

# Promoviendo un mercado laboral más inclusivo: factores estructurales que inciden en la discriminación laboral de mujeres durante los procesos de contratación por cuestiones ligadas al embarazo

Recibido: 9 octubre Aceptado: 28 noviembre 2025

Juan Carlos Roldán Chimal<sup>1</sup>

## Resumen

El propósito de este artículo consiste en exponer cómo la discriminación laboral hacia las mujeres durante los procesos de contratación o reingreso laboral, por cuestiones ligadas al embarazo, sigue siendo un problema vigente dentro del contexto social mexicano, a pesar de que se han propuesto alternativas para su atención.

A través de un estudio exploratorio, el documento presenta inicialmente una definición y análisis de los factores estructurales que se relacionan con el problema de la discriminación de las mujeres durante su ingreso al mercado laboral. Después, se revisarán aquellas acciones que se han implementado para atender el tema en cuestión. Posteriormente, mediante una revisión bibliográfica y la realización de entrevistas semiestructuradas con personas involucradas en el tema, se busca

obtener evidencia empírica que permita comprender con mayor profundidad la problemática. Con base en estos hallazgos, se plantearán recomendaciones de política pública orientadas a contribuir a su solución.

El artículo concluye evidenciando la persistencia de la discriminación laboral por embarazo como un problema estructural que trasciende el marco legal vigente, resaltando la necesidad ampliar los mecanismos para regular este tipo de problemas.

**Palabras clave:** Mujeres, Embarazo, Discriminación, Mercado laboral.

## Abstract

The purpose of this article is to explain how employment discrimination against women during the hiring or re-entry process, due to issues related to pregnancy, continues to be a problem in Mexican society, despite the fact that

<sup>1</sup> Estudiante del Doctorado de Políticas Públicas; Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE); Mexicano; ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-0119-0707> Correo-e: [juan.roldan@alumnos.cide.edu](mailto:juan.roldan@alumnos.cide.edu)



Específicamente, la discriminación laboral hacia mujeres en edad reproductiva, particularmente durante los procesos de contratación, refleja una problemática estructural que afecta los principios de equidad y justicia social. A pesar de los avances legislativos en materia de erradicación de la discriminación laboral y la existencia de políticas que buscan proteger a las trabajadoras embarazadas mediante prestaciones particulares, estas iniciativas han demostrado ser insuficientes para erradicar prejuicios y prácticas discriminatorias en el ámbito laboral.

De manera particular, la legislación mexicana actualmente otorga mayores prestaciones a las mujeres durante el embarazo en comparación con lo asignado a los hombres en el mismo periodo. Sin embargo, esta diferencia ha generado efectos adversos para las mujeres, ya que la posibilidad de un embarazo que implique incapacidad laboral es percibida por los empleadores como un costo económico adicional (Frías, 2019). Por lo tanto, las personas empleadoras, guiadas por percepciones erróneas sobre los costos asociados al embarazo, continúan excluyendo a mujeres que, además, podrían contribuir significativamente al desarrollo económico y social.

En este sentido, el presente artículo argumenta que la discriminación laboral por embarazo en México, a pesar de ser un fenómeno transversal en la sociedad mexicana, persiste por la existencia de factores estructurales que no se han resuelto. Por lo anterior, se explora la equiparación entre la licencia por maternidad y el permiso de paternidad como una estrategia clave para reducir esta práctica en el sector laboral.

Para llevar a cabo lo anterior, se realiza una identificación de las normativas vigentes en materia de discriminación laboral a mujeres. Después, a partir de la realización metodológica de entrevistas semiestructuradas a una muestra de actores involucrados en el desarrollo de este problema, se obtendrá información importante que permita identificar elementos clave para abonar a la definición del problema público y de una posible respuesta para lograr su erradicación.

A lo largo del documento, se buscará mostrar los principales componentes del problema público, así como identificar las debilidades actuales de las políticas empleadas y proponer recomendaciones para un potencial diseño de política pública que promueva un entorno laboral más inclusivo. Esto permitirá construir un marco analítico sólido que oriente acciones escalables hacia la eliminación de esta forma de discriminación laboral.

### Marco teórico: evolución de la discriminación laboral por embarazo

De acuerdo con Becker (1957), la discriminación laboral surge como una preferencia por evitar la interacción con ciertos grupos específicos, aun cuando ello implique incurrir en un costo económico. Dentro del ámbito laboral, esta aversión puede provenir desde diferentes actores en el sector laboral, y su práctica constante restringen el acceso de las personas discriminadas a mejores condiciones de empleo. Becker plantea que, aunque el mercado constantemente castiga este tipo de conductas reduciendo la eficiencia de aquellas personas que discriminan, la persistencia de estructuras sociales y culturales abonan a estos sesgos.

En el mercado laboral estas conductas discriminatorias son ejercidas por personas empleadoras o superiores jerárquicos, quienes se encuentran en posiciones de poder (González et al., 2021) y se manifiestan sobre las mujeres de diversas maneras: desde el rechazo en los procesos de contratación hasta prácticas como hostigamiento laboral, negación de ascensos, reducciones salariales o la imposición de horarios no consensuados.

En lo referente a los procesos de contratación, la discriminación por embarazo es una forma específica de exclusión que afecta tanto a mujeres que han sido madres como a aquellas que podrían serlo. Fries (2019) señala que este fenómeno está sustentado en percepciones erróneas sobre los riesgos y costos asociados a la maternidad. Las mujeres embarazadas son vistas como trabajadoras “temporalmente incapacitadas”, lo que, según la autora, lleva a los empleadores a considerarlas menos productivas y más costosas.

Además, como lo describe la definición de Rodríguez (2023) desde la teoría de la discriminación, a parte de los factores estructurales, existen factores sociales que influyen en la percepción de las personas empleadoras de posibles embarazos y licencias prolongadas de las mujeres por contratar, lo que se traduce en prejuicios o estigmas que fomentan el fenómeno de la discriminación.

Aunque las políticas específicas relacionadas con la maternidad, como permisos laborales, tiempo para lactancia y la prohibición de asignar tareas riesgosas, tienen como objetivo el procurar el bienestar para las mujeres, son percibidas por algunos empleadores como una carga económica, lo que refuerza estereotipos y prácticas discriminatorias en los procesos de contratación y desarrollo laboral.

La discriminación por embarazo afecta directamente la trayectoria laboral de las mujeres, limitando su acceso a mejores oportunidades de empleo y desarrollo profesional. González et al. (2021) identifican dos vías principales de afectación:

Por género: donde se refuerza las brechas salariales y de participación laboral.

Por maternidad: donde se incrementa los costos percibidos por los empleadores, perpetuando barreras en la contratación y el ascenso laboral.

Estos mismos autores han registrado, a partir de la revisión de distintos documentos, que las mujeres trabajadoras con mayor probabilidad de enfrentar discriminación debido a su embarazo son aquellas jóvenes en edad reproductiva, con niveles educativos más altos y que viven en áreas urbanas. Asimismo, el riesgo es considerable para quienes tienen menos de un año en su empleo, desempeñan funciones en atención al cliente o en cargos directivos tradicionalmente vinculados con la masculinidad. Además, se ha identificado una mayor vulnerabilidad entre mujeres con bajos ingresos, contratos temporales, trabajadoras del hogar y aquellas empleadas en el sector privado.

#### **Marco normativo y mecanismos de atención para discriminación laboral**

En México, existen diferentes mecanismos para atender la discriminación laboral por embarazo, como normatividad e instituciones especializadas en el tema que han delineado el actuar del Estado en este tema.

Por un lado, a partir de 2003, se crea la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la cual da paso a la instalación del CONAPRED, donde se establece desde su artículo 1 lo siguiente:

“I. [...] El objeto de la misma es prevenir y eliminar 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, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato.” (LFPED, 2003, art. 1)

Más adelante en esta misma ley, en su artículo 9 los siguientes numerales hacen referencia a la discriminación laboral:

III. Prohibir la libre elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo;

IV. Establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales;

Por otro lado, en el artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo (1970) se han establecido los siguientes numerales referentes a la discriminación laboral por embarazo:

I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio; [...]

XIV. Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo; y

XV. Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores.

Otra medida que se ha desarrollado desde 2015 para atender los problemas de discriminación laboral, no solo por embarazo, sino de todo tipo, es la Norma Mexicana NMX R 025 SCFI 2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación (2015), la cual, es un mecanismo que busca incorporar y reconocer, de manera voluntaria, a los centros de trabajo que implementan acciones y prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, para impulsar el desarrollo integral de las y los trabajadores. De manera general, pueden aplicar todos los centros de trabajo de México, ya sean públicos, privados o sociales, de cualquier tamaño, sector o actividad.

Dentro de las principales acciones se encuentra el incorporar la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación; garantizar la igualdad salarial; implementar acciones para prevenir y atender la violencia laboral; y realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores, con igualdad de trato y de oportunidades (Norma Oficial Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, 2015). Al corte de diciembre del 2024, esta Norma Mexicana tiene 694 centros de trabajo registrados que cuentan con la certificación que otorga esta norma, lo que representa un total de 1,018,620 de personas laborando en estos centros (INMUJERES, 2024).

Asimismo, México forma parte de otros marcos normativos internacionales que resultan fundamentales para orientar su actuación frente a esta problemática. Entre ellos destacan el Convenio 111 sobre la discriminación en el empleo y la

ocupación (OIT, 1958) y el Convenio 183 sobre la protección de la maternidad (OIT, 2000), los cuales establecen obligaciones para prevenir y erradicar la discriminación hacia las mujeres en los entornos laborales, así como para garantizar condiciones de protección antes, durante y después del embarazo en los países miembros de la Organización Internacional del Trabajo.

Sin embargo, esta normativa ha jugado un papel importante en la creación de percepciones sobre el tema de embarazo en el sector laboral. Respecto a la Ley Federal del Trabajo en México, se establece un tiempo general de descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto para las mujeres, así como otras prestaciones vinculadas a la maternidad, como la garantía de tiempo para la lactancia, la obligación de proteger a las mujeres embarazadas de realizar tareas que puedan poner en peligro su salud o la del feto, y el restablecimiento de sus puestos de trabajo una vez concluida esta etapa, etc. (LFT, 1970, art. 170).

