así ocurre debido a la persistencia de renovados estereotipos de carácter *esencialista* pero también *clasista*, que se utilizan para categorizar a las mujeres madres en relación con los hombres sean padres o no y con sus hijos e hijas, según la posición que ocupan en los grupos familiares y socio-económicos a los que pertenecen y el periodo histórico y lugar geográfico en que viven. Sin embargo cuando se dan históricamente unas condiciones socio-culturales favorables para que las mujeres logren *narrar* sus experiencias como conciencia de lo vivido desde el inicio de sus procesos de maternidad, ello las reporta un empoderamiento que se traduce en recuperación de la salud<sup>101</sup>.

La maternidad aparece hoy recogida de forma explícita en los discursos institucionales como una problemática general de reproducción social (demográfica y económica) y como tal es –debería ser- una cuestión de Estado (de bienestar) de primera magnitud y también como una problemática fundamental que afecta a los derechos y deberes de las mujeres (la mitad de la población) y a los derechos y los deberes de las y los niños en tanto que población más

---

<sup>100</sup> Alba Romero, Concepción, Et. al, *op. cit.* Nota 77, p. 73.

<sup>101</sup> Dubet, Francois, *Sociología de la experiencia*. 2010, Madrid: CIS.

dependiente y vulnerable en el principal escenario de socialización y de reconocimiento de la condición humana básica (para el conjunto de población)<sup>102</sup>.

Pues existe un serio conflicto actual en el modelo reproductivo, ya que señala las condiciones de vida de las madres trabajadoras como las más vulnerables, las que más pueden conmover y podrían motivar, para no solo querer entender las causas y los efectos de ese conflicto actual sino también atender la necesidad y promover la posibilidad de un cambio de tipo cultural que las afronte.

Los cuidados de las madres es una expresión polivalente que es útil precisamente para recuperar un triple cometido del trabajo de cuidados que suele obviarse tras la aparente centralidad del primero, pero que son interdependientes de tal modo que si se quiere mejorar la calidad en uno de ellos es necesario cuidar la calidad de los otros: a) los cuidados que dedican las madres a sus hijos e hijas, b) los cuidados sociales que las madres reciben y c) los cuidados que se facilitan a sí mismas en tanto que ciudadanas cuidadoras<sup>103</sup>.

Los cuidados de maternidad abarcan un conjunto de tareas que ocupan gran parte del tiempo de vida de las mujeres, tareas observables y tareas sutiles dedicadas a satisfacer las necesidades materiales, emocionales y morales de las criaturas pero en escasa medida las de las madres. Más allá de las predisposiciones biológicas desde la concepción hacia la vinculación social amorosa con las criaturas –que pueden estimularse, truncarse o truncarse culturalmente-, el trabajo de cuidados de maternidad se aprende socialmente. Así, hablar de madres trabajadoras en general y de madres trabajadoras *empleadas o asalariadas* como colectivo creciente entre las primeras, es una opción necesaria

---

<sup>102</sup> Alba Romero, Concepción, Et. al, *op. cit.* Nota 77, p. 74.

<sup>103</sup> *Ibidem*, p. 75.



para adecuar el lenguaje a una realidad cuyo ocultamiento perjudica la autoestima y la estima social de las mujeres madres y por tanto daña su salud<sup>104</sup>.

Las madres son mujeres que cuidan de sus hijos e hijas con diferentes tipologías y grados de alcance e dependencia según la edad, el estado civil y de salud y el de formación adquirida, la formación académica y la situación económica y ocupacional tanto de ellas como de sus hijos e hijas a lo largo de sus respectivos ciclos vitales.

Pese a que la maternidad ha dejado de ser hegemónicamente de forma exclusiva una obligación conservadora (súbdita) para pasar a ser también alternativamente una opción transformadora (*cuidadana*), en realidad las decisiones actuales de las madres relativas al trabajo de cuidados y al empleo, están estratificadas socialmente de forma cada vez más globalizada como muestran los estudios feministas sobre la cadena de la carga global del trabajo de cuidados<sup>105</sup>.

Unas más o mucho más que otras, las mujeres tienen desiguales oportunidades para poder elegir ser o no ser madres, si lo son en pareja o solas, con pareja, si inician el vínculo de forma biológica, asistida o adoptiva, cuándo y cuántas veces, si de niños o niñas, si cuidan de sus hijos de forma más o menos delegada o presencial, con dedicación más o menos intensiva, si al ser madres continúan o dejan su empleo, si se incorporan o reincorporan antes o después al mercado de trabajo/empleo de forma parcial o completa, más o menos estable o precaria, mejor o peor remunerada y con mejor o peor estatus<sup>106</sup>.

---

<sup>104</sup> Ibidem, p. 76.

<sup>105</sup> Hoschild, R. *La mercantilización de la vida íntima. Apuntes de la casa y el trabajo*. 2008, Barcelona: Katz.

<sup>106</sup> Alba Romero, Concepción, Et. al, *op. cit.* Nota 77, p. 76.

### **3.5 La maternidad como proceso social**

Para dar una definición de maternidad es necesario atender tanto a su diversidad como a la elemento social que hace posible comprender esa diversidad, lo que hace una labor delicada, por lo que no se debe dejar de lado las evidencias empíricas de las protagonistas de este hecho biológico principalmente, lo que permitirá contribuir al desarrollo de una ciencia con conciencia que se replantee en profundidad la relación entre ciencia y maternidad.

Un acercamiento conceptual a la maternidad, es describirla sociológicamente como un frágil y enredado proceso social de empoderamiento de las mujeres, que sucede en la concurrencia entre la biología y la cultura humana, centrado en la generación y el cuidado de los hijos/as a través de la relación de interdependencia biológica y social asimétrica que se establece entre madre y criatura, de intensidad y duración variables, que está ordenada según las relaciones de poder entre los géneros, las generaciones, las clases sociales y las etnias, que en consecuencia refleja la desigual distribución social de la carga global de trabajo reproductivo entre mujeres-madres y hombres-padres en los ámbitos domésticos, comunitarios y mercantiles.

La maternidad es un hecho social de gran complejidad sociológica debido a la combinación de condiciones y contradicciones que de hecho la caracterizan, como son:

La *centralidad* de la maternidad como hecho reproductivo básico de la sociedad se debe a que es la relación humana *matriz* de lo social, resultado de la mayor o menor integración o segregación entre la biología y la cultura dominante, en la que se configura básicamente el cuidado de la vida humana desde sus inicios más vulnerables. La *marginación* política, la devaluación cultural y la exclusión científica de las madres como agentes de investigación en el trabajo de cuidados, contrastan y son el resultado a la vez de la estratégica centralidad y

abundancia normativa que le dedican a la maternidad los dispositivos patriarcales tradicionales y modernos (religioso y médico), que mayor control ejercen sobre los cuerpos-mentes de la población<sup>107</sup>.

Su *universalidad* deviene en condición necesaria para la existencia y reproducción vital de cualquier grupo humano en cualquier sociedad en todo tiempo y lugar, que contrasta con la *diversidad* de sus manifestaciones históricas según etnia, clase social y religión<sup>108</sup>.

La *vulnerabilidad* es una de las características sociológicamente más complejas, además de política y científicamente más relevantes de la maternidad como hecho social. Más allá de las múltiples situaciones de especial vulnerabilidad que caracterizan a ciertas maternidades con mayor riesgo de exclusión social (madres adolescentes, solas, lesbianas, presas, madres con alguna minusvalía o enfermedad física o psíquica propia o de sus hijos/as, madres emigrantes, maltratadas, pobres o en situaciones económicas precarias), la condición de vulnerabilidad afecta de forma ambivalente a cualquier mujer que decida ser madre de una u otra forma, ya que de hecho con su maternidad las mujeres *vulneran* la norma patriarcal *fundamental* todavía hegemónica en los discursos normativos y escenarios sociales más influyentes (religioso y científico, político y económico) en que el hombre-varón sigue representado masivamente como creador único, protagonista central o principal de la vida social<sup>109</sup>.

### 3.6 Una trayectoria compleja

Las consideraciones normativas sobre la maternidad han ido cambiando históricamente como el contexto político y económico, pues las madres trabajadoras van tomando conciencia de la importancia social de externar sus

---

<sup>107</sup> Ibidem, p. 78.

<sup>108</sup> *Idem*.

<sup>109</sup> *Idem*.

experiencias de maternidad en un ejercicio hacia el empoderamiento tanto personal como colectivo, para recuperar la poca estima social.

Sin embargo muchas de las vivencias expresadas en diferentes contextos y de muy diversas formas por las mujeres sobre sus decisiones de maternidad -sus motivaciones, manifestaciones y consecuencias- no sólo no logran, o lo hacen con gran dificultad, ser articuladas en personales experiencias sociales como conciencia de lo vivido, sino que tampoco consiguen articularse, o si lo hacen es de forma minoritaria y con enormes esfuerzos, en discursos colectivos alternativos más integradores.

Los conflictivos cambios históricos en las concepciones dominantes de la corporalidad y temporalidad humanas, se manifiestan en las decisiones y experiencias de maternidad de las mujeres, constreñidas en torno a una bipolaridad *patriarcapitalista* que hace mella en sus percepciones personales: malas madres porque no cuidan *in-condicionalmente* a sus hijos (según expertos con y sin sotana), mediocres o fallidas profesionales porque no están disponibles *in-temporalmente* (según expertos empleadores) y abandonadas o descuidadas mujeres porque no resultan atractivas *corporalmente* (según los cánones elitistas sobre la apariencia corporal y el estado de salud *deseables*)<sup>110</sup>.

De entre todas las tareas que se desarrollan en los hogares, las que producen mayor desazón al investigador y más debate ideológico sobre su estatuto son las de cuidar y gestar. *Se considera activo al que cuida de los corderos, pero al que cuida niños sin cobrar se le considera pasivo. Sin embargo pocos podrán poner en duda que gestar y dar a luz a un niño es trabajoso, que cuidarle es una ocupación absorbente y que los niños son aún más necesarios a*

---

<sup>110</sup> Alba Romero, Concepción, Et. al, *op. cit.* Nota 77, p. 81.

*una sociedad que los corderos. ¿Cómo conciliar las perspectivas del mercado y de la sociedad en su conjunto?*"<sup>111</sup>.

Cada vez más mujeres son protagonistas de una doble jornada de la que se resienten tanto la salud como los derechos sociales y económicos de ellas, en la relación con sus hijos/as durante los periodos iniciales de socialización temprana y aumenta más la presión por cuidar de aquello que se considera adaptativamente un bien más escaso y *caro*, las y los hijos, considerados a su vez *bienes* más apreciados por ser cada vez menos.

Las motivaciones de estas mujeres madres se comprenden mejor si las enmarcamos en la crisis sistémica del actual modelo supremo re-productivo de criaturas, bienes y servicios, en la que el autoritarismo tecnocrático de las élites patriarcales y capitalistas ha independizado sus privadas y lucrativas decisiones mercantiles sobre el rumbo de la sociedad globalizada<sup>112</sup>.

Las relaciones materno-filiales adoptan hoy formas variadas que se debaten entre las tendencias de *extrañamiento* y *entrañamiento*, pese a que el imaginario colectivo *patriarcapitalista* tiende a interpretarlas de forma estereotipada, representándolas de forma bipolar (mujeres independientes-madres extrañadas frente a mujeres dependientes-madres entrañables) como posiciones discursivas enfrentadas e incompatibles, que son proyectadas sobre los grupos más activistas del movimiento social de mujeres, cuando en realidad ambas tendencias están presentes en diferentes *dosis* en la inmensa mayoría de las madres trabajadoras<sup>113</sup>.

---

<sup>111</sup> Duran de las Heras, M<sup>a</sup> Angeles. *Más allá del dinero: la economía del cuidado*. Discurso de investidura como Doctora Honoris Causa por la Universidad de Valencia (9 de marzo de 2012).

<sup>112</sup> Alba Romero, Concepción, Et. al, *op. cit.* Nota 77, p. 85.

<sup>113</sup> Idem.

De hecho son procesos sociales vividos y tendencias culturales dramáticamente representadas por madres trabajadoras que continúan debatiéndose cotidianamente entre las estrategias de movilidad social de clase y de género, según se inclinen en un momento u otro de sus vidas por la asunción preferente de los ritmos productivos o de los ritmos reproductivos y de sus respectivas consecuencias sociales queridas o no.

Las mujeres continúan pagando un desproporcionado e inequitativo peaje sea cual sea la opción que adopten con respecto a la maternidad en un momento u otro de sus vidas, ya sea distanciándose, ya sea acercándose o hermanándose más de lo debido según los cánones patriarcales y capitalistas de los tiempos modernos, pues son hijas de un crimen-secuestro histórico, material y simbólico, que persiste: el matricidio o la negación de la autoridad creadora de las madres y del reconocimiento de su trabajo de cuidados cotidianos<sup>114</sup>.

### **3.7 La maternidad como contratiempo entre la vida cotidiana.**

Es innegable hablar de la importancia de la socialización familiar pero cuando una madre está socializando a su hijo de una forma gradual y haciendo muchas cosas más no se lo tienen en cuenta. Pero si reconocemos que todo esto forma parte de su trabajo podríamos redelinear su tarea como “cuidar y enseñar, lo que daría a su hijo una posición legítima en sus acciones.

Para muchas madres trabajadoras ocupadas en el mercado de empleo, la dedicación al trabajo de cuidados de la maternidad sobre todo pero no únicamente en los primeros años de vida de los hijos y las hijas, es un proceso que genera incapacidad social para la responsabilidad profesional que en general cada vez exige materialmente mayor disponibilidad temporal, como atestiguan los perfiles laborales y profesionales y el tipo de currículos que son más demandados en el

---

<sup>114</sup> Sau, Victoria, El vacío de maternidad. 2004, Barcelona: Icaria.

mercado de empleo, pero también genera en ellas contradicciones emocionales y morales asociadas a la *distancia empática* exigida con respecto al cliente o paciente -salvo excepciones- como actitud y práctica profesional supeditada al aumento de las ganancias comerciales o cuotas de la empresa, por las que cada vez más son evaluadas como profesionales.

El trabajo de cuidados es vivido hoy por las madres trabajadoras generalmente como contrario a un tiempo productivo culturalmente impuesto, que aparece cada vez más representado socialmente como un *contratiempo*, *un ir contra el tiempo*, con sentidos polivalentes: en el sentido de ir corriendo *contrarreloj* de un lado para otro, en el sentido de constituir un *obstáculo* porque hace perder un tiempo de oro que se requiere para rentabilizar las credenciales educativas adquiridas en asegurar o ampliar las oportunidades de contratación laboral o promoción profesional, en el sentido de *insumisión inevitable* contra la imposición de los tiempos productivos sobre los tiempos reproductivos necesarios para el cuidado de la vida.

De una u otra forma estas mujeres están asumiendo el reto de plantearse personal y colectivamente la cuestión quizás más sustantiva de la maternidad ante la grave crisis actual: *¿para qué ser madre en los tiempos que corren?* Y en sus decisiones personales y sus debates colectivos sobre maternidad.

Las decisiones de maternidad de las mujeres actuales acontecen en un contexto que las presiona para rechazarla o retrasarla con objeto de obtener cada vez más credenciales de formación curricular, ampliando así las oportunidades de contratación y promoción profesional y los límites de la edad, en caso de desear ser madre. Cuando la decisión se toma con conciencia de género, las contradicciones entre la realidad y el deseo se agudizan, aun contando con suficientes credenciales educativas y unas coordenadas socio-políticas en las que sus voces como mujeres ya tienen eco público.

Algunas han dado prioridad total al trabajo de los cuidados de la maternidad, otras se han ajustado a los límites de los permisos por maternidad, o se turnan con sus parejas o cambian el enfoque en la dedicación a su profesión, o salen temporalmente del mercado, pero de una u otra forma estas asumen la prioridad del trabajo de los cuidados en la crianza y la socialización temprana, a costa de padecer a mediano y largo plazo la injusta mengua en sus derechos laborales y contributivos promoción, salarios, pensiones, aun cuando estén apoyadas por sus parejas no sólo en su decisión de confiar en la *autorregulación* sino también en la práctica de una paternidad cuidadora y responsable. Ciertamente son las menos pero las más afortunadas en ese sentido.

Es así como lenta pero imparablemente las madres insumisas con perspectiva de género, van recuperando su voz como madres, saliendo al encuentro de sus miedos, deseos, dudas, desvelos, confianzas del placer y del dolor en las entrañas, de sus contradicciones, de los modelos de madres que no quieren reproducir y de la incapacidad para cambiarlos en algunos o muchos momentos y situaciones que viven diariamente, de la incomprensión de los entornos familiares y de amistades hacia una opción que implica replantearse día a día muchas de las pautas de crianza y socialización temprana y soñar con la construcción de otro mundo posible en éste, actuando desde los cuidados cotidianos, lo que hace de la maternidad un complejo proceso social totalmente biológico y totalmente cultural.

Las madres interactúan, observan e interpretan el comportamiento de sus hijo/as desde bebés y de modo más o menos consciente, ponen en valor práctico el conflicto cultural entre modelos de socialización humana basados en la promoción de la interdependencia o la independencia como característica básica y valor fundamental de lo humano a través del modo en que cuidan del vínculo materno-filial. Y es aquí donde la visión y la narración de los cuidados prenatales, natales y posnatales de las mujeres gestantes, parturientas y lactantes pueden



aportar de forma diferente otros posibles sentidos en transformación acerca de la lógica civilizadora de dominación<sup>115</sup>.

De hecho, el trabajo de cuidados de maternidad pone en acción un juego de espejos cognitivos y afectivos configurador de la sociabilidad humana, en donde la inteligencia emocional, la explícita implicación participante en los objetivos del proceso, el difícil equilibrio entre compromiso (apego) y distancia (desapego), la relación reflexiva entre el sujeto (madre) y el objeto (la criatura; la relación madre-criatura; el cuidado de la relación madre-criatura), la vulnerabilidad entendida aquí -en uno de sus polivalentes sentidos- como apertura crítica hacia el ensayo-error en la observación de la realidad (las necesidades y reacciones de la criatura en la relación con ella y el entorno), la reflexión continua en un proceso de aprendizaje permanente sobre la naturaleza cambiante de la relación entre el sujeto y el objeto, la autocrítica y la evaluación permanente de los resultados por parte de la comunidad.<sup>116</sup>

Si la investigación sobre la situación actual de las madres trabajadoras es compleja, en gran parte se debe a que las normas y prácticas que regulan las relaciones sociales entre las maternidades y las paternidades actuales están minadas de asimetrías y contradicciones.

Son necesarios los espacios sociales en que las madres trabajadoras afronten las motivaciones y consecuencias, las responsabilidades y los compromisos, los deseos y los miedos de sus propias decisiones e indecisiones de maternidad, más allá y más acá del lugar más comúnmente problematizado y en absoluto resuelto que señala la maternidad como una desventaja competitiva con los hombres relativa a las posiciones de las mujeres en el mercado o la

---

<sup>115</sup> Alba Romero, Concepción, Et. al, *op. cit.* Nota 77, p. 107.

<sup>116</sup> <http://www.msssi.gob.es/organizacion/sns/planCalidadSNS/pdf/maternidadSaludCiencia.pdf> (consultado 25 de enero de 2017)

administración y a sus discriminadas trayectorias socio-profesionales para normalizar su presencia en el espacio social público.<sup>117</sup>

La cuestión es cómo lograr que la maternidad deje de ser vivida cotidianamente y representada políticamente como un contratiempo, sin renunciar a la estratégica promoción de los derechos laborales y económicos y las oportunidades profesionales de las mujeres con hijos e hijas en todas las posiciones y decisiones de las instituciones y empresas públicas y privadas.<sup>118</sup>

El hecho hipotético que los padres compartieran ese contratiempo de cuidar cotidianamente a los hijos corresponsablemente con las madres al implicarse en todas las tareas concernidas al respecto, puede que lo aliviara, como de hecho ocurre en algunos casos particulares, pero no sería la solución para la mayoría de las situaciones, en que se recurre a los servicios de otras mujeres madres trabajadoras más pobres que tienen que vender su tiempo de vida para hacerse cargo de los trabajos de cuidados de las clases más pudientes.<sup>119</sup>

Se mire por donde se mire, es preciso reconocer el valor político y económico del trabajo de cuidados que han realizado y continúan haciendo las madres trabajadoras, sin que se siga contra-argumentando que ello que las disuade de permanecer, incorporarse o reincorporarse al mercado de trabajo. Si el estatuto político, económico y científico del trabajo de cuidados que realizan las madres trabajadoras resulta reconocido y acreditado laboralmente como un trabajo socialmente necesario y remunerado, ¿quién seguiría pensando que el tiempo dedicado a la maternidad –y a la paternidad- es una rémora y no una experiencia de aprendizaje e investigación que puede cotizar al alta como trabajo

---

<sup>117</sup> Alba Romero, Concepción, Et. al, *op. cit.* Nota 77, p. 112.