Además, la prestación por maternidad equivalente al cien por ciento del último salario diario de cotización busca proporcionar protección, bienestar y estabilidad económica a las aseguradas durante la suspensión de su trabajo remunerado, manteniendo sus derechos laborales y la protección del seguro social. Esta prestación está garantizada por un certificado de incapacidad emitido durante los cuarenta y dos días anteriores y posteriores al parto. Para recibir este subsidio, las aseguradas deben haber cotizado al menos treinta semanas en los doce meses previos. Si no cumplen con este requisito, el empleador debe cubrir el salario completo durante las seis semanas anteriores y posteriores al parto, según lo estipulado en la fracción V, apartado A, del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM, 1917, art. 123).

En contraste, las prestaciones para los hombres relacionadas con la paternidad consisten principalmente en cinco días de descanso con goce de sueldo, que son cubiertos íntegramente por las personas empleadoras, resaltando una diferencia notable entre este tipo de prestaciones y las otorgadas a las mujeres. Tal como señala Aragón (2023), esta diferencia trasgrede los derechos de los hombres, ya que como se menciona en el artículo 4, refiriendo a la igualdad de hombres y mujeres ante la ley, la diferencia entre los permisos parentales vulnera el disfrute y ejercicio de la paternidad.

Además, este hecho resulta crucial, ya que no solo repercute en lo anteriormente planteado respecto a los costos que significan la maternidad dentro del mercado laboral, sino que hoy en día, la dinámica familiar se ha modificado de manera

significativa, ya que tanto padres como madres se dividen esta actividad, lo que implica que las personas empleadoras deban reconocer los compromisos familiares de ambos géneros. Tal como señala Tufiño (2024) citando a Kurczyn Villalobos (2004) es importante comprender que la responsabilidad de la reproducción es compartida entre hombres y mujeres, por lo que las responsabilidades sociales y económicas también deben ser compartidas.

La duración reducida del permiso por paternidad refleja una distribución desigual de responsabilidades, reforzando la idea no solo de que existe un costo adicional en contratar mujeres en edad reproductiva, sino también de que el cuidado de los hijos es principalmente de las mujeres y propicia la preservación de actitudes y prácticas de discriminación sobre este tema, aumentando las brechas de oportunidades laborales, disminuyendo la participación laboral femenina y perpetuando estereotipos de género (Tufiño, 2024).

Dicha norma, aunque representa un esfuerzo para atender la discriminación laboral por embarazo, presenta limitaciones significativas que dificultan el cumplimiento de sus objetivos. Su carácter de “norma voluntaria” delega la responsabilidad de implementación a las empresas, lo que minimiza el rol del Estado como garante e impulsor de políticas efectivas para erradicar esta problemática. Esta voluntariedad puede traducirse en un bajo nivel de adopción, especialmente en contextos donde las empresas priorizan otros intereses, limitando su impacto real.

Por su parte, Vela (2017) en su estudio sobre la discriminación del empleo en México, plantea algunas inconsistencias en la normatividad anteriormente descrita. Por ejemplo, en lo referente a maternidad y paternidad por adopción, se resalta el caso que muestra la diferencia en los cinco días de permiso otorgados a los padres que adoptan un infante en comparación con las mujeres, quienes reciben seis semanas de descanso. Esta situación, argumenta, no solo es discriminatoria hacia los hombres, ya que se les niega el mismo tiempo que las mujeres para estar con sus hijos, sino que también es discriminatoria hacia las propias mujeres, ya que presupone que son ellas quienes deben asumir el rol principal en el cuidado de los hijos, por lo que, además, permanece la imposibilidad de conciliar la vida familiar con lo laboral.

Esto ha llevado a que, a pesar del incremento de la participación laboral de las mujeres en los últimos años, las situaciones de discriminación que han padecido se mantienen constantes. Según la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las

Relaciones en los Hogares (ENDIREH) (2021), todavía, alrededor de 2.7 millones de mujeres sufren discriminación laboral por cuestiones ligadas al embarazo.

Por lo anterior, la discriminación laboral hacia las mujeres por embarazo representa un problema estructural persistente y complejo que limita sus oportunidades de desarrollo profesional y perpetúa estereotipos de género. Aunque existen normatividad específica para regular este problema, las brechas en su aplicación, así como la falta de percepción de costos asociados a la maternidad, continúan fomentando estas prácticas.

### **Método y estudio**

Considerando que este problema requiere del diseño y la elaboración de una solución particular, se planteó la siguiente pregunta de investigación ¿qué recomendaciones podrían formularse hacia una política pública que busque disminuir la discriminación laboral hacia mujeres en etapa reproductiva durante los procesos de contratación o reingreso al mercado laboral?

Con el fin de contar con elementos que permitan una adecuada delimitación del problema público, desde el estudio de sus causas, los efectos que produce y cuáles son los elementos que lo conforman para establecer mecanismos de actuación, se busca recabar evidencia empírica del problema, así como una concepción del fenómeno y de la factibilidad de una posible solución en igualar las licencias parentales, a través de la implementación de entrevistas semiestructuradas a actores clave que se encuentran inmersos en la cadena del problema público identificado.

La ventaja de utilizar este tipo de entrevistas, como lo expone Díaz et al. (2013) radica en ofrecer un mayor grado de flexibilidad, ya que parten de preguntas planeadas, las cuales pueden ajustarse de acuerdo con la persona entrevistada. Además, derivado de la sensibilidad que representa el tema en cuestión, facilita el aclarar términos, profundizar en aspectos relevantes, identificar ambigüedades y reducir formalismos para mejorar la fiabilidad de las respuestas.

En la elaboración de estas entrevistas se diferencian dos temáticas importantes: aquellas relacionados con la discriminación laboral por embarazo y lo relacionado con la política de igualar licencias parentales.

A su vez, dentro de las dos principales temáticas, se desglosan categorías clave descritas dentro del marco teórico y la delimitación del problema público, así

como subtemas basados en literatura especializada que respalda su relevancia en el estudio de la discriminación laboral y la equidad de género en el ámbito laboral.

En primer lugar, para la categoría sobre el conocimiento y percepción del problema, se retomó el planteamiento de que las mujeres son sistemáticamente evaluadas en los procesos de contratación con costos adicionales asociados a la posibilidad de un embarazo (González et al., 2021; Frías, 2019). La literatura señala que comprender este fenómeno implica examinar no solo las estructuras organizacionales que lo perpetúan, sino también las percepciones sociales que lo sustentan.

Sobre la relevancia de conocer la experiencias, impactos y observaciones de la discriminación laboral, estudios como el de Villablanca et al. (2011) que habla sobre cómo el embarazo se convierte en un punto crítico en las carreras de las mujeres científicas en biomedicina, y recaba las experiencias donde las investigadoras abordan el enfrentar sesgos implícitos y explícitos durante este periodo; o el estudio de Guendelman et al. (2013), que explora factores sobre como la remuneración durante la licencia, la duración permitida y la flexibilidad laboral influyen en las decisiones de las madres sobre cuánto tiempo permanecen fuera del trabajo, resaltan la importancia de documentar las experiencias vividas por las mujeres, ya que la discriminación por embarazo se manifiesta de diferentes formas, tanto explícitas como de maneras más sutiles. Además, esta categoría permitió visibilizar los testimonios directos y las observaciones de los expertos sobre cómo se desenvuelve esta discriminación en el contexto laboral.

La revisión general de la normativa nacional (Vela, 2017; Aragón, 2023), evidenció la importancia crucial de explorar el marco legal y las políticas vigentes para comprender en profundidad los mecanismos de protección existentes. Además, esta exploración permitió identificar tanto las fortalezas como las limitaciones de dichos sistemas. Esto no solo posibilita un análisis crítico y riguroso sobre la efectividad real de las normativas actuales, sino que también establece una base sólida para la formulación de propuestas de solución integrales y viables que aborden eficazmente la problemática de la discriminación laboral por embarazo.

La literatura especializada identifica múltiples obstáculos estructurales que impiden la plena igualdad laboral. Por ejemplo, Bohnet (2016) identifica diversas limitantes que perpetúan la discriminación laboral, especialmente hacia mujeres embarazadas: sistemas de evaluación subjetivos que permiten que estereotipos influyan en valoraciones profesionales, culturas organizacionales rígidas que

penalizan a quienes tienen responsabilidades de cuidado, falta de transparencia sobre políticas de licencias y estereotipos sociales sobre la maternidad que limitan oportunidades profesionales, son solo algunos de los factores que identifica la autora. Por lo tanto, esta categoría permitió ahondar en la revisión de estos obstáculos que perpetúan la discriminación por embarazo, así como en la implementación de políticas que puedan ayudar a mitigarlos.

También, fue de suma relevancia ahondar en posibles soluciones y recabar propuestas de mejora de personas porque permite trascender el diagnóstico del problema hacia acciones concretas que puedan transformar las prácticas discriminatorias durante los procesos de contratación. Las personas expertas, desde su experiencia y conocimiento especializado, pueden aportar estrategias que respondan a los desafíos específicos del contexto mexicano. Además, este enfoque constructivo facilitó la identificación de intervenciones prioritarias y viables que podrían implementarse a corto y mediano plazo, tanto a nivel organizacional como de política pública, contribuyendo así a cerrar la brecha entre el reconocimiento teórico del problema y la aplicación práctica de soluciones.

Por último, la investigación abordó específicamente la equiparación de las licencias de maternidad y paternidad como estrategia clave para mitigar la discriminación laboral por embarazo. Conforme a la evidencia presentada en la construcción del problema público, estudios como los de Frías (2019) y Andersen (2018) han demostrado que estas políticas de licencias igualitarias constituyen intervenciones efectivas para reducir las disparidades de género en el ámbito laboral. Por tanto, resultó fundamental analizar esta medida desde la perspectiva de personas expertas en la materia, explorando tanto sus beneficios potenciales como sus limitaciones, así como identificando los requisitos esenciales y condiciones necesarias para su implementación exitosa en el contexto específico de estudio.

Una vez definidas las categorías de los dos temas principales, se elaboró una serie de preguntas base para guiar la conversación con las personas entrevistadas. Para el tema general de discriminación laboral por embarazo se realizaron planteamientos diferenciados de estas preguntas con la finalidad de adecuarlas a los perfiles seleccionados y obtener información específica de cada participante. Para el tema de la equiparación de licencias parentales se elaboraron preguntas generales sobre su posible impacto, beneficios, costos y las medidas necesarias para implementar esta política. El objetivo fue conocer la visión general de los actores, por lo que no se realizó ninguna diferenciación en las preguntas base.