<sup>118</sup> <http://www.msssi.gob.es/organizacion/sns/planCalidadSNS/pdf/maternidadSaludCiencia.pdf> (consultado 25 de enero de 2017)

<sup>119</sup> Alba Romero, Concepción, Et. al, *op. cit.* Nota 77, p. 114.

al servicio de la comunidad y no sólo de los beneficios comerciales de las élites?<sup>120</sup>

### **3.8 La importancia de la maternidad**

La maternidad ha sido uno de los caballos de batalla de los estudios de género tal y como demuestran, entre otras, Shulamith Firestone, como se ha dicho al principio de este capítulo, vista desde diferentes perspectivas teóricas, estudiada interdisciplinariamente desde distintos ámbitos del conocimiento, desarrollada desde muy distintos planteamientos, tanto imparciales como parciales, ha sido objeto de extensos y difíciles debates desde que Simone de Beauvoir la planteara como un débito de las mujeres a la especie y base para la desigualdad que habían arrastrado a lo largo de los siglos.

De la maternidad, además, se han escrito discursos y representaciones que la han unido a lo femenino hasta casi convertirla en la identidad de una mujer incluso, en algunas culturas y grupos determinados, una mujer que no es madre se considera menos mujer o una mujer incompleta o, en sentido contrario, las ventajas y cierta imagen de respeto y poder de las mujeres depende de haber sido madre de hijos varones.

Independientemente de sus formas o sus tipos, es importante destacar que la maternidad es una construcción cultural cuya base hunde sus raíces en un hecho biológico general y universalizable, sin embargo, al ser construida mediante variables y elementos sociales, tal construcción conlleva una serie de tareas y responsabilidades, en amplio sentido una multitud de cuidados y un conjunto de sentimientos que suelen naturalizarse en las mujeres hasta el punto de poder crear una discriminación genérica, es decir, si la mujer los tiene no hace sino

---

<sup>120</sup> Idem.

cumplir con el “mandato natural”<sup>121</sup>, por tanto se supone que le vienen dados y no exigen valoración cultural, mientras que si no los tiene el valor se negativiza y en su representación cultural toma rasgos de carencia, generando así modelos de mala madre y/o mala mujer.<sup>122</sup>

En ese contexto, no debe pasar por alto que hay que en ocasiones fenómenos que desde la antropología social se analizan como una construcción cultural, son vistos e interpretados de otro modo por parte de los actores sociales, un hecho que parece confirmar, en sí mismo, el éxito que tienen algunos modelos culturales en su proceso de naturalización y adscripción social, resultando sencillo naturalizar lo que tiene una base biológica.

Así, la maternidad tiene representaciones de diversas formas, lo que dificulta hablar de una sola maternidad, toda vez que mezclan y saltan de ámbitos y perspectivas haciendo así un conjunto heterogéneo donde la maternidad procreadora se funde con la social, con la legal, con la genética o con la biológica,<sup>123</sup> por lo que para muchas mujeres la maternidad es un todo en el que se intercala no sólo lo biológico con lo social, sino también con lo personal, lo jurídico, lo cultural, lo sentimental y lo simbólico. Maternidad es tanto el hecho de la procreación como el embarazo, el parto, la lactancia, el cuidado, la educación y los sentimientos hacia sus hijos. Maternidad es también su historia, su vida y su recuerdo. Maternidad es su presente, su futuro y hasta su pasado en la mención de sus madres o en sus propios recuerdos de hijas.

La historia muestra las cargas extras que tiene la mujer al asumir como propias y casi exclusivas, las faenas domésticas y participar a la vez en otras

---

<sup>121</sup> Moncó, Beatriz, MATERNIDAD RITUALIZADA: UN ANÁLISIS DESDE LA ANTROPOLOGÍA DE GÉNERO AIBR. Revista de Antropología Iberoamericana [en línea] 2009, 4 (Septiembre-Diciembre): [Fecha de consulta: 26 de octubre de 2015] Disponible en: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=62312914005>> ISSN 1695-9752.

<sup>122</sup> <http://www.redalyc.org/pdf/623/62312914005.pdf> (consultado 25 de enero de 2017)

<sup>123</sup> <http://www.redalyc.org/pdf/623/62312914005.pdf> (consultado 25 de enero de 2017)

funciones lucrativas, fuera o dentro del ámbito familiar, para aportar al sostenimiento de su núcleo.<sup>124</sup>

Los cambios estadísticos se observan tanto en las variables económicas como en las estructuras y conductas familiares. Por la línea económica se han multiplicado las relaciones con la participación activa de la mujer y la incidencia en los índices de nacimientos, matrimonios, divorcios, composición familiar, e incluso puede hablarse de variaciones en la salud de los niños a partir de la salida de la mujer del hogar, así de importante es la maternidad. Esta cumple con la misión esencial de perpetuar la especie humana, así como con la importante función social de integrar al grupo familiar, de convertirlo en la célula en la cual se fundamenta la sociedad y en donde surgen los primeros lazos de control social. Por esto se puede afirmar que la maternidad cumple una función social básica e indispensable.

La mujer como productora de riqueza (trabajadora, empresaria, comerciante etcétera), debe contar con las mismas oportunidades, al igual que el varón, recibir el mismo trato social, educativo, laboral y en general, disfrutar de los mismos derechos que los varones, así como responder por las mismas obligaciones.

La igualdad, como se dice al principio de este trabajo, no es absoluta y la diferencia sexual justo lo confirma. Empero, la igualdad jurídica para ambos sexos

---

<sup>124</sup> La Comisión para la Cooperación Laboral del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte realizó un estudio comparativo del trabajo femenino entre los países miembros (EUA, Canadá y México), entre los años 1984 y 1996. En éste se advierte el nivel de aumento en México de ocupación femenina de más de 15 años, en 84% de 6.3 millones a 11.6 millones que significa una participación en la fuerza de trabajo a 32.8%. Los resultados del estudio en cuestión permiten estimar que dicha fuerza de trabajo irá en aumento y que la fuerza de trabajo de las mujeres mayores de 12 años crecerá hasta el año 2005 a una tasa anual de 2.8%. Se observa en el estudio que el aumento mayor registró una participación mayor de las mujeres casadas. Destaca también el informe de la alta reducción de la tasa de fecundidad que de un promedio de 6.6 hijos por mujer en 1970 disminuyó a 3.1 hijos por mujer en 1996. También es de notar que el aumento de empleo entre las mujeres es superior en actividades por su cuenta y la disminución de trabajadoras asalariadas. De estos datos puede inferirse, como hipótesis, que las causas obedecen a la discriminación en el trabajo por motivo de la maternidad y el cumplimiento de las responsabilidades familiares, además de las pocas oportunidades de la oferta de trabajo parcial. *El empleo de la mujer en América del Norte*, Dallas, 1998, pp. 11-17.

debe pasar como tal y las distinciones hechas con motivo de la protección de la maternidad dejan de ser privilegios. Las consideraciones de orden médico, de higiene y seguridad y las de índole social, se justifican plenamente y si bien pueden considerarse como discriminación positiva, habrá que entenderlas más como medidas de protección.

Ya que hoy en día la condición social de la mujer ha variado por la influencia de múltiples factores, entre ellos, el económico, que aunque no es el único, es de suma importancia. No obstante los cambios y las diferencias en los grupos sociales del mundo, la familia continúa siendo una comunidad económica, solidaria, en la cual tanto el padre como la madre contribuyen a su sostenimiento. La valoración económica del trabajo doméstico efectuado generalmente por la mujer (madres, hijas y hermanas principalmente), al servicio de la familia, no tiene aceptación como trabajo productivo, cuestión que es hora de reivindicar.

También se debe considerar que lo que era solo una aportación al ingreso familiar, que igual podía ser mínima hasta muy importante, hoy en día ha aumentado y ha movido en México y en el mundo, las estadísticas en general. Los cambios estadísticos se observan tanto en las variables económicas como en la composición y comportamiento familiar. Por la línea económica se han multiplicado las relaciones con la participación activa de la mujer y la incidencia en los índices de nacimientos, matrimonios, divorcios, composición familiar e incluso puede hablarse de variaciones en la salud de los niños a partir de la salida de la mujer del hogar.

De ahí la importancia de la maternidad, pues también cumple con la misión esencial de perpetuar la especie humana, así como con la importante función social de integrar al grupo familiar, convirtiéndolo en la célula en la cual se fundamenta la sociedad y en donde surgen los primeros lazos de control social; atento a ellos, se puede afirmar que la maternidad cumple una función social básica e indispensable, tomando en consideración que a diferencia del hombre la

condición biológica normal de la mujer es procrear, mas no por ello debe olvidarse y de entender en toda su dimensión que la perpetuación de la especie se comparte con el sexo masculino; por ende, las responsabilidades social y económica de ambos deben compartirse.

Atento a lo anterior, se debe decir que en muchas ocasiones para que las mujeres puedan insertarse en las actividades remuneradas o educativas requieren de una infraestructura social que corresponsablemente comparta el trabajo del cuidado, resultando un reto es cómo conciliar el derecho a la autonomía económica, al acceso y permanencia escolar, a la igualdad de oportunidades, a elegir, a un desarrollo profesional con la exigencia del trabajo no remunerado y los cuidados.

Por otra parte, se debe citar a la educadora de párvulos y escritora Marta Montaldo, autora del libro *¿Dónde estás, mamá?*<sup>125</sup>, donde señala que tan necesaria es la presencia materna, en el cuidado de los hijos, citando que el postnatal debería ser de por lo menos de dos años.

La autora, por razones de su trabajo observó en los niños a los que enseñaba que existía una gran melancolía a pesar de que ella proporcionaba los elementos materiales necesarios para que ellos disfrutaran de asistir a la escuela, por lo que no se quedó tranquila. La idea que los niños siempre estaban melancólicos, rondó su cabeza como una obsesión imparable, que tenía que resolver en algún momento. Y decidió buscar la respuesta.

Sus conclusiones son tajantes: las madres son irremplazables. El postnatal debiera ser de por lo menos de dos años. Como ella dice y sobre la base de la teoría de Winnicott, lo que le sucede a un niño antes de los dos años determina su futuro. Esa hipótesis la comparte también la neurociencia actual, basándose en

---

<sup>125</sup> Montaldo, Marta, *¿Dónde estás mamá? La maternidad actual: costos invisibles en el desarrollo emocional de los niños*. Editorial Catalonia. 2009. Barcelona. p. 43.

que los estímulos que recibe un bebé – sobre todo de la relación con su madre– determinan sus estructuras neuronales.

Como explica el pediatra Pedro Pablo Cortés, experto en neurociencia de la Universidad Autónoma de Chile, la relación que tiene un hijo con la madre en su primera infancia, se interpreta y queda registrada en el cerebro: cada vez que un bebé se relaciona con su mamá, las neuronas van tomando forma y se conectan entre sí. Por ejemplo, si la progenitora es relajada y no se estresa excesivamente con la crianza, él incorporará en su cerebro esa tranquilidad y confianza. Lo que se traduce en conductas o formas distintas de percibir el mundo. Tanto es así, insiste Cortés, que se ha demostrado que niños que no tuvieron una buena relación materna frente a otros que sí la tuvieron, tienen estructuras cerebrales diferentes y por lo mismo, respuestas distintas. El sujeto que tiene un apego firme con su progenitora, tendrá un cerebro más flexible y adaptativo.

Montaldo sostiene que un recién nacido se encuentra en un estado muy precario en términos de saber quién es. “Al comienzo vive en una fusión con la madre. Ella le presta su matriz psicológica hasta que su hijo se constituye como un individuo desde el punto de vista psicológico. El bebé mantiene una estructura desorganizada, llena de impulsos. No está consciente de sí mismo. Y en estas condiciones se encuentra expuesto a ansiedades tremendamente difíciles”, explica. Es radical que la mamá conduzca este proceso, adaptándose ciento por ciento a las necesidades del bebé,” ya que sólo la madre es la que está capacitada para hacerlo, porque biológicamente es ella la preparada para entrar en un estado de repliegue –una concentración extrema hacia su bebé– que comienza en el embarazo, son sólo ellas las que adquieren una capacidad especial para entender a su hijo<sup>126</sup>.

---

<sup>126</sup> Ibidem p.45



Sin embargo, con la vida actual, la presión social por ser una profesional exitosa o mantener una vida social activa, las madres no están tan presentes del modo en que se requiere, plantea la autora del libro. La idea, según ella, es evitar el cuidado mecanizado: lavar, mudar, dar pecho, hacer dormir. Lo que necesita es que su madre decodifique cada una de sus necesidades, siga su ritmo y lo contenga hasta que se dé cuenta de que él es otro sujeto. Por ejemplo, acunarlo con cuidado o captar cuando necesita un momento de tranquilidad y no agobiarlo ni sobreestimularlo con sus ansiedades.

Montaldo explica que este tipo de cuidados sutiles, la mamá los hace naturalmente no necesita instrucciones, sino que lo realiza espontáneamente, cuando se cumplen algunas condiciones: entregarse a su hijo por completo y estar sana mentalmente, cuando existen acciones contrarias a esto, el proceso para que el niño logre configurar su identidad psicológica se quiebra y eso produce, todo tipo de trastornos emocionales<sup>127</sup>.

La autora señala que la única manera en que se tengan individuos sanos es que la madre pase por lo menos los 2 primeros años con sus hijos y en su libro hace un grito de alerta, ya que lo que ella busca es devolverles a las madres a sus hijos.

Lo anterior es así, ya que una madre es una de las personas más influyentes en la vida de una persona, por tanto, la ausencia de ésta puede ser un acontecimiento importante y puede tener efectos adversos en el desarrollo social, emocional y psicológico de las personas, pero más a los niños, lo que se va agudizando en la edad adolescente.

Según Robert Hughes, profesor y especialista en extensión asociado de la Universidad Estatal de Ohio, los adolescentes con madres ausentes son más propensos a involucrarse en la delincuencia y experimentar con drogas ilegales.

---

<sup>127</sup> Ídem.

La ausencia de una madre también puede llevar a un adolescente iniciar la actividad sexual prematura. Hughes sostiene que tal comportamiento puede surgir en respuesta a los sentimientos de forma prematura tener que enfrentarse a problemas de adultos.

La ausencia de las madres pudiera afectar el desarrollo académico de sus hijos adolescentes. Los niños con madres ausentes son más propensos a un mal desempeño en la escuela que aquellos cuyas madres están presentes<sup>128</sup>.

Los adolescentes con madres ausentes a menudo desarrollan una baja autoestima, pueden culparse a sí mismos por haber hecho que sus madres no estén y pueden tener dificultades para expresar sus emociones, ellos pueden reprimir sus sentimientos debido a la falta de confianza para compartir sentimientos. La falta de confianza puede surgir debido a sentimientos de abandono por parte de alguien de confianza.

De lo hasta aquí señalado se concluye que los niños son frágiles y dependientes y su diseño impecable lleva a actuar a sus madres de forma instintivamente adecuada y no debe menospreciarse el escenario de la lactancia materna, el valor infinito de los brazos, las caricias y el contacto de todos los sentidos del bebé con todos los sentidos de su madre.

Este contacto es algo que el niño merece y precisa para su desarrollo y salud óptimos, que la madre necesita para abrir en plenitud el nuevo capítulo fisiológico de su maternidad y que la sociedad buscar vías que no interfieran con el proceso natural de la maternidad que se inicia desde la concepción.

Se hace una reflexión científica colectiva orientada a lograr el ecuánime reconocimiento económico, social y cultural que merece el trabajo de cuidados de maternidad realizado por las mujeres en condiciones históricas cada vez más

---

<sup>128</sup> Ibidem p. 55

vulnerables, al tiempo que más necesitadas de una transformación orientada fundamentalmente hacia el cuidado de la interdependencia de los vínculos sociales que originan y posibilitan el desarrollo saludable de la individualización humana desde el temprano origen del proceso de socialización.<sup>129</sup>

---

129

<https://www.infermeravirtual.com/files/media/file/1290/MATERNIDAD%20Y%20SALUD.pdf?1380099698> (consultado 25 de enero de 2017)

## **CAPÍTULO CUARTO**

### **“EL ORDENAMIENTO JURÍDICO Y LA PROTECCIÓN INSTITUCIONAL HACIA LAS MADRES QUE TRABAJAN: EN BÚSQUEDA DE LA GARANTÍA”**

#### **4.1 Un paso por la historia**

Es indudable que durante la mayor parte del siglo XX, la vida familiar y laboral se organizó en torno al modelo tradicional de familia, el hombre, jefe de hogar, era el encargado de trabajar y percibir un salario con el cual se aseguraba la provisión de todos los miembros del grupo familiar, la mujer, tenía a su cargo las tareas de la casa y el cuidado de los miembros de la familia, supuestos que caracterizan esta estructura.

Lo anterior es así, ya que se esperaba que el hombre contara con actividad laboral de por vida y a tiempo completo y que la mujer permaneciera la mayor parte del tiempo en la casa, concentrada en el cuidado de su familia y de ser el caso de trabajar fuera del hogar, su ingreso era considerado complementario al salario percibido por el del varón.

Este tipo de hogar tiene características particulares: se trata de familias biparentales, en las cuales la mujer deja de lado la posibilidad de ser económicamente independiente y su subsistencia y protección social garantizada por los derechos adquiridos por su cónyuge.

Sin embargo, este modelo no corresponde con la realidad de las familias ni de la vida en sociedad de nuestro país, pues ha experimentado, durante las últimas décadas, una serie de cambios sociales y económicos los cuales, sin duda tienden a modificar las formas familia y la organización del trabajo, disminuyendo los hogares extendidos –conformados por familias numerosas en las que conviven padres y abuelos– y aumentan los monoparentales, por consecuencia cada vez

hay menos hogares que cuentan con una persona que se pueda dedicar exclusivamente al cuidado u otras tareas reproductivas y por supuesto registran transformaciones demográficas ya que la población está envejeciendo, trayendo consigo nuevas demandas de atención.

Paralelo a lo anterior, el mercado laboral no es el mismo de antes, pues las y los trabajadores difícilmente pueden controlar la duración e intensidad de sus jornadas. Asimismo, el cambio en la sociedad y las fuerzas que la impulsan: las mujeres cuentan con una mayor formación académica y de autonomía, los hombres jóvenes tienen expectativas diferentes a las de sus padres y abuelos respecto al papel que quieren cumplir al interior de sus familias.

Lo que genera grandes tensiones sobre las personas con responsabilidades familiares, particularmente sobre las mujeres, pues ellas suelen hacerse cargo de buena parte de las tareas del hogar y al mismo tiempo, tienden a concentrarse en empleos precarios o mal pagados.

Lo que sin duda debe ser un desafío que deben atender las autoridades al momento de afianzar los esfuerzos que realizan las familias, trabajadores y trabajadoras, para soportar una serie de demandas, por conseguir mejores ingresos, por educar a los niños y niñas, por cuidar a los adultos mayores.

Este cambio de paradigma que se expresa en una creciente diversidad de familias y en una transformación de los roles de género al interior de ellas, esto último asociado a la masiva incorporación laboral de la mujer. Durante la mayor parte del siglo XX, el trabajo productivo y reproductivo se organizó sobre la base de rígidos roles de género que ya no se corresponden con lo que ocurre actualmente. Como resultado, la interacción entre la esfera laboral y familiar – parte central en la vida de las personas– ha cambiado de manera decisiva, pues

como ya se dijo existen hoy grandes tensiones, acentuadas por los cambios en la organización del trabajo.<sup>130</sup>

Estas tensiones están generando altos costos para las mujeres, para las personas que requieren de cuidados (niños, niñas, personas mayores, enfermos o discapacitados), pero también para el crecimiento económico, la correcta operación del mercado de trabajo y la productividad de las empresas.

Aunado a lo anterior, las desigualdades socioeconómicas y de género se ven fortalecidas, pues quienes tienen más recursos disponen de un mayor acceso a servicios de apoyo y cuidados de calidad y en consecuencia mejores oportunidades de desarrollo, lo que imposibilita enfrentar la exclusión social, la desigualdad y la pobreza si no se aborda al mismo tiempo y con la misma energía la sobrecarga de trabajo de las mujeres y la falta de oportunidades ocupacionales para ellas.

Los cambios que han tenido lugar en la organización del trabajo y la producción han incrementado las tensiones entre vida laboral y familiar y la proporción de la fuerza laboral protegida por las leyes laborales ha descendido, mientras aumentan los trabajos de temporada, a plazo fijo, el autoempleo, el subempleo, la subcontratación y los empleos en zonas grises. En suma, los llamados trabajos “atípicos”, excluidos de los beneficios de un trabajo regular, se han vuelto crecientemente típicos.

Como se señaló en el capítulo anterior, además de los cambios en la organización del trabajo, se han produciendo profundas transformaciones sociodemográficas, las cuales generan variaciones en la organización interna de las familias, creando un nuevo balance de demanda y oferta de cuidados, el tamaño medio de las familias se ha reducido y sus formas tradicionales han dado

---

<sup>130</sup> [www.oei.es/pdf2/trabajo\\_familia\\_nuevas\\_formas\\_consiliacion.pdf](http://www.oei.es/pdf2/trabajo_familia_nuevas_formas_consiliacion.pdf) (consultado el 15 de junio de 2015)

lugar a una gran diversidad, en la que destacan los hogares con dos proveedores de ingresos y aquellos con una mujer como única sostenedora, paralelo a la reducción del número de hijos/as.

Hoy las mujeres comparten con los hombres el tiempo de trabajo remunerado, pero no se ha generado un proceso de cambio similar en la redistribución de la carga de tareas domésticas. Tampoco se ha producido un aumento significativo en la provisión de servicios públicos en apoyo a estas tareas, ni se ha logrado reorganizar la vida social.

Lo que nos lleva a pensar que la inserción laboral femenina no ha sido producto de la casualidad, sino de una serie de movimientos sociales de género en los últimos siglos que ha dado como resultado conquistas de nuevos derechos a favor de la mujer, por lo que es pertinente exponer la evolución de las prestaciones laborales a favor de la mujer en los últimos tiempos, para comprobar el paralización que estos presentan hoy.

La legislación laboral, la seguridad social y las políticas de conciliación arbitran la interacción que se produce entre vida laboral y familiar. Pero los marcos legales que hoy existen en muchas partes del mundo presentan algunas deficiencias. En primer lugar, implícita o explícitamente, tienden a centrarse en demandas conciliatorias muy específicas, relacionadas con el embarazo y la maternidad, sin considerar las responsabilidades familiares que corresponden a padres y madres. En segundo lugar, las formas de acceso a las medidas y beneficios como la licencia de maternidad, están generalmente asociadas al vínculo laboral y restringido por lo tanto a asalariadas formales.

Una tercera deficiencia se debe al alto incumplimiento de las leyes existentes debido a la evasión y falta de fiscalización, lo que resulta en una crisis de los mecanismos tradicionales de conciliación, cuyo peso recae en manos de las

mujeres, la sobrecarga de responsabilidades familiares propicia discriminaciones y desventajas que ellas experimentan en el mercado de trabajo.

La falta de una distribución equilibrada del trabajo reproductivo y la consiguiente sobrecarga de trabajo doméstico y de cuidado en las mujeres, genera también consecuencias negativas para las familias. Estas experimentan mayores dificultades para proporcionar una atención adecuada a niños y niñas, adultos mayores, enfermos. Además, el funcionamiento de los mercados laborales, la productividad de las empresas y por ende, el desarrollo económico de los países, se ve afectada por el desaprovechamiento de una parte importante de la fuerza laboral.

Atento a lo anterior, en esta época el Estado debe propiciar condiciones de bienestar para las personas, lo que resulta en un buen punto de partida para el desarrollo de políticas de conciliación entre la vida familiar y laboral, las cuales, junto a la normatividad, tienen un objetivo común: hacer viable la interacción entre ambos espacios, vincular la creación de empleos con la ampliación de la oferta de cuidados, lo que puede traer varios efectos positivos y promueve una transformación cultural en torno a la idea de que los cuidados son una responsabilidad social y no sólo familiar ni muchos menos femenina. Así, la crisis puede contribuir a derribar una de las principales barreras que tienen las mujeres para acceder al mercado laboral.

Las políticas de conciliación deben asumir un prototipo de acuerdo con la nueva realidad de las familias de nuestro país, que privilegie la armonización entre las actividades familiares, domésticas y la vida laboral, lo que exige modificar la actual división sexual del trabajo, que no sólo establece una rígida asignación de roles sino que, además, se sustenta en desigualdades entre hombres y mujeres.



Por lo que al trazar y establecer medidas de conciliación se debe, por lo tanto, apostar a mayores grados de equidad y de democratización de las tareas ya que se trata de garantizar el derecho de las mujeres a un trabajo remunerado sin tener que renunciar por ello a una vida familiar, es decir, lo que se pretende es la conciliación con corresponsabilidad social y que puedan elegir distintas formas de combinación entre vida laboral y familiar.

En ese contexto, se destaca que en este capítulo se hace un recorrido a la normativa a nivel mundial que han marcado la agenda laboral y de desarrollo humano, en el último siglo y medio, las normas internacionales del trabajo, la codificación de principios y valores aceptados universalmente, lo que permite “pisos” mínimos y al mismo tiempo, constituyen aspiraciones sobre la calidad del trabajo y la vida.

En ese sentido, es importante señalar que las normas internacionales de trabajo incluyen los convenios y deben entenderse como tratados internacionales legalmente vinculantes, siempre y cuando estén ratificados y las recomendaciones, entendiéndose por estas directrices no vinculantes.

Ejemplo de lo anterior, son los Convenios firmados y ratificados por los Estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a la cual pertenece nuestro país y desde 1919, la OIT ha adoptado 188 convenios y 199 recomendaciones, que abarcan un amplio espectro de temas y en su mayoría se aplican a hombres y mujeres.

El tratamiento de las cuestiones de género en los convenios internacionales estaba, en un comienzo, inspirado en la preocupación por proteger a la mujer en su capacidad reproductiva y respecto de condiciones que se consideraban inadecuadas para ellas (por ejemplo, el trabajo en minas). En una segunda fase se introdujo la noción de “igualdad de oportunidades y no discriminación”, poniendo

énfasis no sólo en la equidad ante la ley sino en la igualdad real de oportunidades, trato y resultados.

Desde su fundación, la OIT ha mostrado una constante preocupación por la protección de la maternidad y por las madres que trabajan. En su sesión inaugural celebrada en 1919, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el Convenio 3 sobre protección de la maternidad. Este fue revisado en 1952, aprobándose el Convenio 103 sobre protección de la maternidad, acompañado de la Recomendación 95, la cual introduce la maternidad como bien jurídico tutelado.

A fines de la década de los noventa se inició la segunda revisión del Convenio, con el objetivo de adaptarlo a las condiciones actuales, en un contexto de globalización económica, alto desempleo y acuerdos laborales no siempre favorables a los trabajadores, dando origen en el año 2000 al Convenio 183 y a la Recomendación 191.

### **4.2 CONVENIO 183 Y RECOMENDACIÓN 191 DE LA OIT SOBRE LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD**

Tiene como objetivos, defender la salud de las mujeres y sus hijos e hijas durante el embarazo y la lactancia y al mismo tiempo, protegerlas de la discriminación laboral que puede afectarlas por su condición de madres.

De esta forma, la noción de responsabilidades familiares está presente en varios documentos de la OIT, pero surge como preocupación específica en la década de los años 60, asociada al avance de las mujeres en el mercado de trabajo.

En 1965, se aprobó la Recomendación 123 sobre empleo de las mujeres con responsabilidades familiares. Aun cuando se centraba en los problemas que ellas enfrentan por la necesidad de conciliar responsabilidades de familia y trabajo, no cuestionaba su mayor sobrecarga en la esfera doméstica, por lo que proponía mecanismos de apoyo.

El Convenio 183 hace referencia a un conjunto de convenios internacionales orientados a la igualdad de oportunidades y de trato para trabajadoras y trabajadores y considera que la protección del embarazo es una responsabilidad compartida de gobierno y sociedad, compuesto por cinco componentes: licencia de maternidad, protección del empleo, prestaciones pecuniarias y médicas, protección de la salud respecto a un trabajo perjudicial para la salud de la mujer o del bebé y lactancia.

El Convenio fija una licencia de al menos 14 semanas y un período de seis semanas de licencia obligatoria, con posterioridad al parto. Además, se establece el derecho a una licencia adicional en el caso de enfermedad o complicaciones como consecuencia del embarazo o del parto. También se prevé que las prestaciones en dinero durante la licencia deben ser de un mínimo de dos tercios de las ganancias anteriores de la mujer y deben financiarse mediante un seguro social obligatorio o con cargo a fondos públicos.

Se prohíbe el despido de la mujer embarazada durante la licencia o después de haberse reintegrado al trabajo, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo y se garantiza a la mujer el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración. Además, se prohíbe la discriminación por causa de la maternidad y se prohíbe la exigencia de una prueba de embarazo. Se debe garantizar el derecho a descansos o una reducción de la jornada por razones de lactancia.

La Recomendación 191 propone extender la licencia de maternidad por al menos 18 semanas, su ampliación en ocasiones de nacimientos múltiples y la extensión de las mismas garantías y derechos en caso de adopción. Además, incorpora atribuciones paternas en caso de fallecimiento de la madre para recibir el período de licencia restante.

Asimismo, la madre o el padre deberían tener derecho a una licencia parental durante el período siguiente a la expiración de la licencia de maternidad.

En 1981, el tema fue retomado y se aprobó el Convenio 156 y la Recomendación 165. Ello, en un contexto en que la incorporación de la mujer al mercado de trabajo se había intensificado de manera significativa, centrándose el debate los múltiples roles que asumen y la necesidad de incorporar los problemas de las mujeres trabajadoras en los esfuerzos globales por mejorar las condiciones de los trabajadores. También, para hacer realidad el derecho de trabajar sin ser objeto de discriminación.

En este sentido, el convenio estuvo influido por el Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer (1975-1985), incentivando políticas que beneficiaran a hombres y mujeres para lograr una distribución más igualitaria de las responsabilidades familiares. Por estas razones, era necesario que las medidas de conciliación estuvieran disponibles para garantizar a ambos el derecho al trabajo sin que sus responsabilidades fuesen un obstáculo o constituyeran una fuente de discriminación.

En ese sentido, el Convenio 183 de 15 de junio de 2000, "*Protección de la Maternidad*" establece medularmente:

**“LICENCIA DE MATERNIDAD**

**Artículo 4**

*1. Toda mujer a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico o de cualquier otro certificado apropiado, según lo determinen la legislación y la práctica nacionales, en el que se indique la fecha presunta del parto, a una licencia de maternidad de una duración de al menos catorce semanas.*

...

*4. Teniendo debidamente en cuenta la necesidad de proteger la salud de la madre y del hijo, la licencia de maternidad incluirá un período de seis semanas de licencia obligatoria posterior al parto, a menos que se acuerde de otra forma a nivel nacional por los gobiernos y las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.*

*5. El período prenatal de la licencia de maternidad deberá prolongarse por un período equivalente al transcurrido entre la fecha presunta del parto y la fecha en que el parto tiene lugar efectivamente, sin reducir la duración de cualquier período de licencia obligatoria después del parto.*

**LICENCIA EN CASO DE ENFERMEDAD O DE COMPLICACIONES**

**Artículo 5**

*Sobre la base de la presentación de un certificado médico, se deberá otorgar una licencia, antes o después del período de licencia de maternidad, en caso de enfermedad o si hay complicaciones o riesgo de que se produzcan complicaciones como consecuencia del embarazo o del parto. La naturaleza*

*y la duración máxima de dicha licencia podrán ser estipuladas según lo determinen la legislación y la práctica nacionales.*

**PRESTACIONES**

**Artículo 6**

*1. Se deberán proporcionar prestaciones pecuniarias, de conformidad con la legislación nacional o en cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica nacional, a toda mujer que esté ausente del trabajo en virtud de la licencia a que se hace referencia en los artículos 4 o 5.*

...

*6. Cuando una mujer no reúna las condiciones exigidas para tener derecho a las prestaciones pecuniarias con arreglo a la legislación nacional o cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica nacional, tendrá derecho a percibir prestaciones adecuadas con cargo a los fondos de asistencia social, siempre que cumpla las condiciones de recursos exigidas para su percepción.*

*7. Se deberán proporcionar prestaciones médicas a la madre y a su hijo, de acuerdo con la legislación nacional o en cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica nacional. Las prestaciones médicas deberán comprender la asistencia prenatal, la asistencia durante el parto y la asistencia después del parto, así como la hospitalización cuando sea necesario.*

...

**Artículo 7**

...

**PROTECCIÓN DEL EMPLEO Y NO DISCRIMINACIÓN**

**Artículo 8**

1. *Se prohíbe al empleador que despida a una mujer que esté embarazada, o durante la licencia mencionada en los artículos 4 o 5, o después de haberse reintegrado al trabajo durante un período que ha de determinarse en la legislación nacional, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia. La carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador.*

2. *Se garantiza a la mujer el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.*

**Artículo 9**

1. *Todo Miembro debe adoptar medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo, con inclusión del acceso al empleo, y ello no obstante el párrafo 1 del artículo 2.*

2. *Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior incluyen la prohibición de que se exija a una mujer que solicita un empleo que se someta a un examen para comprobar si está o no embarazada o bien que presente un certificado de dicho examen, excepto cuando esté previsto en la legislación nacional respecto de trabajos que:*

*(a) estén prohibidos total o parcialmente para las mujeres embarazadas o lactantes, o*

*(b) puedan presentar un riesgo reconocido o significativo para la salud de la mujer y del hijo.*

## **MADRES LACTANTES**

### **Artículo 10**

*1. La mujer tiene derecho a una o varias interrupciones por día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de su hijo.*

*2. El período en que se autorizan las interrupciones para la lactancia o la reducción diaria del tiempo de trabajo, el número y la duración de esas interrupciones y las modalidades relativas a la reducción diaria del tiempo de trabajo serán fijados por la legislación y la práctica nacionales. Estas interrupciones o la reducción diaria del tiempo de trabajo deben contabilizarse como tiempo de trabajo y remunerarse en consecuencia.”<sup>131</sup>*

### **4.3 CONVENIO 156 Y RECOMENDACIÓN 165 DE LA OIT SOBRE TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES<sup>132</sup>**

Este Convenio reconoce los problemas y necesidades particulares que enfrentan los trabajadores con responsabilidades familiares, definidos como trabajadores y trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos o hijas a su cargo y con otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

---

<sup>131</sup> <http://www.ilo.org/global/standards/lang--es/index.htm> (consultado el 20 de junio de 2015)

<sup>132</sup> [www.oit.org](http://www.oit.org) Convenio 183 y Recomendación 191 (consultado 20 de junio de 2015)



Además establece la obligación de los Estados de incluir, entre los objetivos de su política nacional, el permitir que las personas con responsabilidades familiares puedan ejercer su derecho a desempeñar un empleo, sin ser objeto de discriminación y en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

Asimismo, plantea la obligación de implementar medidas para permitir la libre elección de ocupación y facilitar el acceso a la formación y para permitir la integración y permanencia de estos trabajadores en la fuerza laboral y su reintegración después de un tiempo de ausencia motivada por dichas responsabilidades, plantea la adopción de medidas para la planificación local y regional de manera que se tomen en cuenta las necesidades de este grupo de trabajadores y el desarrollo de servicios comunitarios, públicos y privados de asistencia a la infancia y a las familias.

Por último, señala puntualmente que la responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa para terminar la relación de trabajo. Esto favorece de manera especial a las mujeres, ya que ellas suelen tener más dificultades e incertidumbre laboral debido a la carga de trabajo doméstico y a las responsabilidades familiares.

La Recomendación 165 especifica medidas de apoyo para garantizar el acceso, permanencia y reintegro al trabajo de los y las trabajadoras con responsabilidades familiares. Agrega medidas destinadas al mejoramiento de las condiciones de trabajo y la calidad de vida, como la reducción de la jornada de trabajo y la flexibilidad de horarios.

Propone medidas que tomen en cuenta las condiciones de quienes trabajan a tiempo parcial y quienes laboran a domicilio, otros aspectos importantes se relacionan con la ampliación de los servicios a la infancia y de ayuda familiar,

basada en estadísticas y encuestas sobre las necesidades y preferencias de trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares.

La consecución de este objetivo está directamente relacionada con la posibilidad de eliminar las barreras que enfrentan las mujeres para insertarse y permanecer en el mercado laboral. La sobrecarga de trabajo doméstico y las responsabilidades familiares que, por otra parte, las afectan, condicionan y limitan sus trayectorias ocupacionales.

Así, el Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo, “*Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares de 23 de junio de 1981*”, al respecto señala:

### **“Artículo 1**

*1. El presente Convenio se aplica a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.*

...

### **Artículo 2**

*El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todas las categorías de trabajadores.*

### **Artículo 3**

*1. Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su*

*derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.*

*2. A los fines del párrafo 1 anterior, el término «discriminación» significa la discriminación en materia de empleo y ocupación tal como se define en los artículos 1 y 5 del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.*

### **Artículo 5**

*Deberán adoptarse además todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:*

*a) tener en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en la planificación de las comunidades locales o regionales;*

*b) desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar.*

### **Artículo 6**

*Las autoridades y organismos competentes de cada país deberán adoptar medidas apropiadas para promover mediante la información y la educación una mejor comprensión por parte del público del principio de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras y acerca de los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares, así como una corriente de opinión favorable a la solución de esos problemas.*

**Artículo 7**

*Deberán tomarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales, incluyendo medidas en el campo de la orientación y de la formación profesional, para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, así como reintegrarse a ella tras una ausencia debida a dichas responsabilidades.*

**Artículo 8**

*La responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo.*

...<sup>133</sup>

En ese sentido, es importante citar lo establecido en el Convenio 111 “discriminación (empleo y ocupación)”, de 25 de junio de 1958.

**“Artículo 1**

1. *A los efectos de este Convenio, el término «discriminación» comprende:*

*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 la ocupación;*

*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 que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de*

---

<sup>133</sup> <http://www.ilo.org/global/standards/lang--es/index.htm> (consultado el 200 de junio de 2015)

*trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.*

*2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.*

*3. A los efectos de este Convenio, los términos «empleo» y «ocupación» incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.*

**Artículo 3**

*Todo Miembro para el cual el presente Convenio se halle en vigor se obliga por métodos adaptados a las circunstancias y a las prácticas nacionales, a:*

*a) tratar de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos apropiados en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento de esa política;*

*b) promulgar leyes y promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política;*

*c) derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política;*

*d) llevar a cabo dicha política en lo que concierne a los empleos sometidos al control directo de una autoridad nacional;*

*e) asegurar la aplicación de esta política en las actividades de orientación profesional, de formación profesional y de colocación que dependan de una autoridad nacional;*

*f) indicar en su memoria anual sobre la aplicación de este Convenio las medidas adoptadas para llevar a cabo esa política y los resultados obtenidos.*

...

### **Artículo 5**

*1. Las medidas especiales de protección o asistencia previstas en otros convenios o recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo no se consideran como discriminatorias.*

*2. Todo Miembro puede, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, definir como no discriminatorias cualesquiera otras medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que, por razones tales como el sexo, la edad, la invalidez, las cargas de familia o el nivel social o cultural, generalmente se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial.*

...<sup>134</sup>

En ese contexto, es importante manifestar que los logros en materia de trabajo decente<sup>135</sup> no provienen sólo del mundo laboral, sino también de marcos calificativos y/o normativos que reconocen y garantizan la equidad de género, un ejemplo claro es la Convención sobre la eliminación de todas las formas de

---

<sup>134</sup> Manual de la red de género de la OIT edición 2008 sección 3.

<sup>135</sup> El concepto de "trabajo decente" se basa en el deseo expreso de hombres y mujeres de tener un trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, que les permita acceder a ellos y a sus familias, a un nivel de vida decente. <http://www.cinu.org.mx/onu/estructura/mexico/org/oit.htm>.

discriminación en contra de las mujeres (CEDAW)<sup>136</sup> del año 1979, ratificada por 32 países de América Latina y el Caribe. La Convención fue la culminación de más de 30 años de trabajo de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, órgano creado en 1946 para seguir de cerca la situación de la mujer y promover sus derechos. Estos esfuerzos en pro del adelanto de la mujer han desembocado en varias declaraciones y convenciones, de las cuales la Convención en cita es el documento fundamental y más amplio.

El espíritu de la Convención tiene su génesis en los objetivos de las Naciones Unidas: reafirmar la fe en los derechos humanos fundamentales, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres. En este sentido, la Convención establece no sólo una declaración internacional de derechos para la mujer, sino también un programa de acción para que los Estados Partes garanticen el goce de esos derechos.

En su Preámbulo, la Convención reconoce explícitamente que “las mujeres siguen siendo objeto de importantes discriminaciones” y subraya que “esa discriminación viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana”. Según el Artículo 1, por discriminación se entiende “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo (...) en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”. La Convención en su artículo tercero afirma positivamente el principio de igualdad al pedir a los Estados Partes que tomen “todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre”.

Por otra parte en los artículos del 2 al 15, se detalla el programa en pro de la igualdad, destacándose que la Convención se concentra en tres aspectos de la

---

<sup>136</sup> Compilación de los principales instrumentos internacionales sobre derechos humanos de las mujeres. Cuarta edición. Febrero 2008. Instituto Nacional de las Mujeres. México. pp. 8-20.

situación de la mujer. Por una parte, el de los derechos civiles y la condición jurídica y social de la mujer, que se abordan pormenorizadamente. Pero además, y a diferencia de otros tratados de derechos humanos, la Convención se ocupa de los que tienen que ver con la reproducción humana y con las consecuencias de los factores culturales en las relaciones entre los sexos. Desde la aprobación, en 1952, de la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer la condición jurídica y social de la mujer recibe más cuidado.