Para la selección de la muestra, tal como lo señala Hernández et al. (2014) en la investigación cualitativa, el tamaño no es importante desde una perspectiva probabilística, pues el interés del investigador no es generalizar los resultados de su estudio a una población más amplia. Es decir, lo que se espera de este enfoque metodológico es la profundidad en la comprensión del fenómeno estudiado.

En este sentido, considerando los tres principales factores que intervienen para determinar el número de casos, descritos por el autor, tales como la capacidad operativa de recolección y análisis, el entendimiento del fenómeno y la naturaleza del mismo, se requiere de por lo menos una entrevista para cada uno de los cinco tipos de perfiles iniciales. Esto responde a la necesidad de manejar un número realista de casos acorde a los recursos disponibles, mientras se garantiza la profundidad requerida para comprender el fenómeno de discriminación laboral por embarazo desde diferentes perspectivas que se encuentran inmersas a lo largo del problema público.

A continuación, se describen los perfiles establecidos para realizar entrevistas:

**Tabla 1. Descripción de perfiles para entrevistar**

NO.	PERFIL	JUSTIFICACIÓN
1	Mujeres que hayan percibido ser víctimas de discriminación laboral por embarazo	Es el principal actor que padece el problema público definido, por lo que se requiere conocer su percepción para identificar la magnitud y características de este. Además, permitirá observar las consecuencias emocionales, económicas y profesionales de estas prácticas, así como de los obstáculos que surgen al solicitar apoyo
2	Persona funcionaria pública cuyas actividades se relacionen con políticas públicas equitativas entre hombres y mujeres o con perspectiva de género	Este perfil se especializa en políticas públicas existentes en materia de equidad de género y derechos laborales, así como en el marco normativo que regula el entorno y los factores administrativos o rutas críticas para la implementación de posibles estrategias para reducir el problema
3	Personal de Recursos Humanos del sector público o privado	Conocimiento sobre el desarrollo de los procesos de contratación en el mercado laboral, la perspectiva de las personas empleadoras sobre este problema y conocimiento sobre medidas para evitar la discriminación en el trabajo, conciliación entre la vida personal y la vida laboral

4	Personas investigadoras del sector académico especialistas en temas de políticas públicas de discriminación y/o equidad de género	Muestran un conocimiento teórico más profundo e histórico sobre las causas estructurales del problema público, su evolución y las consecuencias y efectos que ha producido a lo largo del tiempo. También pueden brindar información sobre casos de éxito nacionales e internacionales sobre las medidas que se han implementado para resolver este problema, basadas en evidencia
5	Personas que participan en ONGs u Asociaciones Civiles cuyo objetivo es atender temas de equidad de género, igualdad y/o discriminación	Conocimiento de primera mano sobre la materialización de este problema en la población afectada. Evaluación de la efectividad de las políticas públicas implementadas para atender problemas relacionados con la igualdad de género y no discriminación, así como la revisión de estrategias colectivas para mejorar el desarrollo de soluciones efectivas

Fuente: elaboración propia

Para la selección de las personas por entrevistar, se realizó una técnica de muestreo no probabilístico por conveniencia, el cual, de acuerdo con Otzen y Manterola (2017) permite seleccionar aquellos casos que sean accesibles y próximos de los sujetos de la persona investigadora. La elección de este método radica en la disponibilidad de recursos para la elaboración de esta investigación, así como de las respuestas obtenidas de los diferentes actores consultados.

En una primera etapa, se difundió una convocatoria en redes sociales con el objetivo de identificar a personas que cumplieran con el perfil requerido para la entrevista, particularmente, aquellas mujeres que hayan experimentado algún tipo de discriminación de este tipo.

Paralelamente, se realizó una búsqueda en internet de perfiles vinculados con Organismos No Gubernamentales y Asociaciones Civiles, así como de personas del ámbito académico especializadas en estos temas y de funcionarias públicas que laboran en instituciones orientadas a la erradicación de la discriminación o a la protección de los derechos de las mujeres.

En total, se obtuvieron las cinco respuestas favorables de por lo menos cada uno de los perfiles enlistados, por lo que se realizó una clasificación donde describen las actividades que realizan y como se vinculan con el problema en cuestión (anexo 1).

Posteriormente, se realizaron las entrevistas semiestructuradas para cada persona participante, las cuales tuvieron una duración aproximada de una hora y media donde se abordaron profundamente cada una de las preguntas planteadas, así como aquellas intervenciones que surgieron durante el ejercicio y que se consideraron relevantes para la investigación.

Durante el proceso de recolección de datos, se identificó que la visión de funcionarios públicos resultaba fundamental para comprender tanto los mecanismos regulatorios existentes como las barreras de implementación que enfrentan las políticas orientadas a combatir la discriminación laboral por embarazo. Por lo anterior, se incrementó el número de personas entrevistadas relacionadas con el servicio público, con la finalidad de atender esta necesidad. Esta decisión metodológica se alineó con el principio de “saturación teórica” mencionado por Hernández et al. (2014), pues la incorporación de estos nuevos perfiles permitió enriquecer categorías analíticas emergentes relacionadas con el marco normativo, políticas públicas y desafíos institucionales, dimensiones que no habían sido suficientemente exploradas con la muestra inicial.

Una vez concluido el proceso de entrevistas, se procedió a registrar las respuestas obtenidas en una matriz en un libro de Excel, donde se relacionan las preguntas elaboradas y respuestas con cada uno de los perfiles, así como su vinculación con las temáticas, y llegando a los resultados que se presentan a continuación.

### **Hallazgos y discusión**

#### **Conocimiento y percepción del problema**

En lo referente a esta categoría, se buscó identificar de qué manera se percibe entre los principales actores involucrados en el tema, el problema de discriminación laboral a mujeres por cuestiones ligadas al embarazo durante los procesos de contratación, así como qué tanto se sabe del tema y lo que representa dentro del entorno social. Estas respuestas muestran coincidencias y diferencias, lo que representa la complejidad de este fenómeno social.

De manera inicial, existe un consenso general sobre el reconocimiento de la discriminación como un fenómeno estructural, derivado de sistemas de opresión históricos. Se destaca el hecho de que la discriminación laboral por embarazo constituye una violación de los derechos humanos y laborales, determinado por una condición intrínseca de la persona, en este caso una mujer, derivado de su posibilidad para gestar.

También, se enuncia que este fenómeno está fundamentado en estereotipos de género y que no se trata únicamente de casos individuales, sino de un patrón sistémico que ha afectado históricamente a las mujeres.

De manera particular, los perfiles de las personas especialistas hacen énfasis en los estereotipos de género y los roles asignados a las mujeres influyen profundamente en la discriminación laboral. Estos perfiles coinciden en que esto ha derivado en una alusión a la división sexual del trabajo, que ha condicionado la participación de las mujeres en el espacio laboral, desplazándolas al ámbito privado y perpetuando desigualdades que afectan directamente a las mujeres embarazadas.

Lo anterior se confirma con la respuesta obtenida por la mujer afectada, al señalar que las mujeres embarazadas enfrentan serias dificultades para acceder a un empleo y obtener oportunidades de crecimiento dentro del mercado laboral.

PM1: “pues te separan del trabajo, o no se los dan y pues tampoco, o sea, no les dan trabajo si estás embarazada y tampoco pues les dan oportunidades si tienen hijos chiquitos, porque piensan que después salen mucho o no vas a estar al 100% o vas a pedir muchos permisos.”

Como se puede ver en las respuestas obtenidas, se observa lo planteado por González et al. (2021), donde se confirma que la discriminación laboral a mujeres por embarazo se da a partir de los costos percibidos por los empleadores, perpetuando barreras en la contratación y el ascenso laboral. Asimismo, como se mencionó a partir de lo expuesto por Frías (2019), los empleadores tienden a considerar a las mujeres embarazadas como una carga económica mayor y menos eficientes, debido a la percepción de que tienen limitaciones temporales. Esta visión errónea se basa en creencias equivocadas sobre los costos y riesgos que implica la maternidad, lo que contribuye a la persistencia de este fenómeno.

#### Experiencias, impactos y observaciones de la discriminación laboral

Respecto a la temática sobre las experiencias, impactos y observaciones de la discriminación laboral por embarazo durante los procesos de contratación se revela una problemática extendida y compleja, que se percibe como un problema presente dentro del mercado laboral, y se encuentra atravesada por diversos factores sociales, económicos y culturales.

Las personas funcionarias públicas entrevistadas coinciden en que, pese a los avances en la participación laboral de las mujeres, la discriminación por embarazo

persiste bajo diversas formas. Las entrevistas evidencian que, pese a ciertos avances, la discriminación laboral por embarazo persiste en distintos niveles: los espacios de trabajo continúan regidos por un modelo de productividad que excluye a las mujeres embarazadas; en las empresas grandes predominan prácticas sutiles de exclusión, mientras que en las pequeñas se recurre a despidos directos; y en el sector informal la vulnerabilidad es aún mayor. Asimismo, persisten actitudes negativas tanto de empleadores como de compañeras de trabajo, y las dificultades para conciliar maternidad y desarrollo profesional limitan el acceso de las mujeres a puestos de mayor jerarquía.

Por su parte, el perfil IA1 menciona que, aunque la agenda pública ha incrementado la discusión sobre el tema, la discriminación continúa, a menudo de manera indirecta, limitando las oportunidades de mujeres embarazadas en el ámbito académico y otros sectores.

IA1: “Bueno, yo creo que es bastante común. Aunque me parece que cada vez ha sido más visibilizado, por ejemplo, ahora pues que está totalmente discutiéndose en la agenda pública y política el tema del cuidado, pues cada vez se ha visibilizado más [...] creo que son procesos que ocurren, siguen ocurriendo, a veces no es tan directo, es como no te estoy contratando por embarazo’, pero hay decisiones que se toman justo por eso, asociado a eso.”

Estos testimonios muestran una situación contrastante. El hecho de que, a pesar de que esta problemática ha cobrado más relevancia en los últimos años, sigue arraigada dentro del mercado laboral.

Tal como expone el perfil RH1 sobre la práctica persistente de preguntar sobre el embarazo y la maternidad durante procesos de contratación, señalando que, aunque no se menciona explícitamente como causa, la maternidad es un factor determinante para rechazar candidatas. También resalta la desigualdad de género en la contratación, donde a los hombres no se les cuestiona su vida familiar.