Así, en los artículos 10, 11 y 13 se establece el derecho de la mujer al acceso sin discriminación a la educación, el empleo y las actividades económicas y sociales. En el Artículo 15 se reconoce la plena igualdad de la mujer en materias civiles y comerciales y se dispone que todo instrumento que tienda a limitar su capacidad jurídica al respecto “se considerará nulo”.

Por último, en el Artículo 16, la Convención aborda nuevamente la cuestión del matrimonio y las relaciones familiares, y establece la igualdad de derechos y obligaciones de la mujer y el hombre en lo tocante a la selección del cónyuge, la paternidad, los derechos personales y la posesión de bienes.

Además de las cuestiones de derechos civiles, la Convención también dedica suma atención a una preocupación de importancia vital para la mujer, a saber, el derecho de procreación. En el Preámbulo se dicta la pauta al afirmarse que “el papel de la mujer en la procreación no debe ser causa de discriminación”.

El vínculo entre la discriminación y la función procreadora de la mujer es una cuestión que se refleja constantemente en la Convención. Por ejemplo, el Artículo 5 aboga por “una comprensión adecuada de la maternidad como función social”, lo que requiere que ambos sexos compartan plenamente la responsabilidad de criar a los hijos. En consecuencia, las disposiciones relativas a la protección de la maternidad y el cuidado de los hijos se proclaman como derechos esenciales y se incorporan en todas las esferas que abarca la



Convención, ya traten éstas del empleo, el derecho a la atención de la salud o la educación. Se recomiendan medidas especiales para la protección de la maternidad que “no se considerará discriminación” en su artículo 4.

Cabe destacar que la Convención en sus artículos 10 h y 16 e, también establece el derecho de la mujer a decidir en cuanto a la reproducción, es el único tratado de derechos humanos que menciona la planificación de la familia. Los Estados Parte tienen la obligación de incluir en el proceso educativo asesoramiento sobre planificación de la familia y de crear códigos sobre la familia que garanticen el derecho de las mujeres a decidir libre y responsablemente el número de sus hijos y el intervalo entre los nacimientos y a tener acceso a la información, la educación y los medios que les permitan ejercer estos derechos.

Por último, todas las disposiciones de la Convención que afirman la igualdad de responsabilidades de ambos sexos en la vida familiar e iguales derechos con respecto a la educación y al empleo, atacan enérgicamente los patrones culturales que definen el ámbito público como un mundo masculino y la esfera doméstica como el dominio de la mujer. En suma, la Convención proporciona un marco global para hacer frente a las diversas fuerzas que han creado y mantenido la discriminación basada en el sexo.

En ese contexto, resulta muy importante señalar que el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer se encarga de velar por la aplicación de la Convención. El mandato del Comité y la aplicación del tratado se definen en los artículos del 17 a 30 de la Convención.

Persuadidos que la máxima participación de la mujer, en igualdad de condiciones con el hombre, en todos los campos, es indispensable para el desarrollo pleno y completo de un país, el bienestar del mundo y la causa de la paz, teniendo presente el gran aporte de la mujer al bienestar de la familia y al desarrollo de la sociedad, hasta ahora no plenamente reconocido, la importancia

social de la maternidad y la función de los padres en la familia y en la educación de los hijos y conscientes de que el papel de la mujer en la procreación no debe ser causa de discriminación sino que la educación de los niños exige la responsabilidad compartida entre hombres y mujeres y la sociedad en su conjunto.

De lo anterior, se infiere que la CEDAW significó un punto de partida para una serie de conferencias internacionales sobre los derechos de la mujer y a nivel mundial, se pueden mencionar tres puntos particularmente relevantes para el logro del objetivo de la igualdad de género:

1. La Conferencia Mundial celebrada en Copenhague en 1980, durante el Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer. De la cual se destaca que ésta ya reconocía el papel productivo y reproductivo de las mujeres.

2. La Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: bajo los principios de Igualdad, Desarrollo y Paz, celebrada en Nairobi en 1985. Allí se entregaron recomendaciones concretas para avanzar hacia la equidad entre hombres y mujeres pues se reconocía que la igualdad de la mujer, abarcando las distintas esferas de la actividad humana.

3. La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, adoptada en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer 1995, la cual se destacó la necesidad de abordar la desigual distribución del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres como un requisito para avanzar hacia la igualdad de cuidado que involucren no sólo a los hombres en condiciones de igualdad de responsabilidades, sino que también al Estado y a las empresas privadas.

En la Declaración Ministerial sobre la generación de empleo y trabajo decente aprobada por el Consejo Económico y Social (ECOSOC) en 2006, se

reconoció la transversalidad de este objetivo a todos los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

Dado que la normatividad de la OIT incorpora la no discriminación como parte de los principios y derechos fundamentales, esta declaración tiene efectos importantes para la igualdad de género en el trabajo y en particular en cuanto a la armonización de obligaciones productivas y reproductivas, tal como señala el Convenio 156.

En el plano regional, cabe destacar la importancia de la X Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, celebrada en Quito en 2007, donde fue abordado uno de los temas fundamentales para la igualdad de género: la contribución de las mujeres a la economía y la protección social, especialmente en relación con el trabajo no remunerado.

En el Consenso de Quito, los gobiernos acordaron adoptar medidas de corresponsabilidad para la vida familiar y laboral que se apliquen por igual a las mujeres y a los hombres y de reconocimiento del trabajo no remunerado y su aporte al bienestar de las familias y al desarrollo económico de los países. Se reconoció la necesidad de que los Estados asuman la reproducción social, el cuidado y el bienestar de la población como objetivo de la economía y responsabilidad pública indelegable.

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, ya en 1995<sup>137</sup>, en su Informe de Desarrollo Humano “La revolución hacia la igualdad en la condición de los sexos”, abordó el aporte económico del trabajo realizado por las mujeres a las familias y a las comunidades. El que las mujeres tuvieran una mayor carga total de trabajo (remunerado y no remunerado) se argumentó, no ha conllevado que el trabajo femenino tuviera remuneración y reconocimiento social.

---

<sup>137</sup> <http://hdr.undp.org/es/content/informe-sobre-desarrollo-humano-1995> (consultado el 29 de julio de 2015).

Además, el Informe de Desarrollo Humano de 1999<sup>138</sup> abordó el papel de los cuidados en la economía mundial, señalando que una de las tareas indispensables del desarrollo humano es el asegurar la oferta de servicios de atención y cuidado en la familia, la comunidad, el Estado y el mercado, en donde se reconozca la distribución equitativa e igualitaria entre hombres y mujeres, para entender la carga y los gastos de la atención y el cuidado. El informe hizo un llamado a la necesidad de, como sociedad, construir opciones para atender las necesidades de cuidados capaces de balancear los derechos individuales y las responsabilidades sociales.

La preocupación por la igualdad de género fue también recogida en la Declaración de los Objetivos del Milenio<sup>139</sup> (ODM), suscrita por 189 países en septiembre de 2000. Esta declaración define ocho objetivos de un programa global de desarrollo que proyecta, para 2015, un cambio en las condiciones de vida de millones de personas en el marco de un compromiso efectivo.

La igualdad de género es definida no sólo como un objetivo en sí mismo, sino también como una dimensión ineludible para la consecución de los otros siete ODM. Así, el párrafo 20 de la declaración establece el compromiso de los Estados ante las Naciones Unidas de “promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer como medios eficaces de combatir la pobreza, el hambre y las enfermedades y de estimular un desarrollo verdaderamente sostenible”.

La finalidad de este objetivo implica el reconocimiento de que sólo en la medida que se contemplen las necesidades y realidades diferenciales de hombres y mujeres, será posible avanzar en la disminución de las situaciones de desigualdad alarmantes que presenta la región, lo que además se plantea como

---

<sup>138</sup> <http://hdr.undp.org/es/content/informe-sobre-desarrollo-humano-1999> (consultado el 29 de julio de 2015).

<sup>139</sup> <http://www.onu.org.mx/agenda-2030/objetivos-de-desarrollo-del-milenio/> (consultado el 30 de julio de 2015).

condición necesaria para que las políticas puedan ser eficaces. La autonomía de las mujeres será declamatoria en tanto no se establezcan políticas efectivas, infraestructura, para combatir la pobreza, el hambre y las enfermedades y de estimular un desarrollo verdaderamente sostenible.

Ahora bien, la vía de concienciación en el derecho internacional, basada en una visión de largo alcance, que aspirara a entender y comprender a todas las culturas, fue la intención medular de la Declaración Universal de los Derechos Humanos<sup>140</sup>, documento que por vez primera hace una referencia jurídica respecto del término discriminación, comenzando la amplia generalización que actualmente existe en el catálogo normativo mundial, cuyos avances permitieron la creación de Convenciones que abordan de forma específica el tema y que han enriquecido el concepto, al establecer elementos bien delimitados, como lo son la existencia de un trato desigual, las causas y motivos que la originan y sus resultados, que modifican la condición de cualquier persona al agravar lastres de muy diversos tipos.

Es así, como diversos instrumentos jurídicos internacionales reconocen al fenómeno y plasman en su contenido su magnitud: la Carta de las Naciones Unidas, El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Internacional sobre la Eliminación de Toda Forma de Discriminación Racial, entre otros, de cuya base se define a la discriminación como toda distinción, exclusión, restricción, preferencia, omisión y cualquier otra diferencia o trato fundados en la religión o las creencias, que tenga por fin o por efecto imposibilitar, directa o indirectamente, sea de manera deliberada o no, el ejercicio igualitario de los derechos humanos y de las libertades fundamentales en la vida civil, política, social, económica o cultural.

---

<sup>140</sup> <http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=spn> (consultado el 2 de agosto de 2015).

Por otra parte, cabe desatacar que en lo que se refiere a los mecanismos internacionales de protección de los derechos humanos, México es Estado miembro de la Organización de Estados Americanos (OEA) y participa en las actividades hemisféricas encaminadas a promover la observancia de los derechos humanos.

Asimismo, forma parte de la Convención Americana de Derechos Humanos (CADH) desde 1981 y en 1988 aceptó la competencia contenciosa de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. De este modo, el Estado mexicano se compromete en la protección y defensa de los derechos humanos señalados por las observaciones de los comités de vigilancia de los tratados, de los informes de los grupos de trabajo y de los informes de las y los relatores especiales temáticos.

En ese sentido, es importante señalar que el Convenio núm. 111 sobre la Discriminación, Empleo y Ocupación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece en su artículo 1 que el término discriminación comprende: 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 la ocupación y b) cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación que podrá ser especificada por el miembro interesado, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

Con la adopción del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos se ratificó el derecho a la igualdad y no discriminación en su artículo 2, ya que establece que cada uno de los Estados parte se compromete a respetar y a garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el Pacto, sin distinción alguna de

raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

De igual forma el Artículo 26 prevé que todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”.

#### **4.4 Legislación mexicana**

El derecho del trabajo desde sus inicios, ha protegido a la mujer en el trabajo, las normas protectoras tomaron en cuenta no sólo consideraciones de tipo biológico sino también de tipo social, la protección especial del trabajo de las mujeres estuvo fundamentada en la maternidad, en las diferencias biológicas y en la familia.

Existen razones para proteger y limitar el trabajo de las mujeres, como son las argumentaciones de tipo cultural que señalan a un determinado modelo de familia y a la distribución de roles dentro de la familia y en la sociedad.

Algunos autores en el derecho del trabajo señalan como conciben la protección especial del trabajo de las mujeres, Francisco de Ferrari ha manifestado que: *“El valor social de la familia, la conservación de la especie y su propia naturaleza, más débil que la del hombre, indujeron en todos los países del mundo, a introducir en el régimen común de sus leyes del trabajo, determinadas*

*variantes en beneficio de la mujer, las cuales indirectamente, procuraban favorecer al mismo tiempo a la sociedad y a la especie*<sup>141</sup>.

Mario de la Cueva, señala: *“En la conciencia de los constituyentes bullían los principios en torno al trabajo de las mujeres anteriores a 1910. Era preciso, se decía, limitar su trabajo para conservar el vigor físico, a fin de que fueran aptas para la maternidad; y por otra parte, convenía defender la familia, su moralidad y sus buenas costumbres, evitando que permanecieran fuera de sus casas durante la noche*<sup>142</sup>.

Por otra parte, Américo Plá Rodríguez, dice que deben distinguirse dos razones, las biológicas y las sociales, ya que: *“Razones biológicas, porque el organismo femenino es más débil o menos resistente que el del hombre, o por lo menos, puede serlo en ciertos periodos y porque la mujer es potencialmente madre. Por razones sociales, porque la mujer –aunque sea trabajadoras y cumpla, como tal, una jornada normal o, incluso, extraordinaria- debe cumplir, además, en su casa, funciones imprescindibles, que se adicionan inexorablemente a las primeras. Las costumbres sociales y, en parte la propia naturaleza de las cosas hacen que sea la mujer la que deba cumplir ineludiblemente ciertas tareas. Por ejemplo, la atención de los hijos, especialmente si son pequeños; el cumplimiento de las funciones asistenciales de la familia –como el cuidado de enfermos y ancianos- y, en general, las tareas propiamente domésticas. Concluye señalando que a estas razones –que entienden subsisten en la actualidad- hay que agregar que en los inicios del derecho del trabajo el trabajo de la mujer era objeto de mayores explotaciones*<sup>143</sup>.

---

<sup>141</sup> De Ferrari, Francisco, *Derecho del Trabajo*, Vol. III, Buenos Aires, Depalma, 1970, p. 173.

<sup>142</sup> De la Cueva, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, 3ª ed., México, Porrúa, 1975, p. 435.

<sup>143</sup> Plá Rodríguez, Américo, *Curso de derecho laboral*, Tomo III, Vol. I, Montevideo, Idea, 1988, p. 195.



De lo manifestado por los autores citados se advierte la importancia de la protección de la que deben ser objeto las mujeres en su rol de madres.

La maternidad en México desde inicios de este siglo, vive una dilucidación y proceso de desmitificación ante la cada vez más creciente inserción de las mujeres en la economía y la política, el control natal y la reproducción asistida, entre otros factores.

Algunas especialistas insisten en que la maternidad es un concepto social que ha variado según los tiempos, por lo que valores como el amor o cuidado materno, no son naturales sino imposiciones culturales, sociales, religiosas e incluso económicas. Próximo a celebrarse el tradicional día de la madre, las investigadoras consultadas reflexionan sobre dos casos que pusieron en entredicho los valores maternos”.<sup>144</sup>

Es así, que desde el propio texto Constitucional, en México, se establecen derechos muy concretos para la maternidad, contemplada ésta desde el periodo de gestación, como para los años subsecuentes, para el cuidado que la madre debe dar al hijo, particularmente

### 4.4.1 Ámbito constitucional

A pesar de que es a partir de 1974, con las reformas al artículo 4º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, cuando se colocan al varón y a la mujer en un plano de igualdad jurídicamente, se otorga protección a la organización y desarrollo de la familia y se reconoce el derecho de decidir de manera libre, responsable e informada sobre el número y espaciamiento de los

---

<sup>144</sup> Maya, Rafal. “Ser madre, una construcción social. Nuevos tiempos, nuevos conceptos de maternidad”. CIMAC, México, D.F. Disponible en: <http://www.cimacnoticias.com/noticias/02may/s02050701.html>, consultado el 10 de enero de 2017.

hijos, se observa que desde la entrada en vigor de la Constitución de 1917, la mujer empezó a adquirir derechos y obligaciones.

Entre los derechos constitucionales reconocidos desde entonces, se encuentra el de la protección a la maternidad, plasmado en el artículo 123, fracción V, cuyo texto original estipulaba:

“Artículo 123. El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo:

...

V.- Las mujeres durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto disfrutarán forzosamente de descanso debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieran adquirido por su contrato. En el periodo de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.”

Dicha fracción ha tenido algunas modificaciones, pero también se han incrementado los preceptos que permiten tener un panorama más amplio de cómo se aplicará. En ese sentido en 1960<sup>145</sup> fue publicada una reforma en el Diario Oficial de la Federación, por medio de la cual se dividió el artículo 123 en dos apartados: A y B, distinguiendo entre las y los trabajadores del sector público y del sector privado.

---

<sup>145</sup> *Diario Oficial de la Federación*, lunes 5 de diciembre de 1960, México. Versión electrónica, en: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM\\_ref\\_055\\_05dic60\\_ima.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM_ref_055_05dic60_ima.pdf)

Es así que a través del inciso c), de la fracción XI del nuevo apartado B, mediante la cual se regula la seguridad social de los trabajadores al servicio del Estado, se dispuso que:

“XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

a) Cubrirá [...] maternidad; ...

b). ...

c) Las mujeres gozarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto y de otros dos después del mismo. Durante el periodo de lactancia, tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para amamantar a sus hijos. Además disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.”<sup>146</sup>

De la misma forma, en la reforma de 1974 en donde se otorga la igualdad entre el varón y la mujer ante la Ley, se publicaron reformas a la fracción V del apartado A, del artículo 123, con el propósito de incrementar la protección de la maternidad.

Por otro lado, también se observan reformas a la fracción XV del mismo apartado, con el objeto de obligar a los patrones a mantener las instalaciones del lugar de trabajo con las mayores condiciones de higiene y seguridad, de modo tal que, resulte la mayor garantía para la salud y la vida del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas.

Respecto al apartado B, se presentaron reformas al inciso c) de la fracción XI, para incorporar derechos como evitar trabajos que exijan esfuerzo y signifiquen

---

<sup>146</sup> Idem.

peligro para la salud de la mujer y su hijo, percibir su salario íntegro y Garantizar la conservación del empleo y los derechos adquiridos vigentes hasta la fecha.

Lo que implicó un gran avance en la protección de las madres trabajadoras, pues en comparación con las disposiciones que actualmente están en vigor, en la original se observan los siguientes elementos: no se hacía la diferencia entre trabajadoras del sector público y el privado, los trabajos físicos se evitarían tres meses antes del parto y la licencia de maternidad se contemplaba a partir del parto y se limitaba a un mes.

De igual manera debe destacarse que en las Entidades Federativas de la República Mexicana a nivel Constitucional en diversos artículos prevé la protección a la maternidad.

### **4.4.2 Ámbito legal secundario**

Dentro del marco legal secundario, se encuentran algunas leyes encaminadas a la protección de la maternidad, en diversos sectores, como es salud, trabajo, etc.

#### **Ley General de Salud**

Prevé en los siguientes rubros:

- ✓ La atención materno-infantil:

*Artículo 3. En los términos de esta Ley, es materia de salubridad general:*

...

*IV. La atención materno-infantil.*<sup>147</sup>

- ✓ El Servicio básico de salud

*Artículo 27. Para los efectos del derecho a la protección de la salud, se consideran servicios básicos de salud los referentes a:*

...

*IV. La atención materno-infantil;*<sup>148</sup>

- ✓ Le otorga el carácter de prioritario, procurando dicha atención en tres etapas: embarazo, parto y puerperio:

*Artículo 61. El objeto del presente Capítulo es la protección materno-infantil y la promoción de la salud materna, que abarca el período que va del embarazo, parto, post-parto y puerperio, en razón de la condición de vulnerabilidad en que se encuentra la mujer y el producto.*

*La atención materno-infantil tiene carácter prioritario y comprende, entre otras, las siguientes acciones:*

*I. La atención integral de la mujer durante el embarazo, el parto y el puerperio, incluyendo la atención psicológica que requiera.*<sup>149</sup>

- ✓ Promueve la organización institucional de comités de prevención de la mortalidad materna e infantil.

---

<sup>147</sup> <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm> (consultado el 19 de julio de 2015)

<sup>148</sup> Ibidem.

<sup>149</sup> Ibidem.

*Artículo 62. En los servicios de salud se promoverá la organización institucional de comités de prevención de la mortalidad materna e infantil, a efecto de conocer, sistematizar y evaluar el problema y adoptar las medidas conducentes.*<sup>150</sup>

- ✓ El fomento a la lactancia materna y en su caso, la ayuda alimentaria directa tendiente a mejorar el estado nutricional del grupo materno infantil.

*Artículo 64. En la organización y operación de los servicios de salud destinados a la atención materno-infantil, las autoridades sanitarias competentes establecerán:*

...

*II. Acciones de orientación y vigilancia institucional, 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 y, en su caso, la ayuda alimentaria directa tendiente a mejorar el estado nutricional del grupo materno infantil, además de impulsar, la instalación de lactarios en los centros de trabajo de los sectores público y privado.*

*II Bis. Al menos un banco de leche humana por cada entidad federativa en alguno de sus establecimientos de salud que cuente con servicios neonatales.*

- ✓ Que las autoridades sanitarias, educativas y laborales, en sus respectivos ámbitos de competencia, apoyen y fomenten la vigilancia de actividades ocupacionales que puedan poner en peligro la salud física y mental de las mujeres embarazadas.