RH1: “O sea, te llegan los perfiles o bueno, las personas que quieren ingresar y pues de entrada hay una, hay un rubro a cubrir que dice embarazo sí o no. Entonces sí, es condicionante porque se piensa ya a futuro de la licencia. Te digo de maternidad los permisos para estas consultas médicas, este la adaptación del horario o reincorporarse al trabajo como que sí se le piensa dos veces antes de contratar a una persona embarazada.”

PM1 aporta una perspectiva vivencial, relatando cómo enfrentó dificultades para encontrar empleo tras su embarazo, coincidiendo en el aspecto de que las actividades laborales juegan un papel importante relacionado con la discriminación laboral por embarazo.

PM1: “Yo estaba yo venía de lactancia y me costó mucho trabajo encontrar de nuevo trabajo porque tenía una hija chiquita durante el embarazo, no se existe algún tipo de discriminación laboral o previa también si porque pues pienso que como estás embarazada pues puedes hacer menos cosas, pero a menos que sean cosas físicas, más cosas físicas, pero cuando son cosas intelectuales, pues no creo que no pasa nada si estás embarazada.”

Este conjunto de testimonios resulta impactante, pues los perfiles consideran esta discriminación como algo esperado, lo que refleja un grado preocupante de resignación ante la falta de cambios efectivos. Además, estas respuestas coinciden con la tendencia que se presenta en la ENDIREH (2021), donde se señala que, aunque la participación de las mujeres en el ámbito laboral ha aumentado en los últimos años, los casos de discriminación que enfrentan no han disminuido.

#### Marco normativo y políticas existentes

Dentro de las preguntas planteadas, se les realizaron diferentes preguntas sobre el marco normativo que regula el problema de discriminación laboral por embarazo. Al respecto, lo que más resalta es la contradicción entre un marco legal amplio y detallado y su limitada aplicación práctica.

Como se presentó anteriormente en la delimitación del problema, uno de los principales aspectos del marco normativo actual radica en las dificultades para atender los casos de discriminación laboral por embarazo, así como las diferencias existentes entre las licencias parentales. Estas cuestiones, así como otras, fueron mencionadas en las respuestas obtenidas, por lo que se puede señalar que existe un área de oportunidad para realizar mejoras inmediatas.

De manera particular, el perfil FP1 detalla la existencia de políticas locales basadas en un distintivo otorgado a empresas que implementan políticas de inclusión laboral y combate a la discriminación. Esta política incluye procesos de capacitación, actualización de políticas y campañas de visibilización, aunque también reconoce que no existe una obligación formal para que todas las empresas adopten estas medidas. Este mismo perfil resalta que, aunque la normativa es

robusta, falta una implementación generalizada y obligatoria en el sector privado, lo que limita su impacto.

Por su parte, el perfil FP2 menciona que se están diseñando programas en colaboración con otras dependencias del gobierno federal para prevenir y eliminar la discriminación, destacando la necesidad de que las modificaciones normativas provengan del ámbito federal para lograr un mayor alcance.

FP3 enfatiza que las dependencias públicas están obligadas a eliminar sesgos en la contratación, pero señala que el desafío radica en la aplicación efectiva de estas normas. Subraya la importancia de las certificaciones como la NMX-025 y la labor de las unidades de género, aunque advierte que el presupuesto limitado dificulta la implementación de políticas efectivas y el seguimiento de denuncias.

FP3: “las dependencias de la Administración pública, estamos obligadas a tener en los criterios de contratación ningún sesgo de contratación por embarazo o enfermedad [...] porque como estamos certificadas en la en NMX-025 en igualdad y no discriminación, uno de los procesos a evaluar para poder recibir este emblema de Institución certificada, es avalar que en tus procesos de contratación no hay ningún sesgo de discriminación por embarazo, género, etc [...] creo que esta norma, estos distintivos, estas recomendaciones, sí inhibe estas conductas [...] Al haber sanciones y al haber independencia de las de los órganos sancionadores, en la iniciativa privada sí se andan con más cautela y es distinto. Entiendo que está ya más regulado y sancionado [...] al haber sanciones y al haber independencia de las de los órganos sancionadores [...] la legislación es garantista, pero donde se topa con pared es en la aplicación, en la implementación”

Al igual que los otros perfiles de personas funcionarias públicas, FP4 observa que, aunque México cuenta con un marco legal amplio que incluye la Ley Federal del Trabajo y la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, su aplicación enfrenta barreras como la falta de presupuesto, desconocimiento por parte de la población afectada, personal capacitado y mecanismos de seguimiento.

FP4: “México cuenta con la Ley Federal del Trabajo y que justamente ahí viene un artículo específico sobre este tema, la ley de prevenir y erradicar la discriminación también viene específicamente este tema, en los códigos penales federales, en la Ley Federal de Trabajadores, o sea, hay muchísimos espacios y recientemente como parte importante de nombrar las violencias se hace esta reforma que fue aprobada en el congreso sobre la violencia laboral, donde no solamente se hablaba del acoso, del hostigamiento, sino de nombrar la discriminación por embarazo

como violencia laboral, y se reformaron varios artículos de la ley de acceso para las mujeres a una vida libre de violencia justamente para detallar y hablar sobre ese tema [...] se encuentra en las altas esferas, por así decirlo, es información que no siempre llega a la población”

En la práctica, ambos perfiles de personal de recursos humanos (RH1 y RH2) coinciden en que, aunque existen códigos de ética y líneas de denuncia, no hay políticas específicas dentro de sus instituciones que protejan a mujeres embarazadas en los procesos de contratación.

AC1 subraya las limitaciones normativas, especialmente en cuanto a las facultades de instituciones como CONAPRED, y la dificultad de probar la discriminación en casos concretos, aunque valora el papel de las leyes en visibilizar el problema.

En síntesis, las respuestas dadas por los testimonios muestran que, aunque el marco normativo en México es extenso y garantiza la igualdad laboral, su implementación efectiva enfrenta múltiples barreras, incluyendo la falta de obligatoriedad, recursos insuficientes y la complejidad de los procesos de denuncia. Tal como señala Kurczyn Villalobos (2004), existe una brecha significativa entre la legislación existente y su aplicación práctica en los entornos laborales mexicanos, y a la cual se ven expuestas las mujeres embarazadas y con posibilidad de embarazarse, documentado a través de diversos casos, no solo de negación de contratación, sino también de hasta despidos injustificados y presiones para renunciar.

Se reconocen los esfuerzos actuales, como las certificaciones voluntarias y las campañas de sensibilización, pero se consideran insuficientes para erradicar la discriminación laboral por embarazo, lo que subraya la necesidad de reformas obligatorias e integrales a todos los centros de trabajo, así como la adopción de políticas inclusivas, que garanticen el seguimiento adecuado de las denuncias y la aplicación efectiva de sanciones que, actualmente, según Kurczyn Villalobos (2004), no son implementadas con el rigor necesario para disminuir estas prácticas discriminatorias.

### **Barreras y desafíos**

Para esta sección se revisaron los obstáculos estructurales, culturales y económicos que limitan el desarrollo profesional de las mujeres, así como aquellos que limitan la implementación de acciones que permitan disminuir el problema.

El perfil de la persona FP1 identifica que la carga de los cuidados sigue recayendo en las mujeres, lo que perpetúa estereotipos de género y genera discriminación en el ámbito laboral. Además, señala que la falta de mediciones sistemáticas sobre los beneficios económicos de las políticas de inclusión dificulta su adopción generalizada en el sector empresarial, lo que refuerza la resistencia al cambio.

FP2 enfatiza que la discriminación es un problema estructural que requiere un cambio cultural profundo, señalando que la transformación de las culturas laborales es un proceso largo que no se logrará de manera inmediata. FP3 coincide en que las actividades de cuidado y crianza impiden que las mujeres tengan las mismas oportunidades de desarrollo profesional que los hombres.

Además, destaca que la cultura patriarcal persiste en la administración pública, donde se espera que las personas renuncien a su vida personal para dedicarse al trabajo, lo que afecta especialmente a las mujeres que maternan. Esta falta de motivación y sensibilización del factor humano para adoptar nuevas formas de convivencia y respeto es vista como un obstáculo crucial, sobre todo dentro del sector público.

FP3: “en la administración pública sigue habiendo una cultura muy anquilosada respecto a esta necesidad de renunciar a la vida para ponerte a disposición de lo que se le ocurra a alguien que está arriba [...] Que podamos tener la legislación más plus ultra en la materia, pero si no se quiere dar o si el factor humano no está convencido o no es motivado a transitar a estas nuevas formas de convivencia humana y de respeto difícilmente va a ser”

FP4 resalta que la discriminación persiste debido a la percepción de que las mujeres, por sus responsabilidades de cuidado, son menos productivas y generan costos adicionales para las empresas. La brecha en el acceso a puestos de liderazgo y la explotación laboral intensiva en México agravan esta situación, haciendo difícil que las mujeres embarazadas puedan competir en igualdad de condiciones.

Por su parte, el perfil IA1 señala que las estructuras laborales altamente masculinizadas perpetúan la exclusión, especialmente porque la etapa reproductiva de las mujeres suele coincidir con el inicio de su vida laboral, generando desventajas desde el acceso mismo al empleo.

Esto se refleja nuevamente desde el testimonio del perfil PM1, señalando que la falta de conocimiento de las leyes por parte de las mujeres y las percepciones

erróneas de los empleadores sobre su productividad durante la etapa reproductiva son barreras adicionales.

PM1: “[...] no conocen las normas ni las instituciones [...] la percepción que tienen las personas empleadoras sobre las mujeres en etapa reproductiva o que se pueden embarazar que van a rendir menos laboralmente.”

En resumen, lo que más resalta de esta temática es la persistencia de obstáculos estructurales, culturales y económicos que limitan el desarrollo profesional de las mujeres. Particularmente, se expone cómo la carga de los cuidados recae de manera significativa en las mujeres, lo que perpetúa estereotipos de género y propicia el fenómeno de discriminación en comento. Tal como señala Martínez (2024), dentro de los hogares, las mujeres enfrentan expectativas culturales y sociales que a menudo las relegan a roles de cuidado y responsabilidades domésticas, lo que restringe aún más su participación en el ámbito laboral, perpetuando estas desigualdades estructurales.

Otro punto sobresaliente es la resistencia al cambio dentro de las instituciones y empresas, donde las decisiones siguen siendo tomadas mayoritariamente por hombres, lo que dificulta la implementación de medidas inclusivas. Tal como documentan Benavente y Valdés (2014), las modificaciones en las estructuras organizacionales, especialmente aquellas que integran una perspectiva de género, contribuyen significativamente a la inclusión efectiva de las mujeres en el ámbito laboral. Finalmente, llama la atención la falta de datos y mediciones sistemáticas sobre los beneficios de la inclusión, lo que impide generar argumentos sólidos para promover cambios.

### Propuestas y soluciones

Por último, se planteó con las personas entrevistadas, desde su experiencia, examinar alternativas para la atención de esta problemática. Estas propuestas muestran una serie de estrategias orientadas a transformar las estructuras laborales y promover la inclusión.

Del lado de los perfiles de personas funcionarias públicas, por ejemplo, FP1 propone que se establezca en la Ley Federal del Trabajo la obligatoriedad de implementar políticas de inclusión laboral hacia grupos prioritarios, incluyendo mujeres embarazadas. Además, sugiere la creación de indicadores económicos que midan el impacto de la inclusión laboral de las mujeres, demostrando beneficios tangibles para las empresas.

FP2 resalta la importancia de generar políticas integrales de corresponsabilidad entre vida laboral y familiar, con acciones afirmativas permanentes que desmonten prejuicios. Propone que la política pública no solo prohíba la discriminación, sino que también garantice la reinstalación de mujeres despedidas por embarazo y asegure su acceso a derechos laborales.

Por su parte, FP3 enfatiza la necesidad de políticas de Estado con perspectiva de género, horarios flexibles, además de sanciones claras para las empresas que incumplan. Además, sugiere que las instituciones impulsen y doten de recursos presupuestales para fortalecer las unidades de género institucionales, así como la implementación de estrategias interinstitucionales a través del Sistema Nacional de Igualdad para garantizar el acceso, permanencia y ascenso de mujeres en su vida laboral.

Por su parte, la persona del perfil FP4 coincide con la FP3 sobre la relevancia de las unidades de género y plantea la necesidad de reformar la legislación para obligar a las empresas a contar con estas y destinar presupuestos específicos para su operación, especialmente en sectores históricamente masculinizados.

IA1 sugiere la estandarización de procesos de contratación para evitar divergencias significativas, creación de comités de evaluación de procesos de contratación, reducción de jornadas laborales y mecanismos de flexibilidad que no generen sobrecarga de trabajo para las mujeres.

IA1: “estandarizar ciertos procesos de contratación a la mejor pueden evitar esa discreción [...] construir comités que evalúen al mismo tiempo esos procesos [...] extender esas licencias de crianza porque cuarenta días en realidad para lo que implica un proceso de posparto cuarenta días, quizás solo es una justificación médica para que más o menos se acomode el cuerpo, pero para nada cuarenta días te ayuda a un proceso de adaptación como es ese proceso de crianza inicial [...] deberíamos de estar discutiendo pues bajar jornadas de trabajo, generar mecanismos de flexibilidad laboral, donde la flexibilidad laboral no produzca más cansancio [...] contratación de personal, a la mejor esa persona que está en un proceso reproductivo altamente demandante, a la mejor en cierto tiempo pueda tener un asistente”

El perfil AC1 también hace referencia a la necesidad de distribuir socialmente los costos de este tipo de políticas, al plantear la desvinculación de la seguridad social del empleo, creando mecanismos universales que no representen un costo directo para las empresas

Del lado de la implementación, las personas RH1 y RH2 proponen auditorías aleatorias a empresas, transparencia en los procesos de contratación y la implementación de jornadas reducidas progresivas y planes de apoyo para mujeres embarazadas.

El perfil PM1 amplía la visión sobre el fenómeno hacia la discriminación laboral por embarazo, resaltando la necesidad de mayor difusión de derechos, monitoreo de indicadores sobre despidos de mujeres embarazadas y una gestión más empática en recursos humanos.

PM1: “pero con más difusión creo que eso ayudaría a todas las personas buenas las mujeres no que sólo pagar una incapacidad [...] mejor si ven que pagar una incapacidad después ya no la tienen en su pago de sus cuotas patronales es porque ya la corrieron o ver porque pasó a lo mejor ahí pueden la sacaron un indicador que te diga en ciertas empresas [...] recursos humanos buscar puede ser más equitativos inclusivo, como una integración de mujeres embarazadas, a la mejor un día, hoy es el día de la mujer embarazada [...] a fin de mes los movimientos en cuanto a cómo cuántas personas podrían ahí sacar indicaron [...] por lo general creo que somos más mujeres no si fuéramos un poco más empática.”

De las respuestas obtenidas, se destaca la propuesta de crear mecanismos flexibles de trabajo que permitan la conciliación entre la vida laboral y familiar, impulsando la eliminación de prejuicios y facilitando el acceso a distintos empleos. En este sentido, como señalan Ferreyra y Gasman (2021), no se puede permitir que los cuidados sean una responsabilidad asumida únicamente por las mujeres, ya sea de manera individual o con el apoyo de otras mujeres. Es fundamental garantizar su inserción en los ámbitos laboral, económico y político, así como su autonomía y capacidad de decisión sobre sus proyectos de vida.

### **Propuestas y soluciones: revisión de licencias parentales**

Una vez concluida la revisión del problema de discriminación laboral a mujeres por cuestiones ligadas al embarazo durante los procesos de contratación, se comentó con los participantes la posibilidad de igualar el permiso de paternidad con la licencia de maternidad, particularmente en términos de duración de días, como mecanismo que ayudara a disminuir la discriminación al eliminar los costos percibidos por las personas empleadoras respecto al tema de la maternidad.

Es importante destacar que esta medida representa un tema fundamental dentro de la concepción del problema público, ya que uno de los aspectos estudiados fue

la diferencia significativa entre la duración de las licencias parentales y de cómo esto no solo afecta a las mujeres durante los procesos de contratación al asociarles costos implícitos por temas de cuidados, sino que imposibilita a los hombres conciliar la vida laboral y familiar (Aragón, 2023).

Al respecto, se obtuvo un consenso general a favor de esta medida como un paso crucial para promover la igualdad de género en el ámbito laboral y familiar. No obstante, se estableció la importancia de considerar esta política no como un fin en sí mismo, sino como parte de un esfuerzo más amplio para atender el problema y promover una redistribución de las responsabilidades de cuidado entre hombres y mujeres.

También es destacable que los perfiles coinciden en que los cinco días actuales de licencia para los padres son insuficientes y que su ampliación no solamente facilitaría para el acceso de las mujeres al mercado laboral ante una mayor liberación de tiempo de cuidados, sino que generaría una mayor participación de los hombres en estos, lo que contribuiría a desmontar estereotipos de género. Además, se subraya que esta medida debe ser complementada con otras acciones que fortalezcan la corresponsabilidad y apoyen tanto a hombres como a mujeres en sus roles laborales y familiares.

Respuestas FP1: “A favor”

Respuestas FP2: “O sea creo que es importante que se piense las licencias de cuidado de manera amplia.”

Respuestas FP3: “Pues sin duda podría ser una de las formas de incentivar. No resuelve, no lo resolvería, pero sin duda contribuiría [...] si coadyuvaría, no resuelve por sí solo, pero eso es una estrategia.”

Respuestas FP4: “Siento que es muy importante poder incrementar el tema de la licencia de paternidad, porque si no me equivoco, al inicio creo que eran solamente cinco días de la licencia de paternidad, lo que implica muchísimo en un tema de cuidados y de división sexual del trabajo. Las mujeres deben quedarse más tiempo a cuidar a la hija o el hijo y no hay una propuesta de paternidades, eso es importante, no hay una crianza compartida [...] sí es muy importante para que se pueda exigir una redistribución de trabajo y que pueda haber un tema de igualdad, en donde la crianza sea compartida y no solamente recaiga en la mujer, lo que implique miles de jornadas laborales extra y demás [...] Creo que es un primer gran paso, definitivamente sí, pero que no podríamos quedarnos ahí, que

es un paso grande, pero que habría que implementar [...] Entonces, por eso te decía que me parece que igualar las licencias es un es un proyecto a largo plazo, porque aún hay muchos huecos que no se están logrando visualizar ni complementar. más acciones.”

Respuesta IA1: “Sí, estoy a favor de igualar las licencias parentales, porque esto implica una decisión que fomenta la corresponsabilidad en el cuidado [...] no se trata solo de otorgar unos pocos días, sino de garantizar un periodo suficiente para que ambos progenitores puedan asumir sus responsabilidades de manera equitativa. Además, esta medida es clave porque evita que los costos del cuidado recaigan exclusivamente en las mujeres y, al mismo tiempo, permite que los hombres se involucren activamente en la crianza [...] es una forma de desmantelar la idea de que el cuidado es una labor exclusivamente femenina, de quitar a las mujeres del centro de esta responsabilidad y, a través de la política pública, desgenerizar el trabajo de cuidados.”

Respuesta RH1: “Pues a mí me parece algo muy benéfico porque por norma o por ley son solamente cinco días hábiles. Y yo creo que pues, el tener un hijo genera un gran cambio que con cinco días no creo que se adapten o contribuyan a la crianza durante este proceso.”

RH2: “sí, puede funcionar [...] o sea, también esa otra parte que se deja mucho de lado, esta parte de la responsabilidad hacia la mujer y pues los hombres tienen que incorporarse a laborar y pues no es suficiente, ni disfrutan el proceso. Yo los veo aquí todos cansados, desvelados, viendo como pedir más días sumándolos a las vacaciones para que se les junten con los días de paternidad, entonces yo creo que eso está padre, es de mucha utilidad [...] Creo que sí puede ser útil porque pues sí reglamentas y condicionas a que tomen los mismos días.”

Respuesta AC1: “yo estaría de acuerdo, pero siempre y cuando no sea solamente la medida, digamos, puesta en la ley de que los padres tengan tantos días, así como las madres, creo que eso es importante, pero no es lo único.”