---

<sup>150</sup> *Ibídem.*

*“Artículo 65. Las autoridades sanitarias, educativas y laborales, en sus respectivos ámbitos de competencia, apoyarán y fomentarán:*

...

*III. La vigilancia de actividades ocupacionales que puedan poner en peligro la salud física y mental de los menores y de las mujeres embarazadas, y”*

#### **4.4.3 Ámbito laboral**

Respecto a la legislación en materia laboral ofrece disposiciones mucho más específicas en materia de protección a la salud, apegadas a lo dispuesto por el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, del cual se desprenden diversas disposiciones, a saber:

- ✓ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- ✓ Ley Federal del Trabajo.
- ✓ Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado.
- ✓ Ley del Seguro Social.
- ✓ Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas.
- ✓ Ley de Seguridad Social para los Servidores Públicos del Estado de México y Municipios.
- ✓ Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de México y Municipios.

En ese sentido, se debe destacar en primer lugar en la propia Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, existen diferencias en cuanto a la duración de la licencia de maternidad, otorgadas para uno y otro apartado, pues para las trabajadoras del sector privado se otorgan 12 semanas que traducidas en

días resultan un total de 84<sup>151</sup> y para las del sector público tres meses, 90 días, lo que hace una diferencia de 6 días más.

Por otro lado, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo<sup>152</sup>, la Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas y la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de México y Municipios establecen expresamente disposiciones sobre licencia de maternidad.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas establecen que las madres trabajadoras tendrán derecho a su salario íntegro en los periodos de descanso.

Respecto de las prestaciones sanitarias, se otorga para las trabajadoras del sector público a nivel constitucional el goce de asistencia médica, obstétrica y medicinas.

De la misma forma prevén la asistencia obstétrica la Ley del Instituto Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado, Ley del Seguro Social y la Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas

---

<sup>151</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm> (consultado el 15 de julio de 2015.)

<sup>152</sup> [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125\\_120615.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf) (consultado el 19 de julio de 2015). Artículo

170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

...

II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda o, en su caso, del servicio de salud que otorgue el patrón, tomando en cuenta la opinión del patrón y la naturaleza del trabajo que desempeñe, se podrá transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo. En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente.



Mexicanas, además este último especifica la consulta ginecológica, prenatal y del infante.

En todos los casos se procura la ayuda y derecho a la lactancia, en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de México y Municipios los periodos para la lactancia, en la Ley General de Salud el fomento a la misma y en las leyes del Instituto Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado, Seguro Social e Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas la ayuda en especie cuando exista incapacidad por parte de la madre.

Por otra parte, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de México y Municipios contienen disposiciones sobre la conservación del empleo.

La Constitución, la Ley Federal del Trabajo, la Ley de Seguridad Social para los Servidores Públicos del Estado de México y Municipios y la Ley General de Salud observan disposiciones para garantizar la salud de la madre y el producto en los establecimientos de trabajo.

La ley del Instituto Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado y la Ley del Seguro Social contienen disposiciones sobre la certificación del estado de embarazo.

La Ley General de Salud establece como atención materno-infantil, las etapas del embarazo, parto y puerperio.

En ese sentido, se encuentran disposiciones principalmente a nivel constitucional y en leyes secundarias en materia de salud, destacando lo siguiente:

La maternidad será objeto especial protección, en Baja California Sur<sup>153</sup>.

En el caso de Durango<sup>154</sup>, Chiapas<sup>155</sup> y Nayarit<sup>156</sup>, se otorga el derecho de protección asistencial a la maternidad, cuando así lo requiera la situación económica.

En la Ciudad de México<sup>157</sup> y Estado de México<sup>158</sup>, se hace mención a la igualdad entre el hombre y la mujer.

En los Estados de Campeche<sup>159</sup>, Chihuahua<sup>160</sup>, Coahuila<sup>161</sup>, Hidalgo<sup>162</sup>, Nuevo León<sup>163</sup>, Puebla<sup>164</sup>, Quintana Roo<sup>165</sup> y Tabasco<sup>166</sup> se reitera el derecho que

---

<sup>153</sup> [www.difbcs.gob.mx/v2/media/downs/CONSTITUCION\\_BCS.pdf](http://www.difbcs.gob.mx/v2/media/downs/CONSTITUCION_BCS.pdf) (consultado el 15 de julio de 2015)

<sup>154</sup> [http://congresodurango.gob.mx/Leyes/CONSTITUCION\\_POLITICA\\_DEL\\_ESTADO\\_LIBRE\\_Y\\_SOBERANO\\_DE\\_DURANGO\\_XXI.pdf](http://congresodurango.gob.mx/Leyes/CONSTITUCION_POLITICA_DEL_ESTADO_LIBRE_Y_SOBERANO_DE_DURANGO_XXI.pdf) (consultado el 15 de julio de 2015).

<sup>155</sup> <http://www.congresochiapas.gob.mx/index.php/Legislacion-Vigente/constitucion-politica-del-estado-de-chiapas.html> (consultado el 15 de julio de 2015)

<sup>156</sup> <http://www.nayarit.gob.mx/transparenciainfiscal/marco regulatorio/leyes/constitucion.html> (consultado el 15 de julio de 2015)

<sup>157</sup> [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/10\\_270614.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/10_270614.pdf) (consultado el 15 de julio de 2015)

<sup>158</sup> [http://legislacion.edomex.gob.mx/constitucion\\_local](http://legislacion.edomex.gob.mx/constitucion_local) (consultado el 15 de julio de 2015)

<sup>159</sup> [http://congresocam.gob.mx/leyes/index.php?option=com\\_content&view=article&id=2:constitucion-politica-del-estado-de-campeche&catid=2:leyes-fundamentales&Itemid=5](http://congresocam.gob.mx/leyes/index.php?option=com_content&view=article&id=2:constitucion-politica-del-estado-de-campeche&catid=2:leyes-fundamentales&Itemid=5) (consultado el 15 de julio de 2015)

<sup>160</sup> <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Documentos/Estatal/Chihuahua/wo22558.pdf> (consultado el 15 de julio de 2015).

<sup>161</sup> [http://congresocoahuila.gob.mx/portal/?page\\_id=538](http://congresocoahuila.gob.mx/portal/?page_id=538) (consultado el 15 de julio de 2015).

<sup>162</sup> <http://cedem.unach.mx/pdf/ConsHidalgo.pdf> (consultado el 15 de julio de 2015).

<sup>163</sup> <http://www.hcnl.gob.mx/transparencia/pdf/constitucionpolitica del estado de nuevo leon.pdf> (consultado el 15 de julio de 2015).

<sup>164</sup> <http://www.caip.org.mx/documentos/ConstitucionPoliticaEstadoLibreSoberanoPuebla.pdf> (consultado el 15 de julio de 2015).

<sup>165</sup> <http://www.congresoqroo.gob.mx/> (consultado el 15 de julio de 2015).

ya la Carta Magna contempla respecto a la decisión libre, responsable e informada sobre el número y espaciamiento de los hijos.

La Constitución del Estado de Morelos<sup>167</sup> establece expresamente algunas disposiciones que deberán contener las leyes que en materia de trabajo dicte el Congreso de dicha entidad, destacando la protección de la maternidad a través de: licencia de maternidad, periodo de lactancia, prestaciones como asistencia médica y obstétrica, medicinas, ayuda para lactancia y servicio de guarderías.

Bajo ese contexto, debe señalarse que en los Estados de Oaxaca<sup>168</sup> y Yucatán<sup>169</sup> prevé que la maternidad será objeto de protección especial de parte de las autoridades.

En Puebla y Guerrero también se establece que las leyes locales regulen la atención de la mujer durante el embarazo.

Para los casos de Veracruz<sup>170</sup> y Sinaloa<sup>171</sup> expresamente destacan que la mujer debe ser objeto de discriminación.

Cabe señalar que las Constituciones de las Entidades Federativas restantes se acogen a los derechos y garantías otorgados por la Carta Magna.

---

<sup>166</sup> <http://www.tabasco.gob.mx/sites/all/files/2013/constitucion-de-tabasco.pdf> (consultado el 15 de julio de 2015)

<sup>167</sup> <http://marcojuridico.morelos.gob.mx/constitucion.jsp> (consultado el 15 de julio de 2015)

<sup>168</sup> <http://congresooaxaca.gob.mx/legislatura/estatal.php> (consultado el 19 de julio de 2015)

<sup>169</sup>

[http://www.consejeria.yucatan.gob.mx/documentos/Constitucion\\_Politica\\_del\\_Estado\\_de\\_\\_Yucatan.pdf](http://www.consejeria.yucatan.gob.mx/documentos/Constitucion_Politica_del_Estado_de__Yucatan.pdf) (consultado el 19 de julio de 2015)

<sup>170</sup> <http://www.legisver.gob.mx/?p=ley> (consultado el 19 de julio de 2015)

<sup>171</sup> [http://www.laipsinaloa.gob.mx/index.php?option=com\\_content&view=article&id=2521&Itemid=20](http://www.laipsinaloa.gob.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=2521&Itemid=20) (consultado el 19 de julio de 2015)

Por otra parte, con relación a la maternidad las leyes como la General de Salud, prevé que corresponde al gobierno del Estado en materia de salubridad general o en su caso de servicio básico, a la atención materno-infantil: en todos los casos, en: Chiapas, Coahuila, Michoacán; Sonora, Yucatán, Zacatecas, Chihuahua, Tamaulipas, Sinaloa, Nayarit, Guanajuato, Nuevo León, Tabasco, Veracruz, San Luis Potosí, Tlaxcala, Puebla, Guerrero, Hidalgo, Querétaro, Quintana Roo, Jalisco, Campeche, Morelos, Ciudad de México, Aguascalientes, Baja California, Baja California Sur y Durango.

Es importante destacar que en el Estado de Nayarit<sup>172</sup> se considera a las mujeres en periodo de gestación o lactancia como grupos vulnerables.

Se destaca en Baja California Sur, la protección expresa respecto a la atención de la mujer con emergencia obstétrica, señalando lo que debe entenderse por ésta<sup>173</sup>. Asimismo, se destaca las acciones por parte de las

---

<sup>172</sup> <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Publicaciones/CDExtradicion/pdf/N9.pdf>

ARTÍCULO 59.- En la organización y operación de los servicios de salud destinados a la atención materno infantil, las autoridades sanitarias del Estado de Nayarit establecerán:

- I. Procedimientos que permitan la participación activa de la familia en la prevención y atención oportuna de los padecimientos de los usuarios;
- II. Acciones de orientación y vigilancia institucional, fomento a la lactancia materna y, en su caso, la ayuda alimenticia directa tendiente a mejorar el estado nutricional del grupo materno-infantil, y;
- III. Acciones para controlar las enfermedades prevenibles por vacunación, los procesos diarreicos y las infecciones respiratorias agudas de los menores de 5 años.

ARTÍCULO 60.- Las autoridades sanitarias estatales, educativas y laborales, en sus respectivos ámbitos de competencia, apoyarán y fomentarán:

- I. Los problemas para padres destinados a promover la atención materno-infantil;
- II. Las actividades respectivas de esparcimiento y culturales destinadas a fortalecer el núcleo familiar y promover la salud física y mental de sus integrantes;
- III. La vigilancia de actividades ocupacionales que puedan poner en peligro la salud física y mental de los menores y de las mujeres embarazadas;
- IV. Acciones relacionadas con la educación básica, alfabetización de adultos, accesos al agua potable y medios sanitarios de eliminación de excreta, y;
- V. Las demás que coadyuven a la salud materno-infantil.

<sup>173</sup> <http://www.contraloria.bcs.gob.mx/wp-content/uploads/Ley-de-Salud-para-el-Estado-de-Baja-California-Sur1.pdf>.

ARTICULO 61.- La atención de la mujer con emergencia obstétrica, deberá ser prioritaria y proporcionarse en cualquier unidad de salud de los sectores público, social y privado.

autoridades sanitarias para prevenir la exposición al tabaco, alcohol, automedicación y uso de psicotrópicos que pongan en peligro la vida del binomio.

En el estado de Colima únicamente se menciona que el derecho a la salud tiene entre sus finalidades garantizar el acceso a los servicios de salud a las mujeres, cabe señalar que su ley resulta general y marca directrices para las instituciones que prestarán los servicios<sup>174</sup>.

En la normatividad de la Ciudad de México se contempla que el gobierno promueva y aplique de manera intensiva y permanente políticas integrales tendientes a la educación y capacitación sobre la maternidad responsable<sup>175</sup>.

En Guerrero se prevé como prioritaria la salud materno-infantil,<sup>176</sup> que comprende la atención de la mujer durante el embarazo, el parto y el puerperio.

---

Considerando como emergencia obstétrica cualquier padecimiento que ponga en peligro inmediato la vida de la madre o el producto. Queda exceptuado de este supuesto el parto fisiológico.

Una vez resuelto el problema inmediato y que no ponga en peligro la vida de la madre y el producto, se procederá a efectuar la referencia a la unidad que corresponda.

<sup>174</sup> <http://docs.mexico.justia.com.s3.amazonaws.com/estatales/colima/ley-de-salud-del-estado-de-colima.pdf>

ARTICULO 2º.- El derecho a la protección de la salud tiene las siguientes finalidades: (...) VII.- Garantizar el acceso a los servicios de salud a los menores de edad, las mujeres, las personas con discapacidad y los adultos mayores.

<sup>175</sup> [http://www.salud.df.gob.mx/ssdf/transparencia/ley\\_salud.pdf](http://www.salud.df.gob.mx/ssdf/transparencia/ley_salud.pdf)

ARTICULO 6o.- En las materias de Salubridad General a que se refiere el artículo 13 Apartado B) de la Ley General, dentro del territorio del Distrito Federal, corresponderá al Gobierno realizar las actividades establecidas en ese ordenamiento conforme a sus disposiciones, para lo cual tendrá las siguientes atribuciones:

...

- b) La prestación de los servicios de atención materno-infantil que comprende la atención del niño y la vigilancia de su crecimiento, desarrollo salud mental y promoción de la vacunación oportuna, y la atención de la mujer durante el embarazo, el parto y el puerperio;
- c) La prestación de los servicios de salud para la mujer;
- d) La prestación de los servicios de salud sexual y reproductiva;

<sup>176</sup> <http://ordenjuridico.gob.mx/Estatal/GUERRERO/Leyes/GROLEY53.pdf>

**ARTICULO 65.-** La atención materno-infantil tiene carácter prioritario y comprende las siguientes acciones:

En ese orden de ideas, debe destacarse lo previsto en la Legislación de nuestro país en materia de discriminación, siendo primordial mencionar la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, cuyo objeto es sin duda, es procurar erradicar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona, en los términos del artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos<sup>177</sup>, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato, de donde por su puesto se infiere que la Ley en cita busca prevenir actos como impedir a las mujeres su acceso o libre elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo, diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales.

Negar o limitar información sobre derechos sexuales y reproductivos o impedir el libre ejercicio de la determinación del número y espaciamiento de los hijos e hijas, promover el odio y la violencia a través de mensajes e imágenes en los medios de comunicación, explotar o dar un trato abusivo o degradante, incitar

---

### I.- La atención de la mujer durante el embarazo, el parto y el puerperio.

<sup>177</sup> **Artículo 1o.** En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

Está prohibida la esclavitud en los Estados Unidos Mexicanos. Los esclavos del extranjero que entren al territorio nacional alcanzarán, por este solo hecho, su libertad y la protección de las leyes.

Queda prohibida 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.

al odio, violencia, rechazo, burla, injuria, persecución o la exclusión, realizar o promover violencia física, sexual, o psicológica, patrimonial o económica.

## **CAPÍTULO QUINTO**

### **“LO QUEREMOS TODO Y AL MISMO TIEMPO”**

#### **5.1 Trabajadoras-madres**

Sin duda en nuestro país un tema medianamente estudiado es el de la relación maternidad-trabajo a pesar del creciente número de madres trabajadoras, lo que se ha puesto de manifiesto en el presente estudio, por lo que, resulta ser el propósito, conocer diversos aspectos relativos a la relación entre las responsabilidades familiares como el cuidado infantil y las obligaciones laborales de las mujeres, misma que proyecta tensiones y puede ser un factor que quebranta desfavorablemente las oportunidades laborales.

Por otra parte, no debe de pasar desapercibido que las tensiones citadas en el párrafo anterior deben ser formuladas dando un giro de ciento ochenta grados, es decir, como hipótesis que las estrategias adoptadas de cuidado de los niños por parte de las mujeres madres trabajadoras se ven influenciadas por el sistema normativo en el ámbito de trabajo, por las posibilidades de acceso a servicios y redes familiares, lo cual tiene que ver con su ubicación en el sistema de estratificación social.

En atención a lo anterior, se debe considerar que al ingreso masivo de las mujeres al mercado de trabajo le corresponde modificaciones de orden cultural profundamente arraigadas, las que ponen en cuestión, ideas como la división sexual del trabajo en los hogares, particularmente en lo que se refiere al cuidado infantil, el balance que hacen las trabajadoras del significado del trabajo con relación a las responsabilidades familiares y las responsabilidades laborales, la imagen que las trabajadoras tienen de la familia y de la distribución real de las responsabilidades familiares, ¿cómo influyen las responsabilidades familiares en la actividad laboral de las mujeres?.



Lo anterior es así, ya que el trabajo en el mundo contemporáneo es un componente primordial del proyecto de vida, de la autoafirmación y de la valoración social, tanto para los hombres, como para las mujeres, es fuente primordial de inclusión social. Sin embargo, para las mujeres implica la transformación del modelo asignado de proyecto de vida dedicado al trabajo reproductivo y no remunerado, lo que se traduce en una carga adicional para superar las limitaciones y prejuicios sociales respecto a sus derechos y capacidades que constituyen frenos para una participación equitativa en el empleo.

Ejemplos concluyentes de ello son, como ya se señaló, la resistencia a incorporar mujeres por los costos de la maternidad, la segmentación ocupacional por género, etc., situaciones que a todas luces se traducen en discriminaciones de género y son especialmente relevantes por cuanto ellas se potencian al interactuar con otras variables generadoras de diferencias (ingresos, niveles educativos, capital cultural de origen, etnia, clase social, condición rural o urbana, etc.), sumando barreras y exclusiones.<sup>178</sup>

Atendiendo a los roles de género tradicionales, las mujeres enfrentan mayores dificultades que los hombres para insertarse y permanecer en el mercado laboral. Como consecuencia de ello, sus tasas de participación son menores y tienen dificultades para acceder a empleos de mayor calidad y avanzar en la escala ocupacional. Para que las mujeres ejerzan sus derechos y tengan las mismas oportunidades que los hombres, es necesario que se reconozca su aporte a la familia y la sociedad.

Además, se requiere de políticas activas del mercado de trabajo que incorporen una dimensión de género, apoyar la inserción laboral femenina por medio de servicios de información y orientación que tomen en cuenta las

---

<sup>178</sup> [https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file\\_publicacion/trazos\\_20.pdf](https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/trazos_20.pdf) (consultado 25 de enero de 2017)

necesidades específicas de las mujeres, ofrecer servicios de orientación y formación profesional con el fin de facilitar el reintegro de las mujeres a la fuerza de trabajo tras una ausencia por maternidad o responsabilidades familiares.

Es necesario garantizar servicios de cuidado infantil, así como promover y permitir la participación de las madres trabajadoras en el cuidado y educación de sus hijos de edades menores y dejar de lado, las necesidades de las madres trabajadoras puede generar una crisis que agudizaría las tensiones enfrentadas por las mismas, ya que una de las razones que aducen algunas mujeres que no trabajan remuneradamente, es que no tienen con quien dejar a sus hijos.

Por otra parte, existe la idea de que las normas de protección a la maternidad en el trabajo afectan negativamente la empleabilidad de las mujeres, ya que puede “encarecer” la contratación de mujeres, una idea muy recurrente es que la condición real o potencial de madres de las trabajadoras constituye uno de los factores más importantes en la determinación de malas condiciones de trabajo para ellas: menores salarios, menores posibilidades de promoción, malos tratos en el trabajo y mayor informalidad, condición esta última que se asocia con una precaria situación en materia previsional para las trabajadoras y en limitaciones para acceder a las políticas de resguardo a la maternidad en el trabajo.<sup>179</sup>

La contratación de mujeres resulta más costosa y es desincentivada por la legislación de protección a la maternidad cuestión que entra en tensión con discursos pro crecimiento económico y aumento de la productividad, en el marco de los cuales el fomento al empleo femenino ocupa un lugar importante.

De igual forma la relación entre maternidad y trabajo, en un contexto laboral como el actual, es una relación compleja, dado que la organización de las jornadas de trabajo, la intensificación del trabajo, los niveles salariales, la

---

<sup>179</sup> <https://polis.revues.org/9102?lang=es> (consultado 25 de enero de 2017)

disponibilidad que se demanda a los trabajadores, etc., dificulta seriamente las posibilidades de articular familia y trabajo, convirtiendo dicha tarea en una cuestión difícil y desgastante, especialmente para aquellas personas que junto con el trabajo productivo tienen en sus manos el trabajo doméstico y de cuidado, personas que como sabemos siguen siendo predominantemente mujeres.

Resulta relevante citar lo que afirmó un parlamentario socialista chileno<sup>180</sup> respecto que los problemas que ponen de manifiesto las madres trabajadoras, las dificultades para articular trabajo y familia, así como las malas condiciones laborales que enfrentan, son vistas como una expresión de “condiciones objetivas vinculadas a las mujeres y no como un mercado laboral que les es hostil”. Es decir, no se trataría de una organización del mercado de trabajo problemática, sino de personas problemáticas, en este caso mujeres que son madres o que eventualmente pueden llegar a serlo.

Esta concepción de la relación entre maternidad y trabajo refleja una serie de juicios de género respecto de los espacios sociales y roles propios de hombres y mujeres, que en gran medida siguen sustentadas y se expresan en una distribución sexual del trabajo reproductivo (femenino). Ello explica en medida importante las tensiones y problemas que genera la actual relación entre maternidad y trabajo.

Así, para referirse a la relación tensionada entre maternidad y trabajo, para definir qué medidas deben ser implementadas o cuales modificadas, se alude frecuentemente a análisis del tipo costo-beneficio.

Lo que predomina es un criterio empresarial que permea a distintos actores sociales y al cual debe supeditarse incluso la mayor evidencia científica con la que

---

<sup>180</sup> Ansoleaga E, Godoy L, La maternidad y el trabajo en Chile: Discursos actuales de actores sociales. POLIS, Revista Latinoamericana 2013:121-14. Disponible en: <http://2tp344999.redalyc.org/articulo.oa?id=30528720015>. Fecha de consulta: 14 de agosto de 2015.

se cuenta hoy en relación, por ejemplo, a los beneficios de lactancia materna o el apego en la salud futura de niños y niñas.

En una dimensión de acceso y ejercicio de derechos, se advierten varias tensiones. Una tensión entre los beneficios de contar con leyes de protección a la maternidad en el trabajo como un derecho conquistado y los efectos discriminatorios para las mujeres trabajadoras que se le atribuyen a dicha legislación (malas condiciones de trabajo, limitaciones para la incorporación de mujeres en ciertos sectores y ocupaciones, entre otras).

Otra tensión se produce entre contar con esta legislación y el hecho que ella sea un factor que genere desigualdades entre las mujeres trabajadoras en la medida que el acceso a la protección a la maternidad o sus licencias relativas, está condicionado al tipo de contrato laboral de las trabajadoras, a su condición de formalidad o informalidad.

El incentivo al empleo femenino concebido como un derecho, como expresión de una mayor equidad social y de género (y no sólo como un factor de desarrollo económico), versus un mercado laboral que sigue discriminando a las mujeres por razones de género, ello configura en las mujeres una experiencia del trabajo productivo muy ambigua, pues al mismo tiempo que dicho trabajo puede ofrecer importantes oportunidades de desarrollo personal y profesional y de aumentar sus niveles de autonomía personal y económica, constituye un espacio que las discrimina por el hecho de ser mujeres y muy especialmente, por su condición real o potencial de madres.

Desde una dimensión demográfica, se produce una tensión entre fomentar el ingreso de las mujeres al mercado de trabajo y aumentar las tasas de natalidad. Es como si la inserción laboral de las mujeres, el éxito profesional y laboral, se viviera en la práctica como un desincentivo a la maternidad, la relación entre ésta y trabajo se asemeja a un juego, de suma cero entre ambos fenómenos, o sea,

conforme se estimula más el ingreso de las mujeres al mundo del trabajo, disminuye la propensión de las mujeres a la maternidad, o por lo menos aumenta la decisión de postergar la maternidad. Ello explicaría -además de la reducción del número de hijos- fenómenos como el aplazamiento de la maternidad a edades en las cuales las mujeres tienen carreras laborales más consolidadas.

En relación al papel del Estado y de las políticas públicas en estas materias, se plantean varias tensiones y problemas. Los beneficios de contar con una legislación que protege la maternidad en el trabajo suscitan tensiones en torno a los sistemas de financiamiento de esta normativa: debe ser asumido sólo por el Estado o en él debe concurrir también el sector privado.

El Estado tiene la tutela de ciertos bienes públicos y esta es otra cuestión problemática al momento de pensar en las políticas públicas de protección a la maternidad. ¿Cuál es el bien que se busca proteger a través de la normativa: acaso son los derechos de la infancia, de los niños/as, o son los derechos de las mujeres en tanto ciudadanas, en tanto trabajadoras? Algunos especialistas y actores pertenecientes a organizaciones de la sociedad civil, critican el hecho que gran parte de la legislación de protección a la maternidad en el trabajo tenga por propósito, como ha sucedido en décadas pasadas, la protección de los derechos de los niños/as y no los de las mujeres en tanto trabajadoras y ciudadanas<sup>181</sup>.

Atendiendo a ello, se plantea la necesidad de balancear los derechos e intereses de todas las partes involucradas, mujeres y niños y no tratarlos como cuestiones antagónicas: o se fomenta la contratación de mujeres o se fomenta la lactancia materna exclusiva como condición para el desarrollo adecuado de los niños/as. Ello porque se reconocen las estrechas vinculaciones que existen entre el bienestar de ambos, lo que hace necesario conjugar los intereses de niños/as y

---

<sup>181</sup> Ansoleaga E, Godoy L, La maternidad y el trabajo en Chile: Discursos actuales de actores sociales. POLIS, Revista Latinoamericana 2013121-14. Disponible en: <http://2ttp344999.redalyc.org/articulo.oa?id=30528720015>. Fecha de consulta: 14 de agosto de 2015.

madres. Al respecto una especialista afirma que el desarrollo de los niños debe armonizarse con los intereses de las madres: “si tenemos a una madre que no tiene sus derechos como trabajadora bien resueltos, vamos a tener un niño mal cuidado, maltratado”<sup>182</sup>.

En ese contexto, se debe destacar que la sociedad ha asignado distintos roles a los hombres y a mujeres: al hombre el trabajo productivo y a la mujer el cuidado de los hijos y las tareas del hogar. Los modelos de hombre proveedor y mujer cuidadora son los que han prevalecido en nuestro país.

Ahora bien, pese al ingreso masivo de las mujeres al mercado de trabajo, estos roles se han mantenido en muchos países. Lo que ha aparejado desigualdades en el empleo y la ocupación, dado que además del trabajo remunerado fuera del hogar, las mujeres deben trabajar en el hogar. Ello conduce a que busquen trabajos que les permitan conciliar el trabajo remunerado con los “deberes” familiares y que, como consecuencia, tengan menores oportunidades de acceder y de ascender en determinados trabajos.

### 5.2 ¿Y cómo estamos en México?

Ante tal pregunta, resulta obligado atender a referencias de percepciones y opiniones de los miembros del grupo específico “mujeres” y de la percepción general de la sociedad sobre los mismos, citado en la Encuesta Nacional sobre Discriminación en México 2010, reveló que:

La mayoría de las mujeres encuestadas opina que sí existe discriminación por su condición, uno de cada cinco encuestados opina que las mujeres tienen

---

<sup>182</sup> Ansoleaga E, Godoy L, La maternidad y el trabajo en Chile: Discursos actuales de actores sociales. POLIS, Revista Latinoamericana 2013121-14. Disponible en:<http://2ttp344999.redalyc.org/articulo.oa?id=30528720015>. Fecha de consulta: 14 de agosto de 2015.

menos capacidades que los hombres para ejercer cargos importantes y principalmente que el trabajo y la familia son los dos espacios donde más se percibe la discriminación hacia las mujeres.

Las mujeres alguna vez unidas (separadas, divorciadas y viudas) son las que en mayor medida perciben la falta de empleo y la economía como un problema de las mujeres en México, mientras que los problemas de abuso, maltrato y violencia fueron más mencionados, los problemas relacionados con la delincuencia y la inseguridad fueron mencionados por un mayor porcentaje de las mujeres solteras.

De la población de mujeres, 56% está de acuerdo con la idea de que en México no se respetan los derechos de las mujeres. Los porcentajes disminuyen para quienes tienen una postura en contra: 22.1% está en desacuerdo con esa idea.

Más de la mitad de las mujeres en México de cualquier rango de edad afirma estar parcial o totalmente de acuerdo con la idea de que en México no se respetan los derechos de las mujeres, sólo una de cada cinco manifiesta estar en contra de esa afirmación.

Misma cantidad de mujeres están totalmente de acuerdo o de acuerdo en parte con la aseveración de que la sociedad no ayuda a las mujeres porque no conoce sus problemas. El porcentaje de esa respuesta asciende a 60% en las adolescentes.

Los datos recabados en la Encuesta ratifican la sobrecarga de trabajo de las mujeres con la llamada “doble jornada”, pues aun cuando se incorporen al mercado laboral, sobre ellas recaen en mayor medida las tareas domésticas no remuneradas. Seis de cada diez mujeres comparten la opinión de que en las familias donde la mujer trabaja es la mujer misma quien más se ocupa de la casa,

mientras que casi una de cada cinco señala que son los dos, el hombre y la mujer. Sólo 7.2% manifiesta que es el hombre.

Si bien en la mayoría de las regiones del país las mujeres manifestaron que cuando la mujer trabaja, quienes se ocupan más de la casa son ellas mismas, algunas regiones del sureste como Campeche- Quintana Roo-Yucatán y del norte como Coahuila-Nuevo y León-Tamaulipas muestran mayores porcentajes de población con una distribución más equitativa entre ambos sexos. En esos estados, entre 27 y 29% de las mujeres dijeron que cuando las mujeres trabajan, las tareas domésticas recaen de igual manera entre mujeres y hombres. La mayor percepción de desequilibrio en el reparto de tareas domésticas se observa en las regiones Aguascalientes-Guanajuato-Querétaro y Tabasco-Veracruz, con una sobrecarga de trabajo doméstico en las mujeres que además trabajan para el mercado.

La información de zonas metropolitanas señala que en Querétaro, León, Toluca y Guadalajara, entre 63 y 79% de las mujeres opina que en las familias donde la mujer trabaja es la mujer misma quien más se ocupa de la casa. En la zona metropolitana de Torreón 35% de las mujeres manifiesta que las tareas del hogar se realizan entre los dos, lo cual indica una distribución de tareas que tiende a ser más equitativa.

De dichos datos se aprecia que la marginación, el rezago, la inequidad, la violencia y la falta de oportunidades son expresiones incuestionables de la discriminación contra las mujeres mexicanas. De este modo, la discriminación estructural que sufren las mujeres es un obstáculo fundamental para la consolidación efectiva de formas de convivencia social y política cabalmente democráticas, así como un obstáculo para el desarrollo nacional.

Sin duda es de manifestarse que estas representaciones se basan en prejuicios culturales que tienen como efecto la discriminación y la exclusión de las



mujeres y es en este contexto que la censura y condena al pleno goce de la sexualidad femenina es un atentado contra sus derechos fundamentales.

### **5.3 La discriminación en carne propia**

Soy profesora de kínder en una escuela privada en el Estado de México, llevo dos años laborando en esa institución, soy madre de dos niñas, de 7 y 1 año, en febrero de 2015 al enterarme que estaba embarazada de mi segunda hija, me encontré en el dilema de cómo informar en mi centro de trabajo esa situación, ya que varias de mis compañeras al saber por lo que estaba pasando me recomendaron no decir nada en el trabajo, ya que a todas las profesoras que habían pasado por la misma situación que yo, las habían despedido inmediatamente, lo que yo considero que es fuera de la ley – bueno eso creo-, sin embargo, decidí informarlo, a lo que, la persona encargada de las relaciones laborales me contestó que tendría que informarlo a los dueños de la escuela, porque muy seguramente tendría que firmar mi renuncia.

Pasados algunos días, se me informó que no me harían firmar mi renuncia, pero que sin duda, tendría que seguir laborando hasta muy cercano el parto, lo que por supuesto, sucedió, ya que fue hasta llegado el tiempo cercano al alumbramiento que pude disfrutar de mi licencia por maternidad, la cual según documentos que se me entregaron en el IMSS, debió de ser de noventa días, lo que por supuesto no sucedió, únicamente pude tomar sesenta días y bueno, ni hablar de la hora de lactancia a la que por ley tenemos derecho, tanto las madres como los hijos, pues cuando insinué ese hecho en mi trabajo, me dejaron muy claro que en esa escuela no existe hora de lactancia. Así, que creo que debo agradecer que no me hayan despedido.

Yo, soy madre de dos hijos, también soy abogada, empleada en el sector público, nunca imaginé que encontrarme en la disyuntiva de disfrutar de mi rol de

madre o el de profesionista, sin embargo, lo viví, primero al momento de tener que informar en mi trabajo que estaba embarazada de mi segundo hijo, ya que la dinámica del trabajo era muy acelerada, correr de arriba para abajo para poder atender de principio a fin del tareas encomendadas, las cuales por supuesto no disminuyeron por encontrarme embarazada.

Teniendo tres meses de embarazo decidí informar al director que estaba embarazada, lo que no le cayó nada en gracia, pues me dijo, -o sea que se va a ir tres meses de vacaciones, pues ojalá y no esté pidiendo permiso a cada rato para ir a sus consultas y todas esas cosas, por qué no se consiguió un marido que la pueda mantener-, comentarios que obviamente estuvieron fuera de lugar, ya que es mi derecho poder disfrutar de la maternidad, sin perder mi empleo y por supuesto no ser objeto de discriminación alguna.

Antes de poder disfrutar de la licencia por maternidad mi jefe me pidió adelantara el trabajo de los tres meses que no iba a ir al trabajo, increíble no. De vuelta al regreso al trabajo había una vacante para ascender en el trabajo, la cual me fue negada no por no tener las aptitudes necesarias, sino porque era mamá y pues según las perspectivas de mi jefe, no iba a poder con la responsabilidad laboral y tener que atender a mis hijos.

En repetidas ocasiones se me negó la oportunidad de atender a mis hijos cuando estaban enfermos o cuando tenían eventos escolares en los que se requería mi presencia, pues eran actividades que debían realizar acompañados de su mamá. Por su puesto conozco los derechos que tengo como madre en el ámbito laboral, sin embargo, estos no fueron respetados en mi trabajo, me surge la idea, que a mí que conozco esos derechos no me fueron respetados, que se esperan las mujeres que los desconocen, las que piensan que es normal que las despidan por estar embarazadas o que las cuestionen por su decisión de ser madres.

Resulta importante recordar lo señalado por la diputada española Carolina Bescansa, en su artículo *Mujeres con derecho a elegir*, “En la Capilla Sixtina se puede amamantar. Con permiso del Papa, sin aspavientos. Hacerlo en el Congreso es, por lo visto, un escándalo. No era la primera vez que un bebé irrumpía en el Congreso. Pero ayer, el hijo de la podemita, al que amamantó, se convirtió en centro de todas las miradas. Y comentarios.

La diputada y el partido, alegaron su intención de visibilizar “lo que hay en la calle” como gesto simbólico y reivindicativo de “aquellas mujeres que han de conciliar vida familiar y personal y vida laboral y no pueden hacerlo”. Desde luego, consiguió abrir el debate, que se hablara de la guardería del Congreso y de las dificultades de las madres trabajadoras. El gesto hubiera estado bien si el niño no hubiera ido de mano en mano, de brazo en brazo, por toda la fila de diputados podemitas posando para las fotos. Sí, como en la calle misma, los bebés son arrojados por amigos, colegas y compañeros. Pero lejos queda entonces la reivindicación. Y de ahí a considerarlo “lamentable”... El problema es que no todas las mujeres tienen derecho a elegir si amamantan o no a sus hijos en sus puestos de trabajo. Y que la normalidad solo llegará el día que un señor acuda con su bebé y no sea noticia.

Buscaron simbolismo y consiguieron espectáculo porque para las mujeres, sean madres o no, quizá las palabras del recién elegido presidente del parlamento, Patxi López, sean mucho más importantes que el gesto del niño en brazos: la condena a la violencia machista y el recuerdo a Clara Campoamor “que luchó para abrir la puerta de este hemiciclo a media España marginada. A las mujeres”.<sup>183</sup>

La diputada argentina Victoria Donda Pérez demostró que es madre por sobre todas las cosas, ella ha sido el centro de atención en redes sociales luego

---

<sup>183</sup> [http://politica.elpais.com/politica/2016/01/13/actualidad/1452679140\\_378742.html](http://politica.elpais.com/politica/2016/01/13/actualidad/1452679140_378742.html) (consultado el 10 de junio de 2016).

de que se publicara una fotografía de ella amamantando a su hija de ocho meses durante una sesión del Congreso Nacional en Buenos Aires.

Donda Pérez, quien es conocida como la diputada más joven en ser electa al Congreso, acostumbra a llevar a la pequeña Trilce a todas partes, como es natural, pero hasta ahora no había sido captada en imágenes amamantando en medio de sesiones o reuniones laborales.

De hecho, muchos la catalogaron como “privilegiada” por poder amamantar a su bebé durante sus horas de trabajo como diputada, personas agradecieron la acción pues fomenta al debate sobre los derechos de las mujeres a amamantar en público en Argentina<sup>184</sup>.

Otro ejemplo que merece mencionarse es el de la diputada chilena Camila Vallejo, cuando con su brazo izquierdo en alto, dio su apoyo a la presidenta Michelle Bachelet, que también juramentó en su segundo mandato y dijo que tendrá “un pie en el gobierno y otro en la calle”.

Ella fue una de las referentes de las marchas de estudiantes que se llevaron a cabo desde 2011 para reclamar mayor igualdad, educación gratuita y reformas políticas, incluido el cambio de la Constitución.

Ojalá no tuviéramos que escribir sobre esto, pero sigue sucediendo. En la jornada de ayer, la diputada del Partido Comunista, Camila Vallejo, asistió junto a su hija Adela a la sesión del Congreso donde se discutía el proyecto de ley Ricarte Soto, que busca el financiamiento de tratamientos médicos y de remedios para los enfermos de nuestro país.

---

<sup>184</sup> <http://www.laverdadvirtual.net/2015/07/diputada-argentina-amamanto-su-hija-en.html>  
(consultada 11 de octubre de 2016)

La presencia de la pequeña de casi 2 años no era más que un hecho anecdótico, pero a Jorge Schaulsohn, ex diputado del Partido por la Democracia, le pareció terrible. No solo eso, sino que se atrevió a condenar el hecho a través de los siguientes tweets: “Inapropiado”, “elitista” y “puede pagar nana”: muy mal ahí, Jorge. ¿Qué le molestará al ex parlamentario? Hasta donde sabemos, llevar a tus hijos al trabajo potencia la relación con los padres y los hace comprender y conocerlos más. Quizás Schaulsohn no está enterado de estos beneficios y de la libertad que existe de llevar a los hijos siempre y cuando se cumpla con las labores a realizar. Recordemos que Vallejo se aloja en los primeros puestos en cuanto a asistencia a las sesiones del Congreso, con un casi perfecto 99%.

Camila Vallejo respondió calificando a Schaulsohn como un “machista recalcitrante” y apuntó a la necesidad de “una reforma laboral que asegure a padres y madres el poder criar a sus hijos”<sup>185</sup>.

### **5.4 Madres trabajadoras: conciliación entre la vida laboral y familiar**

La conciliación de vida laboral y familiar no es un tema que concierne sólo a las mujeres, sino un objetivo atendible por el conjunto de los actores que participan en los procesos de trabajo. Se debería fortalecer el tratamiento de este tema en los ámbitos de negociación y diálogo social, pues a través de este intercambio la conciliación se acerca al campo de las acciones específicas. La posibilidad de alcanzar acuerdos entre los empleadores y los trabajadores, potencia los objetivos y estrategias que se llevan a cabo por parte de cada sector.

En ese sentido, la conciliación entre vida laboral, familiar y personal, se debe atender como una corresponsabilidad social en las tareas de cuidado entre hombres y mujeres, así como también entre familias, Estados y la sociedad, en

---

<sup>185</sup> <http://mqltv.com/schaulsohn-condena-a-camila-vallejo-por-ir-con-su-hija-al-congreso/> (consultado el 11 de octubre de 2016).

ese espacio, el Estado debe hacerse más presente generando una institucionalidad que permita políticas públicas sostenibles en el tiempo.

Un problema central para la conciliación entre vida laboral y familiar es el efectivo cumplimiento de la normativa existente, de manera que los derechos consagrados en la ley sean efectivamente ejercidos. Mejorar el ejercicio de los derechos al cuidado a través de un mayor cumplimiento de la ley.