Respuesta PM1: “pues creo que está bien para que también los papás ahí en la casa con los chicos los cuidados porque ahorita sólo es un mes. Bueno, en algunos, en el mejor de los casos, son los cinco días cinco días, pero los paga [...] eso podría ayudar porque así también los hombres tienen familia, pues también van a pedir el permiso. Ellos podrían ser después o no antes, porque la mujer puede ser, pues escoger si te vas un mes antes o después, y pues a lo mejor no los mismos días, pero pues si hacerlo ya como una ley que la fuerza sea por lo menos un mes”.

## Beneficios de la revisión de licencias parentales

De manera particular, se consultó con los perfiles entrevistados sobre los posibles beneficios que pudieran surgir de implementar esta medida. Las respuestas reflejan nuevamente un consenso en que esta medida traería ventajas tanto a nivel individual como colectivo.

Principalmente desde el planteamiento del perfil AC1, el cual coincide en resaltar un beneficio crucial, que es eliminar el sesgo económico de contratar a mujeres en edad reproductiva, al equiparar los costos asociados con las licencias tanto para hombres como para mujeres. Además, subraya que esta política ayudaría a redefinir la masculinidad, promoviendo una participación activa de los hombres en el trabajo doméstico y de cuidado, lo que fomentaría relaciones más equitativas y comprensivas entre géneros.

AC1: “uno, que sí efectivamente ya no importe, porque es igual el costo de si es una mujer o un hombre el que falta, entonces eso ayuda. [...] ya no pensar que solo es rollo de ellas si está acompañado de este proceso de cambio cultural, a partir de las instituciones. Seguramente abonará también a que los hombres intentemos la magnitud del trabajo doméstico que realizan las mujeres y que muchas veces ni cuenta nos damos, ni nos queda claro la importancia del trabajo que hacen y entonces, pues una vez que tengamos claridad sobre eso, darnos cuenta de que no es solamente que a mí me toque barrer y trapear una vez a la semana, sino que hay una serie de un chorro de cosas que se hacen dentro de la casa y que a mí también me debía tocar participar en mayor medida en ello.”

De lado de los perfiles de personas funcionarias públicas, la persona del perfil FP1 subraya que un espacio de trabajo seguro e inclusivo, donde las personas puedan sentirse cómodas, contribuye a una mayor productividad, lo que beneficia tanto a empleados como a empleadores.

También, FP3 destaca la importancia de involucrar a los hombres en el cuidado y la crianza, no solo como un apoyo a la madre, sino como una responsabilidad compartida que fortalece los vínculos familiares.

Por su parte, el perfil FP4 aporta una visión integral al señalar que esta medida generaría un cambio cultural significativo, al promover paternidades más presentes y responsables que trasciendan el periodo inicial de cuidado y se extiendan a lo largo de la vida de los hijos. Además, menciona los beneficios económicos, ya que una redistribución equitativa de las responsabilidades de

cuidado permitiría a las mujeres acceder a mayores oportunidades laborales y ascensos, incrementando su productividad y sus ingresos.

Del lado de la perspectiva académica, IA1 enfatiza los beneficios subjetivos de esta política, como la creación de vínculos afectivos en los primeros días de vida del bebé, la posibilidad de reorganizar la vida familiar y laboral, y el alivio del cansancio que suele acompañar esta etapa.

De acuerdo con lo que percibe el perfil RH2 en su labor, coincide en que los padres también desean participar activamente en la crianza y que esta medida contribuiría al equilibrio entre la vida personal y profesional, lo que favorece la salud emocional y el bienestar familiar.

Finalmente, estos posibles beneficios mencionados por los perfiles anteriores son afirmados por el perfil PM1 que, desde su experiencia, destaca que esta medida facilitaría las tareas cotidianas del hogar, permitiendo que los padres contribuyan en actividades como preparar alimentos, lavar ropa o bañar al bebé, aliviando la carga de las madres.

#### Retos para la implementación licencias parentales igualitarias

En relación con los retos que se perciben para la implementación de esta propuesta, las respuestas destacan un reconocimiento general de la importancia, los desafíos económicos y culturales son los principales obstáculos para su implementación. La percepción de los costos asociados, especialmente en pequeñas y medianas empresas y la resistencia cultural a cambiar los roles tradicionales de género destacan como las barreras más significativas.

También se resalta que, aunque legislativamente ha habido avances, la falta de voluntad de los sectores empresarial y gubernamental para abordar estos desafíos de manera sistemática y a largo plazo complica su adopción efectiva. La necesidad de transformar las normas culturales y estructurales, junto con la falta de recursos presupuestales, es un punto central que se percibe como limitante para el éxito de esta propuesta.

Particularmente, el perfil FP1 destaca que uno de los mayores retos radica en la diferencia salarial que persiste entre mujeres y hombres, además de la percepción de que contratar a mujeres en edad reproductiva es costoso para las empresas, especialmente en las medianas y pequeñas, donde persisten estereotipos y prejuicios de género. Además, señala que las capacitaciones y espacios educativos y de liderazgo para promover un cambio cultural siguen siendo dominados por

hombres, lo que dificulta la implementación de políticas inclusivas, y menciona la resistencia de sectores conservadores que argumentan que las iniciativas de igualdad no han sido efectivas, lo que debilita su apoyo.

Por otro lado, el perfil FP2 subraya que uno de los principales obstáculos es la visión patriarcal de leyes como la del seguro social. Además, señala la priorización de la generación de riqueza sobre los derechos laborales, lo que dificulta la adopción de medidas de corresponsabilidad.

Desde la perspectiva del perfil FP3, se identifica el impacto presupuestal como el mayor reto, ya que financiar licencias igualitarias implica un costo significativo para las instituciones y empresas. También menciona la necesidad de transformar la cultura, eliminando estereotipos de género que asocian el cuidado infantil con una falta de masculinidad.

FP3: “habría que ver de inmediato el impacto presupuestal, que es lo que todo mundo te dice. De dónde va a salir ese recurso para pagar esa licencia o ese permiso de paternidad. [...] para la implementación es la transformación cultural. Quitar la idea de que quien cambia pañales no es alguien que no tiene suficiente hombría y todos esos sesgos de género que hay en la cultura. Entonces, eso sería a nivel de implementación.”

De acuerdo también con lo que menciona el perfil RH2, enfatiza que el principal obstáculo es económico, ya que las empresas priorizan sus finanzas y muchos hombres aún no adoptan el rol de cuidadores.

FP4 coincide en que esta política es un proceso a largo plazo que enfrenta resistencia social, aunque legislativamente ha habido avances. Resalta que muchos hombres aún no están dispuestos a asumir una paternidad activa y compartida, y que ni el Estado ni el sector empresarial han abordado adecuadamente los costos económicos asociados con esta medida.

Desde la visión de AC1, se aporta una perspectiva sistémica, argumentando que los cambios culturales deben acompañar las medidas legales y que las soluciones deben pensarse a largo plazo, ya que los cambios inmediatos son difíciles en un sistema laboral centrado en la productividad.

Sin embargo, a pesar de estos retos detectados, una de las coincidencias más evidentes es el reconocimiento de que los principales desafíos son económicos y culturales. Las personas de los perfiles FP1, FP3, FP4, RH2 y AC1 coinciden en que el costo financiero para las empresas, especialmente las medianas y pequeñas,

representa un obstáculo importante. Además, mencionan que la resistencia cultural, tanto en el ámbito laboral como en el social, dificulta la adopción de esta medida, ya que aún persisten estereotipos que asocian el cuidado infantil exclusivamente con las mujeres.

#### Estrategias para impulsar la implementación de licencias parentales igualitarias

Una vez identificados los principales retos sobre la implementación de licencias parentales igualitarias, se examinó en conjunto con las personas entrevistadas, cuáles pudieran ser las estrategias que se pudieran adoptar para impulsar el desarrollo de esta propuesta. Estas estrategias se enfocan en fomentar la corresponsabilidad de los hombres en el tema de cuidados, para disminuir las cargas que soportan las mujeres y los estereotipos que persisten, y a la vez, evitar prejuicios en los procesos de contratación.

De manera general, se revela un consenso en torno a la necesidad de acompañar esta medida con acciones educativas, culturales y económicas para garantizar su éxito. Tal como lo plantea FP1, quien enfatiza en la importancia de ampliar los sistemas de cuidados tanto desde el sector público como privado, acompañando las licencias extendidas con procesos de concientización y sensibilización de género, así como con un esquema impositivo progresivo que permita financiar estas políticas.

Del lado del perfil FP2, subraya el papel del Estado como garante de estos derechos, destacando la necesidad de exigir su implementación y resalta la necesidad de inclusión de las diversas formas de familia en estas licencias.

Por su parte, FP3 destaca que la implementación debe ir acompañada de una transformación educativa y de sensibilización para evitar que las licencias se utilicen de manera incorrecta, insistiendo en campañas de comunicación y la obligatoriedad de tomarlas para promover la corresponsabilidad. FP4 subraya la importancia de incluir a los hombres en permisos laborales asociados al cuidado, proponiendo capacitaciones continuas y generando espacios de reflexión donde se pueda abordar estas temáticas

Al igual que lo expuesto por los perfiles de personas funcionarias públicas, IA1 plantea la necesidad de talleres prácticos para enseñar a los hombres labores de cuidado y sensibilizarlos, destacando que el éxito depende de la participación de empresas y trabajadores.

En la misma sintonía que los perfiles anteriores, RH1, AC1 y PM1 reiteran la importancia de campañas y espacios que sirvan para la concientización y reflexión para impulsar la corresponsabilidad paternal.

RH1: “Pues si deben de tomar un papel activo para hacer la promoción que se respeten los días, hacer campañas, también de sensibilización para otorgar estos días.”

PM1: “impulsar estrategias como algunas campañas, yo creo que es importante si lo hacemos público.”

AC1: “Hay una experiencia que hubo en el politécnico, donde frente a esos días de permiso que daban en la institución, previo o después, se les pedía que solicitaran su permiso, digamos con anticipación, de manera que los metían a un taller para que supieran que iba a pasar cuando naciera su hijo. Entonces se les preparara para no ser un estorbo para la mujer en esos momentos donde ella misma está convaleciente y con una serie de complicaciones, sino que sí fueran una real ayuda para la pareja y para la atención de estos niños que iban a llegar al hogar, entonces sería una buena medida que complementaría la disposición legal”

En resumen, las respuestas coinciden en que la implementación exitosa requiere un enfoque integral, combinando políticas públicas con educación, financiamiento adecuado y cambios culturales que transformen los roles de género y la percepción del cuidado. Como señalan Sosa y Román (2015), es necesario desarrollar políticas de conciliación trabajo-familia, enfocadas principalmente en mujeres, que les permitan incorporarse al mercado laboral sin sacrificar tiempo de autocuidado ni ocio, facilitando su acceso a empleos calificados.

#### Medidas de sostenibilidad para propuesta de licencias parentales igualitarias

Como última parte de la entrevista realizada a los perfiles, se consultó sobre algunas medidas que pudieran garantizar la sostenibilidad de esta propuesta, considerando que, desde el marco teórico, a partir de estudios de la OCDE (2022) y de las intervenciones de los perfiles, se plantea esta parte como un elemento sustancial y de carácter polémico.

Dentro de las participaciones, destaca la propuesta de FP4 sobre utilizar el anexo 13 del PEF para financiar estas políticas y obligar a las empresas a rendir cuentas.

Otra propuesta que fue mencionada por los perfiles se basa en la implementación de un esquema mixto entre centros de trabajo y gobierno, para subsidiar la

ampliación del permiso de paternidad, con el fin de ayudarles de manera gradual para la adopción de esta propuesta:

RH2: “Pues a lo mejor una parte que la subsidie el gobierno de estos días de ausencia, como las incapacidades y con las aportaciones también que cada colaborador hace.

PM1: “o sea, yo creo que si subsidian para tu incapacidad por embarazo pues a la mejor pues sólo un porcentaje también tendría el gobierno que cubrir el importe, y eso podría ayudar a que sea un poco más sustentable, y tal vez no todo el 100% el patrón. A lo mejor dice si me voy un mes te doy el permiso del mes, pero pues la cuota de la va a pagar la mitad y la mitad.”

FP3: “un esquema mixto, de hecho, eso es lo que se ha estudiado en los análisis de factibilidad y por ahí es que se señala que pudiera funcionar.”

Los perfiles se relacionan con sus respuestas y las de los demás al abordar la sostenibilidad desde sus experiencias y funciones. FP1 y FP3, desde su enfoque en políticas públicas y derechos, comparten una visión crítica hacia la resistencia empresarial, mientras que FP4, también desde el sector público, aporta una propuesta estructurada basada en financiamiento estatal.

Esta coincidencia muestra cómo las funcionarias públicas consideran al Estado como un actor clave. RH2 y PM1, desde el sector privado y la experiencia personal, se relacionan con los demás al señalar los mismos retos financieros, pero con una perspectiva más pragmática, enfocada en soluciones concretas como subsidios o pagos compartidos. Así, las respuestas se entrelazan al coincidir en los desafíos económicos y diferir en las formas de abordarlos, generando un diálogo complementario entre sectores y experiencias.

### Conclusiones o reflexiones finales

Los hallazgos de esta investigación confirman que la discriminación laboral por embarazo en procesos de contratación sigue siendo una práctica común en México. Las entrevistas realizadas evidencian que esta forma de exclusión se encuentra sustentada en factores estructurales como la percepción del embarazo como una carga para los empleadores, la falta de mecanismos eficaces de denuncia y sanción, y la desigualdad en la distribución de responsabilidades de cuidado entre mujeres y hombres. Estos factores contribuyen a la vulnerabilidad laboral de las mujeres en edad reproductiva, limitando sus oportunidades de movilidad social y estabilidad económica.

Para abordar esta problemática, se requiere una estrategia integral que combine reformas normativas, incentivos económicos y campañas de sensibilización dirigidas tanto al sector público como al privado.

En el corto plazo, para mitigar algunas de las problemáticas que se mencionaron dentro de los resultados de las entrevistas, principalmente las relacionadas con los procesos de contratación, es fundamental fortalecer los mecanismos de fiscalización y sanción contra la discriminación laboral por embarazo. Esto puede lograrse al vigilar, monitorear y revisar los procesos de contratación de los centros de trabajo, adicional a la ampliación de las facultades de inspección de las autoridades laborales, tales como la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por medio del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, la implementación de sanciones más estrictas para los empleadores que incurran en estas prácticas y la creación de canales de denuncia accesibles y confiables para las trabajadoras afectadas. Adicionalmente, se recomienda desarrollar campañas de concientización dirigidas a empleadores para visibilizar el impacto de la discriminación y promover entornos laborales inclusivos.

También, en función del análisis de las respuestas obtenidas, se propone a mediano plazo, una política clave para reducir la discriminación laboral por embarazo, como lo es la ampliación de las licencias de paternidad y la promoción de esquemas de corresponsabilidad en el cuidado. Actualmente, la diferencia entre licencias de maternidad y paternidad genera un incentivo para que los empleadores discriminen a las mujeres en edad reproductiva, percibiéndolas como un “riesgo” laboral. Esta medida fue considerada como favorable por las personas entrevistadas, y aunque se encuentra sujeta a algunas dificultades iniciales, equiparar las licencias permitiría redistribuir las responsabilidades de cuidado y disminuir la penalización laboral de las mujeres por su rol reproductivo.

En el largo plazo, y continuando con las medidas previamente descritas, es necesario impulsar una reforma laboral que garantice la protección de los derechos de las mujeres embarazadas en el trabajo, no solo en los procesos de contratación, sino en todo el trayecto profesional, con el fin de fomentar una cultura empresarial de igualdad de género. Para ello, se recomienda la creación de incentivos fiscales para empresas que adopten políticas de inclusión laboral, el fortalecimiento de la educación en materia de derechos laborales y la promoción de investigaciones que permitan medir el impacto de las políticas implementadas. Asimismo, es fundamental que más instituciones gubernamentales responsables de la equidad de género y la protección laboral asuman un rol más activo en la formulación y

ejecución de estas políticas, una propuesta puede ser la recién creada Secretaría de las Mujeres.

#### Limitantes del estudio y futuras áreas de investigación

El presente trabajo se muestra como un estudio exploratorio orientado a analizar la discriminación laboral hacia mujeres por cuestiones relacionadas con el embarazo desde una perspectiva estructural, con énfasis en los marcos normativos y las políticas públicas que configuran el acceso de las mujeres en el empleo formal. No obstante, esta aproximación genera una serie de limitaciones que es necesario reconocer y que proponen una agenda de investigación futura dentro del tema.

En primer lugar, si bien se reconoce que las barreras institucionales, regulatorias y de cumplimiento son factores determinantes, la discriminación laboral por embarazo constituye también un problema transversal, debido a su reproducción dentro de dimensiones culturales, sociales, organizacionales y económicas. Entre ellas destacan los estereotipos de género, el machismo, la segmentación laboral y la falta de corresponsabilidad en el trabajo de cuidados. La presente investigación no profundiza en dichas dinámicas ni en su interacción con los factores estructurales, por lo que futuros estudios deberían incorporar enfoques socioculturales y organizacionales que permitan comprender integralmente el fenómeno.

En segundo término, la fundamentación teórica se centró deliberadamente en analizar la homologación de las licencias parentales como una alternativa específica de política pública para atender la discriminación laboral hacia mujeres por embarazo. No obstante, se reconoce que existen otras políticas complementarias, como aquellas relacionadas con la economía del cuidado, la teoría feminista del trabajo y los modelos de corresponsabilidad social, que también inciden de manera directa o indirecta en la reducción de desigualdades en la distribución de tareas reproductivas y, por ende, en la eliminación de prácticas discriminatorias en el empleo. Debido al carácter exploratorio del estudio, dichas alternativas no fueron abordadas en profundidad, por lo que será necesario fortalecer en futuras investigaciones el andamiaje conceptual que integre diversas estrategias de política pública orientadas a garantizar la igualdad laboral de las mujeres.

Asimismo, la investigación no incorpora una perspectiva interseccional, pese a que la discriminación laboral por embarazo se intensifica cuando confluyen otras

condiciones de desventaja: edad, nivel socioeconómico, tipo de empleo, origen indígena, orientación sexual, discapacidad o ubicación geográfica, entre otras. La agenda de investigación futura deberá atender estas desigualdades múltiples, con el fin de diseñar políticas más inclusivas y sensibles a la diversidad de experiencias laborales de las mujeres.

Finalmente, aunque la investigación se basa en información obtenida mediante entrevistas semiestructuradas, la muestra se limita en mayor medida a mujeres, dejando fuera la opinión de los hombres respecto al uso de licencias parentales y a la redistribución del cuidado. Por ello, se sugiere que futuros estudios incorporen esta dimensión, con enfoque en normas de género y masculinidades, a fin de valorar la viabilidad social y cultural de las medidas propuestas.

Abordar estas dimensiones permitirá no solo enriquecer el conocimiento académico, sino también fortalecer el diseño e implementación de políticas públicas que garanticen la igualdad de oportunidades y el pleno ejercicio de los derechos laborales de las mujeres durante el embarazo y la maternidad en México.

## Referencias

- Andersen, S. H. (2018). Paternity leave and the motherhood penalty: new causal evidence. *Journal of Marriage and Family*, 80(5), 1125-1143. <https://doi.org/10.1111/jomf.12507>
- Aragón Sánchez, O. A. (2023). Reduciendo la brecha: reflexiones sobre el permiso de paternidad en México. Poder Judicial Del Estado De México, *Escuela Judicial Del Estado De México*, 18(18), 63-86. Recuperado a partir de <https://exlegibus.pjedomex.gob.mx/index.php/exlegibus/article/view/374>
- Bohnet, I. (2016). *What works: Gender equality by design*. The Belknap Press of Harvard University Press. [https://www.hup.harvard.edu/file/feeds/PDF/9780674986565\\_sample.pdf](https://www.hup.harvard.edu/file/feeds/PDF/9780674986565_sample.pdf)
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. (2025, 18 de marzo). *¿Qué es la discriminación?* <https://www.conapred.org.mx/discriminacion-en-mexico/que-es-la-discriminacion/>
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos [CPEUM], art. 123, Diario Oficial de la Federación [DOF] 5-02-1917, últimas reformas 17-01-2025.

Díaz Bravo, L., Torruco García, U., Martínez Hernández, M, y Varela Ruiz, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en educación médica*, 2(7), 162-167.  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-50572013000300009&lng=es&tLng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572013000300009&lng=es&tLng=es).

Ferreyyra Beltrán, M. y Gasman Zylbermann, N. (2021). El camino hacia la construcción progresiva del Sistema Nacional de Cuidados en México. En D.T. Martínez, V. Montes de Oca y S. Lorenzano (Coords.), *Género, violencia, tareas de cuidado y respuestas sociales a la crisis* (pp. 121-150). Universidad Nacional Autónoma de México.