Se debe combatir el incumplimiento de la legislación en dos sentidos: a través de la prevención y la fiscalización. Muchas veces las infracciones se producen por desconocimiento de la normativa. Se debe evaluar el cumplimiento y la efectividad real de la normativa existente y detectar factores que dificultan la realización de denuncias o el cumplimiento de las normas.

El fortalecimiento de la justicia laboral es un medio fundamental para mejorar el cumplimiento efectivo de la normativa y garantizar el acceso a la justicia de todas las personas que trabajan.

Ante tales circunstancias debemos preguntarnos ¿Qué se ha hecho en México para eliminar la discriminación estructural en el ámbito laboral por maternidad hacia las mujeres?

En ese contexto, es de señalarse que el Estado Mexicano debe atender la demanda social viva, de un sector históricamente desaventajado que hoy con su creciente visualización y organización exige el reconocimiento de sus derechos; que tras años de estigmatización y de una lucha desigual sigue erigiéndose orgulloso de su identidad, de sus valores y de la diaria aportación que hace a la construcción de un país, las madres trabajadoras.

Lo anterior obedece a que si bien, existe el reconocimiento constitucional del derecho humano a la maternidad, al mismo tiempo que al trabajo, también lo

es que en la realidad las mujeres al momento de ejercerlos conjuntamente se encuentran con diversos obstáculos que limitan su ejercicio, toda vez que existe una falsa percepción relacionada a la productividad de las madres trabajadoras en relación con los varones, estereotipando el actuar de las mismas con el detrimento en la productividad, relacionando por supuesto ésta con el número de horas que se pasa en la fuente de trabajo.

Así, podemos destacar que al día de hoy nuestro sistema jurídico mexicano ha sufrido cambios estructurales a fin de no ser rebasado por la realidad social; a modo de ejemplo tenemos la reforma el Código Civil del Distrito Federal, respecto de la institución del matrimonio, pues resulta que a fin de que la comunidad LGBTI (lesbianas, gays, bisexuales y personas transgénero) no se sienta discriminada o agredida por nuestro derecho positivo, se tuvo que legislar al respecto, es decir, ahora en dicha entidad se concibe el matrimonio de la siguiente manera: *“Artículo 146.- El matrimonio es la unión libre de dos personas para realizar la comunidad de vida, en donde ambos se procuran respeto, igualdad y ayuda mutua. Debe celebrarse ante el Juez del Registro Civil y con las formalidades que estipule el presente código.”*<sup>186</sup>.

Misma suerte corre la reforma de 8 de octubre de 2014, a los artículos 145 y 147 del Código Penal del Distrito Federal al permitir el aborto hasta las 12 semanas de embarazo<sup>187</sup>, la cual se justifica con el pretexto de ser un problema de salud pública, pues la tercera causa de muerte materna en México, obedece a complicaciones derivadas de abortos mal practicados. Ambos ejemplos son muestras de nuestra realidad social.

Así, tras radicales transformaciones derivadas de las necesidades y fenómenos sociales de cada momento histórico, no debe pasar por alto que la

---

<sup>186</sup> <http://www.aldf.gob.mx/archivo-2e8d72b55b5b732a3535a7b8152304f8.pdf> (consultado el 15 de diciembre de 2013).

<sup>187</sup> <http://www.aldf.gob.mx/archivo-d261f65641c3fc71b354aaf862b9953a.pdf> (consultado el 15 de diciembre de 2013).

incursión de las mujeres en el ámbito laboral ha aumentado, surgiendo la inminente necesidad de legislar a favor de este grupo vulnerable.

En congruencia con lo anterior y al encontrarse establecidos y protegidos jurídicamente los derechos humanos de la maternidad y al trabajo, cabe destacar que es urgente actuar dentro del marco Constitucional actual en favor de la coherencia del ejercicio de ambos derechos humanos, toda vez que el artículo 1 de nuestra Ley Fundamental veda cualquier posibilidad de discriminación y establece la igualdad ante la Ley de todos los mexicanos, sin que sea admisible exclusión laboral por la condición de gestante y/o madre.

Aunado a lo anterior, se ha observado que en el mercado laboral se aleja a las madres trabajadoras de los puestos del poder de decisión, de los empleos técnicos, con alto contenido tecnológico o con las mejores perspectivas de desarrollo de carrera, adjudicándole limitaciones por desempeñar a la vez tareas propias de la maternidad, teniendo por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades; es decir, sufren discriminación.

La ausencia en el reconocimiento de derechos de las madres trabajadoras y en su caso la materialización de los ya existentes, no debe tener cabida en una sociedad que evoluciona y que tiene que encontrar en la diversidad existente a su interior un valor fundamental en el desarrollo de un Estado verdaderamente incluyente.

Por tanto, la obligación del Estado es avanzar en el desarrollo de la materialización de los derechos humanos de las madres trabajadoras, la cual se encuentra respaldada en un importante número de Instrumentos Internacionales que México ha suscrito en contra de la discriminación de la mujer y que hoy no se ve reflejado en el modelo laboral existente en nuestro País.



De lo que se concluye que, no obstante que hoy en día es un tema prioritario el respeto y defensa los derechos de las madres trabajadoras, en la práctica existe una gran brecha entre lo establecido en la Ley y su materialización, así como el desconocimiento entre las autoridades competentes de los instrumentos internacionales que deben ser parte de nuestro derecho positivo.

### **5.5 Favorecer la incorporación y la permanencia de mujeres en el mercado laboral**

Es necesario hacer una labor de promoción y difusión de los derechos y deberes definidos por las leyes laborales, desarrollar programas de capacitación en materia de protección de la maternidad y responsabilidades familiares tanto a empleadores como a trabajadores.

Para la mejor observancia de las normas y su fiscalización es preciso hacer más operativa la legislación. Ello, simplificando los mecanismos y acelerando los procedimientos de denuncia, investigación y sanción.

Además, se debe mejorar significativamente el monitoreo y fiscalización del cumplimiento de la ley en materia de protección de la maternidad y de los derechos de trabajadores con responsabilidades familiares.

Asimismo, una revisión de las infracciones por incumplimiento de la licencia de maternidad y otras leyes relativas a las responsabilidades familiares permitiría desarrollar programas que respondan a la realidad nacional.

Modernizar las instancias de justicia laboral con el fin de reforzar su efectividad y eficiencia, a través de capacitación y provisión suficientes.

### **5.6 Mecanismos de denuncia e instancias fiscalizadoras en México**

El derecho a la igualdad y no discriminación está contenido en el artículo 1 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos y constituye uno de los principios y fundamentos centrales de los derechos humanos. El Estado mexicano, se han comprometido a respetar y garantizar, los derechos humanos reconocidos sin discriminación de ninguna índole.

Esta responsabilidad requiere avanzar consistentemente en la armonización de las obligaciones del derecho a la igualdad y no discriminación en la normativa que rige la vida institucional y política de la Administración Pública Federal y la conducta del personal del servicio público.

Para cumplir con ello, es que se formuló el Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2014-2018, en el que se establecen líneas de acción para que cada institución pública, especialmente del Ejecutivo Federal revise, incorpore, adecúe y robustezca su normatividad y sus prácticas, de tal manera que se eliminen las disposiciones regulatorias y administrativas que favorecen o toleran prácticas discriminatorias y promueve las adecuaciones necesarias para que progresivamente se incorpore la cultura antidiscriminatoria que se convierta en garantía de la igualdad de trato y de oportunidades para el goce de los derechos humanos y el trato igualmente digno en el acceso a los programas y servicios públicos, cuya responsabilidad está a cargo de las autoridades.

En atención a lo anterior, se creó en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación publicada en el Diario Oficial de la Federación el 11 de Junio de 2003 el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación CONAPRED, es la institución rectora para promover políticas y medidas tendientes a contribuir al desarrollo cultural y social y avanzar en la inclusión social y garantizar el derecho a la igualdad.

El CONAPRED también se encarga de recibir y resolver las reclamaciones y quejas por presuntos actos discriminatorios cometidos por particulares o por autoridades federales en el ejercicio de sus funciones, desarrolla acciones para proteger a todos los ciudadanos y las ciudadanas de toda distinción o exclusión 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, que impida o anule el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas (artículo 1 Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación).

De igual forma debe diseñar estrategias e instrumentos, así como promover programas, proyectos y acciones para prevenir y eliminar la discriminación. Verificar la adopción de medidas y programas para prevenir y eliminar la discriminación en las instituciones y organizaciones públicas y privadas. Divulgar los compromisos asumidos por el estado mexicano en los instrumentos internacionales que establecen disposiciones en la materia; así como promover su cumplimiento en los diferentes ámbitos de Gobierno.

Uno de los objetivos principales por los que fue creado el CONAPRED es para investigar presuntos actos y prácticas discriminatorias, tutelar los derechos de los individuos o grupos objeto de discriminación mediante asesoría y orientación, promover la presentación de denuncias por actos que puedan dar lugar a responsabilidades previstas las disposiciones legales correspondientes. Conocer y resolver los procedimientos de queja y reclamación, solicitar a las instituciones públicas o a particulares, la información para verificar el cumplimiento de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

El Consejo conocerá de las quejas por los presuntos actos, omisiones o prácticas sociales discriminatorias atribuidas a particulares, personas físicas o jurídicas colectivas, así como a personas servidoras públicas federales y a los

poderes públicos federales, e impondrá en su caso las medidas administrativas y de reparación que corresponda conforme a la Ley.

Otra de las funciones del Consejo es proporcionar orientación a las personas peticionarias y agraviadas respecto a los derechos que les asisten y los medios para hacerlos valer y de ser el caso, remitirlos a las instancias correspondientes en la defensa de los citados derechos.

El procedimiento relativo a la queja debe ser breve y sencillo y se rige por los principios pro persona, de inmediatez, concentración, eficacia, profesionalismo, buena fe, gratuidad y suplencia de la deficiencia de la queja.

Dentro de ese procedimiento puede existir la etapa de conciliación, en el cual personal del Consejo aviene a las partes para resolver, a través de alguna de las soluciones que se propongan, velando por la máxima protección de los derechos de las personas presuntamente víctimas de conductas o prácticas sociales discriminatorias, lo que no será procedente en los casos graves, o bien exista el riesgo inminente de revictimizar a la persona peticionaria, en los cuales el Consejo, continuará con la investigación.

Si al terminar la investigación el Consejo comprueba los actos, omisiones o prácticas sociales discriminatorias, formulará la correspondiente resolución por disposición, en la cual se señalarán las medidas administrativas y de reparación.

Dentro de las medidas administrativas para prevenir y eliminar la discriminación, el Consejo podrá impartir cursos o talleres que promuevan el derecho a la no discriminación y la igualdad de oportunidades y también puede imponer las siguientes medidas de reparación, como la restitución del derecho conculcado por el acto, omisión o práctica social discriminatoria, compensación por el daño ocasionado, amonestación pública, disculpa pública o privada y garantía de no repetición del acto, omisión, o práctica social discriminatoria.

En ese orden de ideas, es importante mencionar que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social formuló la Norma NMX-R-025-SCFI-2009 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres cuyo objetivo fue evaluar y certificar las prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, implementadas en los centros de trabajo además de dar cumplimiento a la normatividad nacional e internacional en materia de igualdad y no discriminación laboral, previsión social, clima laboral adecuado, accesibilidad, ergonomía y libertad sindical. Dicha norma, a raíz de los cambios en las normativas en los temas que aborda, se fortaleció dando como resultado el cambio de su denominación quedando como NMX-R-025-SCFI-2012, para 2015, se expide la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, que es la vigente a la fecha.

En esa tesitura el INMUJERES implementó el Modelo de Equidad de Género (MEG) en el año 2003, cuyo objetivo es desarrollar, fomentar e impulsar la igualdad de género en las organizaciones, para institucionalizar las políticas de igualdad de género y propiciar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo.

Y por su parte, el CONAPRED en 2011 diseñó e implementó la Guía de Acción contra la Discriminación: "Institución Comprometida con la Inclusión" (Guía ICI), con el fin de apoyar y asesorar a las instituciones públicas, educativas, empresas y organizaciones sociales de todo el país en la construcción de la cultura de igualdad laboral y no discriminación.

Los tres mecanismos buscan generar una cultura de respeto y cumplimiento de la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral, sin embargo, a pesar de los esfuerzos realizados para salvaguardar los derechos de las y los trabajadores, aún persisten dentro del mercado laboral diversas formas de discriminación, las cuales representan obstáculos para el pleno goce de sus derechos humanos y laborales. Esta discriminación inhibe el ejercicio igualitario de libertades, derechos

y oportunidades de las personas, las excluye y las pone en desventaja para desarrollar de forma plena su vida.

Es así, de 2009 a 2012 se certificaron en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres 1,082 centros de trabajo del sector privado y 443 instituciones de los tres órdenes de gobierno con un total de 19,534 trabajadoras y 24,523 trabajadores<sup>188</sup>.

En 2013 se certificaron en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2012 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres 10 empresas del sector privado con 695 centros y 66 instituciones con 382 dependencias y unidades administrativas de los tres órdenes de gobierno, con un total de 39,159 trabajadoras y 41,651 trabajadores<sup>189</sup>.

Durante 2014 se certificaron 6 empresas con 9 centros de trabajo del sector privado y 11 instituciones con 51 dependencias y unidades administrativas de los tres órdenes de gobierno con un total de 8,162 trabajadoras y 13,969 trabajadores<sup>190</sup>.

Para el periodo enero-septiembre de 2015, se certificaron 14 centros de trabajo, 9 del sector privado y cinco instituciones del sector público con un total de 1,177 trabajadoras y 1,261 trabajadores<sup>191</sup>.

---

<sup>188</sup> [http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=543&id\\_opcion=686&op=686](http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=543&id_opcion=686&op=686) (consultado 11 de octubre de 2015).

<sup>189</sup> [http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=543&id\\_opcion=686&op=686](http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=543&id_opcion=686&op=686) (consultado 11 de octubre de 2015).

<sup>190</sup> [http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=543&id\\_opcion=686&op=686](http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=543&id_opcion=686&op=686) (consultado 11 de octubre de 2015).

<sup>191</sup> [http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=543&id\\_opcion=686&op=686](http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=543&id_opcion=686&op=686) (consultado 11 de octubre de 2015).

De 2003 a 2013, 326 organizaciones que suman 2,879 centros de trabajo han obtenido la certificación en el Modelo de Equidad de Género (MEG). Este instrumento ha permitido a las organizaciones generar procedimientos para mejorar las condiciones de trabajo, a partir de su implementación aprendieron a diagnosticar la situación que guarda la igualdad de género, a saber cómo mejorarla, a generar condiciones de mayor equidad, estabilidad y a desarrollar un mejor ambiente de trabajo, así como a promover una cultura de respeto a las diferencias, de igualdad de oportunidades y apoyar así a la democratización del país<sup>192</sup>.

---

<sup>192</sup> [http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=543&id\\_opcion=686&op=686](http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=543&id_opcion=686&op=686) (consultado 11 de octubre de 2015).

### CONCLUSIONES

Con base en lo expuesto en el capitulo del presente trabajo, se desprenden las siguientes conclusiones.

**PRIMERA.** Las tendencias en la participación laboral femenina muestran un crecimiento sostenido y significativo durante los últimos 30 años, sin embargo, la reorganización de los hogares y las políticas de conciliación no han evolucionado en la misma medida, prevaleciendo las desigualdades entre mujeres y hombres asociadas a la histórica división del trabajo para el mercado y el trabajo doméstico, o para la reproducción material de los hogares. La autonomía económica da la pauta a otros tipos de autonomía y empoderamiento para la toma de decisiones, tales como el libre ejercicio de la ciudadanía, la participación política y el pleno acceso al goce de los derechos humanos.

**SEGUNDA.** La maternidad real o potencial de las mujeres trabajadoras, junto con constituirse en una barrera de entrada al mercado de trabajo es un factor importante en la determinación de malas condiciones de trabajo para las mujeres, es decir, más que impedir el ingreso de mujeres, incide en que este ingreso se haga en malas condiciones: menores salarios, menores posibilidades de promoción, malos tratos y mayor informalidad.

**TERCERA.** En el plano de la inserción laboral, es necesario construir desde los procesos educativos las condiciones que propicien la inserción de las mujeres en carreras no tradicionales, así como proveer las políticas necesarias para incrementar su liderazgo empresarial.

**CUARTA.** Existen discrepancias entre fomentar el ingreso de las mujeres al mercado de trabajo y aumentar las tasas de natalidad, es como si la inserción laboral de las mujeres, el éxito profesional y laboral, se viviera en la práctica como un desincentivo a la maternidad.



**QUINTA.** Se sigue teniendo el argumento que la contratación de mujeres es más cara, que sus costos laborales serían más altos, ya que el compromiso de la mujer con su función materna y con el rol de principal (o única) responsable por el cuidado del universo doméstico interfiere negativamente en su desempeño laboral y aumenta los costos de su contratación. Estos supuestos costos más elevados estarían relacionados básicamente a los mecanismos legales de protección a la maternidad, tales como los permisos pre y post natal, el horario especial para la lactancia, los permisos para el cuidado de hijos enfermos, la estabilidad para la mujer embarazada o en el período post parto, los servicios de cuidado infantil, de lo que se concluye que esta es una de las percepciones empresariales sobre los costos laborales de hombres y mujeres.

**SEXTA.** Debido al doble discurso del que se ha hablado, es decir por un lado, la búsqueda de la protección de la maternidad y por el otro, la limitación en los empleos para ejercer ésta y al mismo tiempo desarrollar una carrera laboral, cuestiones desde las cuales se asume que la menor cantidad de hijos o el aplazamiento de los embarazos es sólo a una opción de las mujeres.

**SÉPTIMA.** Si bien ha habido cambios sociales que han contribuido a ampliar las posibilidades de inserción laboral de las mujeres y a cuestionar que la maternidad sea el destino irrenunciable de ellas, las discriminaciones que siguen afectando a las mujeres en el mercado de trabajo relacionadas con su condición de madres, las dificultades que la organización del mercado de trabajo ofrece para articular las responsabilidades laborales con la vida familiar, los mayores costos de los planes de salud de las mujeres, son condiciones materiales que restringen seriamente la capacidad de opción de las mujeres.

**OCTAVA.** El aplazamiento de la maternidad o la reducción del número de hijos expresa la falta de condiciones materiales en términos de organización del mercado de trabajo, de redistribución de tareas de cuidado y trabajo doméstico entre hombres y mujeres al interior de las familias, de organización de sistemas de

cuidado, de acceso a sistemas de salud, para que las mujeres trabajadoras puedan vivir satisfactoriamente su maternidad.

**NOVENA.** La lactancia materna aporta importantes beneficios tanto a la madre como al niño, pues a nivel biológico induce tranquilidad, que puede medirse como disminución de la tensión arterial y de la tasa de hormonas del estrés como el cortisol, lo que sin duda propicia un estado emocional de satisfacción en las madres y de seguridad en el niño.

**DÉCIMA.** En la actualidad se concibe a la maternidad y a la familia como instituciones anacrónicas y burguesas, sin embargo, debido a la dinámica de nuestros días, se debe estructurar la vida laboral de modo que las mujeres sean capaces de realizarse sin una connotación negativa en sus múltiples funciones familiares.

**DÉCIMO PRIMERA.** Es imprescindible la generación de información que permita respaldar la elaboración de políticas públicas encaminadas a la igualdad entre mujeres y hombres y que promuevan la conciliación entre la vida laboral y familiar. Esto es importante no sólo para las mujeres, sino para el sistema económico y social.

**DÉCIMO SEGUNDA.** Es necesario insistir en la creación de mecanismos que promuevan y apoyen la participación de las mujeres en el trabajo remunerado, tales como legislación a favor del mejoramiento de las condiciones laborales de las mujeres, respeto a los horarios de trabajo y sobre todo, propiciar un clima laboral libre de discriminación por sexo.

**DÉCIMO TERCERA.** Estimar el trabajo de atención y cuidado en la misma medida que la producción de bienes y servicios, dado que este trabajo es el que produce los bienes con mayor externalidad social en cuanto son determinantes para el

desarrollo de las futuras generaciones y producen beneficios generalizados a quienes no pagan directamente por ellos.

**DÉCIMO CUARTA.** La creciente participación laboral femenina y las transformaciones familiares, demográficas y de modelos laborales, han cambiado de forma decisiva la relación entre la vida laboral y la familiar. Los trabajadores y particularmente las trabajadoras enfrentan hoy enormes tensiones al intentar conciliar ambos mundos.

**DÉCIMO QUINTA.** Desde la perspectiva del mundo del trabajo, en lugar de buscar la equidad promoviendo simplemente la incorporación de las mujeres a un mercado laboral estructurado por género, lo que se requiere es deconstruir la norma del trabajador ideal: hombre y sin responsabilidades domésticas con su familia o su vida personal.