Frías, S. M. (2019). Violencia en el contexto de las relaciones laborales. Hostigamiento y acoso sexual (HAS) y discriminación por embarazo. En R. Castro (Coords.), *De parejas, hogares, instituciones y espacios comunitarios. Violencia contra las mujeres en México (Endireh 2016)* (pp. 271-317). Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias de la UNAM.

González, V., Bárcenas, J., Díaz, R., & Pérez, C. (2021). *La discriminación laboral por embarazo*. Early Institute, A.C.

Guendelman, S., Goodman, J., Kharrazi, M., & Lahiff, M. (2013). Work-Family Balance After Childbirth: The association between Employer-Offered Leave Characteristics and Maternity Leave Duration. *Maternal and Child Health Journal*, 18(1), 200-208. <https://doi.org/10.1007/s10995-013-1255-4>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., Baptista Lucio, M.P., Méndez Valencia, S. y Mendoza Torres, C. P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill Education.

INEGI. (2021). *Programas de información: Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2021*.  
<https://www.inegi.org.mx/programas/endireh/2021/>

Instituto Nacional de las Mujeres. (2024). *Informe de Resultados del Instituto Nacional de las Mujeres. Octubre - diciembre 2024*.  
<https://cronica.diputados.gob.mx/PDF/66/2025/feb/250201-7.pdf>

Kurczyn P. (2004). *Acoso sexual y discriminación por maternidad en el trabajo*. UNAM.

Ley Federal del Trabajo [LFT], Diario Oficial de la Federación [DOF] 01-04-1970, última reforma DOF 21-02-2025 (Mex).

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación [LFPED]. Diario Oficial de la Federación [DOF] 11-06-2003, última reforma DOF 01-04-2024 (Mex).

Martínez Rodríguez, D. (2024). Las mujeres en el mercado laboral mexicano: un acercamiento general. *Revista de Economía Mexicana Anuario UNAM*. <http://www.economia.unam.mx/assets/pdfs/econmex/09/06Daniela.pdf>

Norma Oficial Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2015, Igualdad Laboral y No Discriminación, Diario Oficial de la Federación [DOF] 19-10-2015 (Mex.).

Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>

Organización Internacional del Trabajo [OIT] (1958). *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)* (Convenio núm. 111). [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_es/f?p=NORMLEXPUB%3A12100%3A0%3A3ANO%3A%3AP12100\\_INSTRUMENT\\_ID%3A312256&utm\\_source=chatgpt.com](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB%3A12100%3A0%3A3ANO%3A%3AP12100_INSTRUMENT_ID%3A312256&utm_source=chatgpt.com)

Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2000). *Convenio sobre la protección de la maternidad* (Convenio núm. 183). [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312328](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312328)

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2022). *Estudios Económicos de la OCDE: México 2022*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/8b913f19-es>.

Rodríguez Zepeda, J. (2023). *Una teoría de la discriminación*. Universidad Autónoma Metropolitana.

Solís, P. (2017). *Discriminación estructural y desigualdad social: con casos ilustrativos para jóvenes indígenas, mujeres y personas con discapacidad*. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

Sosa Márquez, M. V., y Román Reyes, R. P. (2015). Participación y tiempo en actividades cotidianas de hombres y mujeres vinculados al mercado laboral en México. *Sociedad y Economía*, (29), 63-89. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-63572015000200004&lng=en&tlang=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-63572015000200004&lng=en&tlang=es).

Tufiño, B. (2024). La homologación de las licencias de paternidad y maternidad en México: un imperativo para reducir la losa de hormigón. *Revista Trabalho, Direito e Justiça, Curitiba-PR*, 2, 1-12.

Vela Barba, E. (2017). *La discriminación en el empleo en México*. Instituto Belisario Domínguez, Senado de la República.

Villablanca, A. C., Beckett, L., Nettiksimmons, J., y Howell, L. P. (2011). Career Flexibility and Family-Friendly Policies: An NIH-Funded study to enhance women's careers in biomedical sciences. *Journal of Women S Health*, 20(10), 1485-1496. <https://doi.org/10.1089/jwh.2011.2737>

## Anexo 1.

### Categorización de perfiles entrevistados y funciones principales

CLAVE DE PERFIL IDENTIFICACIÓN	SEXO	EDAD	ESCOLARIDAD	FUNCIONES PRINCIPALES Y SU RELACIÓN CON EL TEMA
FP1	Persona funcionaria pública	Mujer	34 años	Licenciatura El área trabaja en vincular al sector privado con estrategias de inclusión, diversidad y prevención de la discriminación, principalmente en el ámbito laboral.
FP2	Persona funcionaria pública	Mujer	36 años	Licenciatura Se dedica a la investigación, el diseño, coordinación e implementación de políticas públicas, así como al análisis normativo para modificar leyes y programas que aborden la discriminación. De igual manera se relaciona con el área de vinculación y el área que se encarga de recibir, estudiar y gestionar los casos de discriminación, brindando apoyo jurídico, administrativo y creando estadísticas relacionadas con estos casos.

FP3	Persona funcionaria pública	Mujer	46 años	Especialidad	<p>Este perfil se dedica a coordinar la implementación de la política nacional de igualdad dentro de una Secretaría de Estado. Sus tareas incluyen la elaboración de un programa institucional sobre igualdad y no discriminación, así como la institucionalización de estas políticas en la cultura laboral. Además, se enfoca en la transversalización de la perspectiva de género en la política pública de su dependencia, buscando que esta perspectiva influya de manera gradual en las decisiones y acciones del sector.</p>
FP4	Persona funcionaria pública	Mujer	31 años	Maestría	<p>Sus funciones consisten en generar vínculos con otras dependencias gubernamentales y con la sociedad civil en temas de igualdad. Además, menciona la gestión de campañas de comunicación y productos estratégicos. Estos programas implican un trabajo interrelacionado con diversas dependencias y organizaciones de la sociedad civil, buscando promover la igualdad y los derechos humanos de manera colaborativa.</p> <p>Asimismo, explica que esta institución se dedica principalmente a generar políticas públicas con</p>

IA1	Persona investigadora académica	Mujer	32 años	Doctorado	<p>perspectiva de género, asegurándose de que todas las acciones y programas del Estado estén atravesados por esta perspectiva, a través del apoyo a las dependencias de primer contacto.</p> <p>Sus funciones se centran en la investigación y docencia, específicamente en el ámbito de los estudios feministas. La labor está orientada a abordar cuestiones clave de igualdad, no discriminación y derechos humanos, con un enfoque crítico que busca promover una comprensión más profunda y una educación orientada a la equidad de género y la transformación de las estructuras de poder.</p> <p>La intervención explica que una de las líneas de investigación de la persona está centrada en la maternidad, especialmente en mujeres trabajadoras y profesionistas, como académicas. Su interés principal radica en los temas de reproducción social, crianza y cuidado, y cómo se interrelacionan lo productivo y lo reproductivo, explorando las implicaciones que tienen la maternidad y el</p>
-----	---------------------------------	-------	---------	-----------	--

		trabajo en la vida de las mujeres.
RH1	Personal Recursos Humanos Mujer 30 años Licenciatura	El área se encarga de gestionar diversos aspectos administrativos del personal, como revisar los perfiles de quienes desean ingresar al trabajo, verificar la documentación, y monitorear la capacitación de quienes están en el servicio profesional de carrera. También analiza los perfiles de puesto para su aprobación y gestiona temas de plazas disponibles o reestructuración. Además, se ocupa de las relaciones laborales, incluyendo demandas, incapacidades y licencias del personal. Por último, menciona que en ese momento se estaba tratando el tema de inclusión laboral y también se abordaba la discriminación y la igualdad de género en el ámbito laboral.

RH2	Personal Recursos Humanos	Mujer	32 años	Licenciatura	<p>El área descrita se encarga de la administración del personal en una nave industrial. Su labor incluye supervisar todo el proceso de trabajo, desde el ingreso hasta la salida del personal. Esto implica gestionar los ingresos, ausencias, aplicar sanciones, resolver dudas sobre pagos, y coordinar promociones internas dentro de la nave. En resumen, su función principal es asegurar el buen funcionamiento del equipo y la resolución de cualquier situación relacionada con el personal.</p> <p>La intervención describe que, en su rol en el área de recursos humanos, la persona se encarga de supervisar el trato respetuoso de los jefes hacia los colaboradores, asegurándose de que no haya actitudes que puedan dañarlos. En el caso de mujeres embarazadas, si se presentan problemas relacionados con las restricciones médicas por embarazo, ella se encarga de asegurar que se respeten las indicaciones del servicio médico, como las jornadas laborales y las actividades permitidas.</p>
-----	---------------------------	-------	---------	--------------	---

AC1	Asociación Civil	Hombre	63 años	Maestría	<p>El área descrita se enfoca en investigar la relación entre la construcción de la masculinidad y diversos problemas sociales, como la trata de personas, la violencia y los delitos sexuales. El objetivo de estas investigaciones es generar propuestas de intervención con enfoque de género, que promuevan una construcción de la masculinidad más saludable en diferentes entornos, con el fin de reducir prácticas perjudiciales y contribuir a una sociedad más equitativa.</p> <p>La intervención explica que el objetivo de investigar los temas de masculinidad es entender cómo se aprende a ser hombre y cómo esos aprendizajes influyen en comportamientos que generan desigualdad, discriminación y violencia, tanto a nivel personal como social. A partir de esta comprensión, se busca generar nuevos imaginarios sobre la construcción de la masculinidad, con el fin de promover la igualdad de género. En este contexto, la igualdad de género es una preocupación central de la organización.</p>
-----	------------------	--------	---------	----------	---

PM1	Mujer afectada por el problema en cuestión	Mujer	41 años	Maestría	Este perfil describe una experiencia de discriminación laboral que, después de haber ocupado cargos de gerencia y dirección en su trabajo, sufrió un cambio negativo en su situación laboral tras quedar embarazada. Además, al regresar de su incapacidad por maternidad, le informaron que ya había sido reemplazada y que su contrato no sería renovado. La persona mencionó que, tras un nuevo embarazo, al intentar ingresar nuevamente al mercado laboral, se encontró con situaciones similares de discriminación.
-----	---	-------	------------	----------	--