**DÉCIMA SEXTA.** Se deben adecuar los marcos legales a las normas internacionales del trabajo, en donde se definen estándares mínimos a nivel mundial. Su ratificación y posterior adaptación de la legislación nacional es la forma en que los convenios se implementan en los países. Además de configurar la legislación, convenios como el que se refiere a trabajadores con responsabilidades familiares sirven para ofrecer orientación para la formulación de políticas en el ámbito de la conciliación entre vida laboral y familiar, como fuente de inspiración para unas buenas relaciones laborales y como modelos para los convenios colectivos.

**DÉCIMO SÉPTIMA.** La relación entre los conceptos de maternidad y trabajo, más particularmente, la articulación entre la vida productiva y reproductiva de las mujeres en México, así como las repercusiones que los cambios en los modelos de convivencia y organización familiar tienen en la articulación entre familia, comunidad, Estado y mercado.

**DÉCIMO OCTAVA.** A pesar de haber incorporado a las mujeres en la fuerza de trabajo, los empleadores siguen buscando, en su modelo de división del mismo, al hombre proveedor de ingresos. Esta idea de trabajador ideal asociada a lo masculino, resulta profundamente discriminatoria.

**DÉCIMO NOVENA.** Las opiniones recogidas en el estudio de casos realizado en torno al tema laboral son elocuentes en cuanto a señalar las nuevas percepciones acerca del rol de las mujeres, el trabajo aparece como un valor, un derecho y una aspiración legítima. Es mayoritaria la opinión que es bueno que la mujer trabaje fuera de casa, el trabajo es percibido como fuente de realización personal y de sociabilidad.

**VIGÉSIMA.** Estado y mercado deben desempeñar en esta transformación. La igualdad de derechos y de oportunidades, para pasar de ser un derecho formal, escrito, a ser un derecho real, ejercido por varones y mujeres, deberá tener en cuenta el reparto de los espacios que componen la vida social de los individuos en una sociedad: el espacio público, el espacio privado y el espacio doméstico.

**VIGÉSIMO PRIMERA.** La discriminación estructural, se trata de un fenómeno que trabaja en y más allá de la voluntad e intención de los individuos y las formas particulares o concretas de la discriminación se presentan como discriminación directa, pero se pueden registrar casos de discriminación indirecta, que son igualmente dañinos para los derechos de quienes la sufren. El contraste entre una y otra forma reside en la visibilidad, mientras la primera alude a la conciencia y voluntad de los sujetos de la relación, la segunda se formaliza en criterios, normas y reglamentos institucionales y en gustos y preferencias socialmente extendidos y frecuentemente ajenos a la voluntad o conciencia expresas de los individuos.

## FUENTES DE INFORMACIÓN

### BIBLIOGRAFÍA

Alba Romero, Concepción, Et. al, *Maternidad y Salud ciencia, conciencia y experiencia*, España, Ministerio de Sanidad, servicios sociales e igualdad, Centro de publicaciones, 2012, p. 168.

Batthyány, Karina, *Cuidado infantil y trabajo ¿Un desafío exclusivamente femenino?*, CINTERFOR, Uruguay, 2004, p. 200.

Bowlby John, *El apego y la pérdida*, Barcelona, España, editorial Paidós 1998, p. 365.

Bydlowski, M, *La deuda de vida. itinerario psicoanalítico de la maternidad*, Biblioteca Nueva, 2007, p. 208

Cisneros, Isidro. *Formas de la intolerancia. De la discriminación al genocidio*, México, Océano, 2004, p. 304.

De Ferrari, Francisco, *Derecho del Trabajo*, Vol. III, Buenos Aires, Depalma, 1970.

De la Cueva, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, 3ª ed., México, Porrúa, 1975, p. 682.

Dubet, Francois, *Sociología de la experiencia*. Madrid: CIS. 2010, P. 247.

Ferrajoli Luigi, *Derechos y garantías. La ley del más débil*, Madrid, Trotta, 1999, p.180.

Finkelkraut, Alain, *La sabiduría del amor*, Barcelona, Gedisa editorial, 1999, p. 160.

Gordon W. Allport, *The Nature of Prejudice*, Cambridge, Massachusetts, Addison-Wesley Publishing Company, 1954, p. 537.

Hannah Arendt, *Consideraciones heréticas sobre la cuestión de los negros y la equality*, en *Tiempos presentes*, Barcelona, Gedisa, 2002.

Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, P. *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill, México. 2006, p. 846.

Hoschild, R. *La mercantilización de la vida íntima. Apuntes de la casa y el trabajo*, Barcelona: Katz, 2008, p. 386.

Iris Marion Young, *Inclusion and Democracy*, Nueva York, Oxford University Press, 2000, p. 320.

Karl Marx, "Prólogo" a la *Contribución a la crítica de la economía política*, México, Siglo XXI Editores, 1980, p. 410.

Kurczyn Villalobos, Patricia, *Acoso Sexual y Discriminación por Maternidad en el Trabajo*, México, Porrúa UNAM. Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2010, p. 210.

Labrada Rubio, Valle, *Introducción a la teoría de los derechos humanos: fundamento. Historia. Declaración Universal de 10.XII.1948*, Madrid, Civitas, 1998, p. 232.

Márquez, Romero Raúl, *Criterios Editoriales del Instituto de Investigaciones Jurídicas y de la Enciclopedia Jurídica Mexicana*, México, UNAM, p. 35.

Mendizabal Bermúdez, Gabriela, *Análisis Comparativo de las Prestaciones de Seguridad Social por Maternidad*, Boletín Mexicano de Derecho Comparado. Nueva serie año XXXIX, núm. 116, 2006, p. 454.

Montaldo, Marta, ¿Dónde estás mamá? La maternidad actual: costos invisibles en el desarrollo emocional de los niños. Editorial Catalonia. 2009. Barcelona. p. 146.

Peces-Barba, Gregorio et al, *Derecho positivo de los derechos humanos*, Madrid, Debate, 1987, p. 432.

Rawls John, *A Theory of Justice*, Cambridge, Massachusetts, publicado por President and Fellows of Harvard College, 1971. 6a Reimpresión, 2006, p. 537.

Rodríguez Zepeda, Jesús, *Un marco teórico para la discriminación*, México, CONAPRED, 2006. p. 140.

Ronald Dworkin, *Taking Rights Seriously*, Londres, Duckworth, 1977. p. 369.

Tubert, Silvia, *Figuras de la madre, feminismos*. Madrid, Editorial Cátedra, S.A., 1996, p. 328.

Zabludovsky Kuper, Gina. *Empresarias y Ejecutivas en México. Diagnóstico y Desafíos*, ed. IPADE Publishing, 2013, p. 203.

## **RECURSOS INFORMÁTICOS Y MEDIOS ELECTRÓNICOS**

Aler Gay, I. *La transformación de la maternidad en la sociedad española 1975-2005. Otra visión sociológica*. Documentos de Trabajo 2/2006; 2006, disponible en: <http://www.centrodeestudiosandaluces.es>. consultado el 31 de enero de 2017.

Maya, Rafal. "Ser madre, una construcción social. Nuevos tiempos, nuevos conceptos de maternidad". CIMAC, México, D.F, disponible en: <http://www.cimacnoticias.com/noticias/02may/s02050701.html>, consultado el 10 de enero de 2017.

Miné, Michel. Los conceptos de discriminación directa e indirecta. Conferencia "Lucha contra la discriminación: Las nuevas directivas de 2000 sobre la igualdad de trato". Francia, 2003, p. 5, disponible en: [www.era.int/web/en/resources/5\\_1095\\_3386\\_file\\_en.4886.pdf](http://www.era.int/web/en/resources/5_1095_3386_file_en.4886.pdf) consultado el 15 de marzo de 2015.

Moncó, Beatriz, MATERNIDAD RITUALIZADA: UN ANÁLISIS DESDE LA ANTROPOLOGÍA DE GÉNERO AIBR. Revista de Antropología Iberoamericana [en línea] 2009, 4 (Septiembre-Diciembre): Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=62312914005> ISSN 1695-9752., consultado el 26 de octubre de 2015.

## **PORTALES INSTITUCIONALES**

[http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125\\_120615.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf)

<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm>

*Diario Oficial de la Federación*, lunes 5 de diciembre de 1960, México. Versión electrónica, en:

[http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM\\_ref\\_055\\_05dic60\\_ima.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM_ref_055_05dic60_ima.pdf)

<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm>

<http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Enadis-2010-RG-Accss-002.pdf>

<http://derechoshumanosyconstitucionalismo/2016/03/dia-internacional-de-la-mujer-8-de.html>.

[www.oit.org](http://www.oit.org) Convenio 183 y Recomendación 191

<http://www.onu.org.mx/agenda-2030/objetivos-de-desarrollo-del-milenio/>

<http://www.ilo.org/global/standards/lang--es/index.htm>

<http://www.ilo.org/global/standards/lang--es/index.htm>

<http://www.cinu.org.mx/onu/estructura/mexico/org/oit.htm>.

<http://hdr.undp.org/es/content/informe-sobre-desarrollo-humano-1995>

<http://hdr.undp.org/es/content/informe-sobre-desarrollo-humano-1999>

<http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=spn>

*Diario Oficial de la Federación*, lunes 5 de diciembre de 1960, México. Versión electrónica, en:

[http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM\\_ref\\_055\\_05dic60\\_ima.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM_ref_055_05dic60_ima.pdf)

[http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=543&id\\_opcion=686&op=686](http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=543&id_opcion=686&op=686)

<http://www.aldf.gob.mx/archivo-2e8d72b55b5b732a3535a7b8152304f8.pdf>

<http://www.aldf.gob.mx/archivo-d261f65641c3fc71b354aaf862b9953a.pdf>

<http://www.ordenjuridico.gob.mx/Publicaciones/CDExtradicion/pdf/N9.pdf>  
[www.difbcs.gob.mx/v2/media/downs/CONSTITUCIONBCS.pdf](http://www.difbcs.gob.mx/v2/media/downs/CONSTITUCIONBCS.pdf)

[http://congresodurango.gob.mx/Leyes/CONSTITUCION\\_POLITICA\\_DEL\\_ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE DURANGO XXI.pdf](http://congresodurango.gob.mx/Leyes/CONSTITUCION_POLITICA_DEL_ESTADO_LIBRE_Y_SOBERANO_DE_DURANGO_XXI.pdf)

<http://www.congresochoiapas.gob.mx/index.php/Legislacion-Vigente/constitucion-politica-del-estado-de-chiapas.html>

<http://www.nayarit.gob.mx/transparenciafiscal/marcoregulatorio/leyes/constitucion.html>

[http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/10\\_270614.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/10_270614.pdf)

[http://legislacion.edomex.gob.mx/constitucion\\_local](http://legislacion.edomex.gob.mx/constitucion_local)

[http://congresocam.gob.mx/leyes/index.php?option=com\\_content&view=article&id=2:constitucion-politica-del-estado-de-campeche&catid=2:leyes-fundamentales&Itemid=5](http://congresocam.gob.mx/leyes/index.php?option=com_content&view=article&id=2:constitucion-politica-del-estado-de-campeche&catid=2:leyes-fundamentales&Itemid=5)

<http://www.ordenjuridico.gob.mx/Documentos/Estatal/Chihuahua/wo22558.pdf>

[http://congresocoahuila.gob.mx/portal/?page\\_id=538](http://congresocoahuila.gob.mx/portal/?page_id=538)

<http://cedem.unach.mx/pdf/ConsHidalgo.pdf>

<http://www.hcni.gob.mx/transparencia/pdf/constituciopoliticadelestadodenuvoleon.pdf>



<http://www.caip.org.mx/documentos/ConstitucionPoliticaEstadoLibreSoberanoPuebla.pdf>

<http://www.congresoqroo.gob.mx/>

<http://www.tabasco.gob.mx/sites/all/files/2013/constitucion-de-tabasco.pdf>

<http://marcojuridico.morelos.gob.mx/constitucion.jsp>

<http://congresooaxaca.gob.mx/legislatura/estatal.php>

[http://www.consejeria.yucatan.gob.mx/documentos/Constitucion\\_Politica\\_del\\_Estado\\_de\\_Yucatan.pdf](http://www.consejeria.yucatan.gob.mx/documentos/Constitucion_Politica_del_Estado_de_Yucatan.pdf)

<http://www.legisver.gob.mx/?p=ley>

[http://www.laipsinaloa.gob.mx/index.php?option=com\\_content&view=article&id=2521&Itemid=20](http://www.laipsinaloa.gob.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=2521&Itemid=20)

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.  
<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm>

<http://docs.mexico.justia.com.s3.amazonaws.com/estatales/colima/ley-de-salud-del-estado-de-colima.pdf>

[http://www.salud.df.gob.mx/ssdf/transparencia/ley\\_salud.pdf](http://www.salud.df.gob.mx/ssdf/transparencia/ley_salud.pdf)

<http://ordenjuridico.gob.mx/Estatal/GUERRERO/Leyes/GROLEY53.pdf>

[http://www.conapred.org.mx/documentos\\_cedoc/E0002](http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/E0002)

<http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/madig/discriminacion/docs/ArticuloJesusRodriguez.pdf>

<http://www.codhem.org.mx/LocalUser/codhem.org/difus/libros/libro%20discriminacion.pdf>

<http://www.msssi.gob.es/organizacion/sns/planCalidadSNS/pdf/maternidadSaludCiencia.pdf>

Compilación de los principales instrumentos internacionales sobre derechos humanos de las mujeres. Cuarta edición. Febrero 2008. Instituto Nacional de las Mujeres. México.

Inegi-Inmujeres. Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT), 2015, México.

INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), 2012. Segundo trimestre.

INEGI. Encuesta Nacional de Micronegocios (ENAMIN), 2012.

INEGI. Sistema de Cuentas Nacionales. Cuenta Satélite del Trabajo no Remunerado de los Hogares de México, 2007-2011. México, 2013, p. 16.

INEGI, Indicadores de ocupación y empleo (cuarto trimestre de 2015).

INEGI, Censo de Población y Vivienda 2010.

INEGI, Indicadores de Fecundidad. 2013.

INEGI, Indicadores de Esperanza de Vida. 2015.

INEGI. Censo de Población y Vivienda, 2010. Natalidad y fecundidad.

INEGI, Indicadores de Nupcialidad. 2010.

INEGI, Indicadores de Nupcialidad-Divorcios. 2010.

INEGI, Indicadores de Educación. 2010

Manual de la red de género de la OIT edición 2008 sección 3.

## **FUENTES HEMEROGRÁFICAS**

Atzil, S., et al. Synchrony and specificity in the maternal and the paternal brain: Relations to oxytocin and vasopressin. *Journal of the American Academy of Child and Adolescent Psychiatry*, 2012, Vol. 124, No. 5, 695–70051(8), 798-811.

Brunton, P.J., & Russell, J.A. Endocrine induced changes in brain function during pregnancy. *Brain Research*, 2010, 1364, 198-215.

Carter, C. S., & Altemus, M. Integrative functions of lactational hormones in social behavior and stress management. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 1997. 807, 164-174.

Caughey, S. D., Klampfl, S. M., Bishop, V. R., Pfoertsch, J., Neumann, I. D., Bosch, O. J., et al. Changes in the intensity of maternal aggression and central oxytocin and vasopressin V1a receptors across the peripartum period in the rat. *Journal of Neuroendocrinology*, 2011. 23(11), 1113-1124.

Duran de las Heras, M<sup>a</sup> Angeles. *Más allá del dinero: la economía del cuidado*. Discurso de investidura como Doctora Honoris Causa por la Universidad de Valencia (9 de marzo de 2012).

Franceschini, R., Venturini, P. L., Cataldi, A., Barreca, T., Ragni, N., & Rolandi, E. Plasma beta-endorphin concentrations during suckling in lactating women. *British Journal of Obstetric Gynaecology*, 1989. 96(6), 711–713.

Goffman Irving, Stigma. *Notes on the Management of Spoiled Identity*, Englewood, Nueva Jersey, Prentice Hall, 1963, p.3. Puede verse también, Gerhard Falk, *Stigma. How We Treat Outsiders*, Amherst, Nueva York, Prometheus Books, 2001.

Kendall-Tackett, K.A., Cong, Z., & Hale, T.W. Mother infant sleep locations and nighttime feeding behaviors: *U.S. data from the Survey of Mothers' Sleep and Fatigue. Clinical Lactation*, 2010, 1, 27-36.

Kim, P., Leckman, et al “The plasticity of human maternal brain: Longitudinal changes in brain anatomy during the early postpartum period. *Behavioral Neuroscience*”, Vol. 124, No. 5, 695–700, 2010.

McKenna JJ, Ball HL, Gettler LT. Mother-Infant Cosleeping, Breastfeeding and Sudden Infant Death Syndrome:What Biological Anthropology Has Discovered About Normal Infant Sleep and Pediatric Sleep Medicine. *Yearbook Physical Anthropology*. 2007.

Plá Rodríguez, Américo, *Curso de derecho laboral*, Tomo III, Vol. I, Montevideo, Idea, 1988.

Shaw, R. J., Bernard, R. S., Deblois, T., Ikuta, L. M., Ginzburg, K., & Koopman, C. The relationship between acute stress disorder and posttraumatic stress disorder in the neonatal intensive care unit. *Psychosomatics*, 2009. 50(2), 131-137.

Thomas Nagel, “*Equal Treatment and Compensatory Discrimination*”, en Marshall Cohen, Thomas Nagel & Thomas Scanlon (eds.), *Equality and Preferential Treatment, A Philosophy & Public Affairs Reader*, Princeton, Nueva Jersey, Princeton University Press.

Van den Bergh, B. R., Mulder, E. J., Mennes, M., & Glover, V. Antenatal maternal anxiety and stress and the neurobehavioural development of the fetus and child: Links and possible mechanisms. A review. *Neuroscience and Biobehavioral Reviews*, 2005. 29(2), 237-258.

Winberg, J. Mother and newborn baby: Mutual regulation of physiology and behavior—a selective review. *Developmental Psychobiology*, 2005. 47(3), 217-229.

Zeanah, C. H., Keener, M. A., & Anders, T. F. Adolescent mothers' prenatal fantasies and working models of their infants. *Psychiatry*, 1986. 49(3), 193-203.

## OTRAS FUENTES

Carbonell, Miguel, El principio constitucional de igualdad. CNDH. México, 2003. Texto de la conferencia impartida en el Seminario “Los derechos indígenas en el marco del Derecho electoral” organizado por el Tribunal Federal Electoral del Poder Judicial de la Federación, 3 de octubre de 2001.

Organización de las Naciones Unidas, Declaración Universal de los Derechos Humanos, adoptada y proclamada por la resolución de la Asamblea General 217 A (III) del 10 de diciembre de 1948.

Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018 publicado en el Diario Oficial de la Federación 30 de agosto de 2013.

Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018 publicado en el Diario Oficial de la Federación 30 de agosto de 2013.

Real Academia de la Lengua Española. Diccionario Esencial de la Lengua Española, Madrid, Espasa Calpe, 2006. p. 525.

*Un acercamiento a la discriminación. De la teoría a la realidad en el Estado de México*, Comisión de Derechos Humanos del Estado de México. 2007.

<http://psicologia.laguia2000.com/general/el-rol-de-la-mujer-a-traves-de-la-historia>, El Rol de la Mujer a través de la Historia | La guía de Psicología (consultado 19 de enero de 2016).

<http://web.intercom.es/jorgemas/prejuicio2.htm>

<http://documents.mx/documents/importancia-de-la-mujer-en-la-historia.html>

<http://redh-udemmm.blogspot.mx/2011/08/la-introduccion-de-la-mujer-en-el-mundo.html>

[www.eurosur.org/FLACSO/mujeres/mexico/m-pais.htm](http://www.eurosur.org/FLACSO/mujeres/mexico/m-pais.htm)

[www.oei.es/pdf2/trabajo\\_familia\\_nuevas\\_formas\\_consiliacion.pdf](http://www.oei.es/pdf2/trabajo_familia_nuevas_formas_consiliacion.pdf)

<http://mqltv.com/schaulsohn-condena-a-camila-vallejo-por-ir-con-su-hija-al-congreso/>

<http://www.laverdadvirtual.net/2015/07/diputada-argentina-amamanto-su-hija-en.html>

[http://politica.elpais.com/politica/2016/01/13/actualidad/1452679140\\_378742.html](http://politica.elpais.com/politica/2016/01/13/actualidad/1452679140_378742.html)

<http://www.redalyc.org:9081/html/859/85930565004/>

<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/3/1363/11.pdf>

<http://www.redalyc.org/pdf/623/62312914005.pdf>

<https://www.infermeravirtual.com/files/media/file/1290/MATERNIDAD%20Y%20SALUD.pdf?1380099698>

[https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file\\_publicacion/trazos\\_20.pdf](https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/trazos_20.pdf)

<https://polis.revues.org/9102?lang=es>