Discriminación a la mujer embaraza: el despido laboral

La mujer en muchas ocasiones ha sufrido de la discriminación en los espacios laborales, ya sea por cuestiones de orden racial o étnico, sin embargo, en su mayoría ésta ha sufrido la discriminación cuando se encuentra embarazada.

La discriminación laboral hacia una mujer que se encuentra en estado de embarazo, es un asunto que rebasa las políticas institucionales de la organización, y que va mucho más allá de las fronteras políticas y legislativas.

La primera elección

Aunque los escenarios aparentemente están cambiando para las mujeres, y las perspectivas de trabajo se están abriendo, lo cierto es que una mujer que se encuentra embarazada, tiene que realizar una primera elección: ser madre o continuar trabajando.

Y no es que a ella personalmente el embarazo le afecte, sino que “laboralmente” ya no es suficientemente productiva para decir continuar con su empleo.

Dentro de una empresa el hecho de no contratar a una mujer por su estado o despedirla por el mismo, es causa suficiente de ilegalidad y por lo tanto de discriminación.

Las leyes que amparan a la mujer embarazada

En el marco legislativo la mujer embarazada queda amparada bajo distintas leyes, sin embargo, el principal derecho de la mujer embaraza es que ella debe ser tratada con respeto y no ser objeto de abusos.
El principio de igualdad que enmarca la situación entre hombres y mujeres, ha designado los siguientes derechos de una un mejor en estado de concepción:

1) La mujer tiene los mismos derechos y obligaciones que los hombres, salvo que esté embarazada o amantando.
2) Si está embarazada, no se le pueden obligar a realizar trabajos pesados, que pongan en peligro su salud y la de su hijo que espera; tampoco se le obligará a estar presente cuando fumiguen o hayan fumigado, ni cuando apliquen agroquímicos.
3) Tiene derecho a descansar seis semanas antes y seis después de que nazca el bebé; en este período recibirá el pago completo del salario y conservará su empleo.
4) Durante el tiempo en que amamante al recién nacido, tienes derecho a descansar media hora, dos veces al día.
5) Ser atendidas por el personal de salud, en caso de enfermedad, de embarazo o de parto, con respeto y cuidado y de acuerdo con sus necesidades.
6) Exigir que sus derechos laborales no queden condicionados por la renuncia a la maternidad; es decir, que no se les niegue un trabajo que soliciten, ni se les despida de uno que tienen, porque están embarazadas.

En caso de que alguno de los siguientes derechos sean violados, y la mujer sufra un despido injustificado, o maltrato por el hecho de estar embarazada, es importante que se levante una denuncia laboral en la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda a su localidad. También existe el organismo Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, donde señala en su artículo 123 la protección a la empleada embarazada que trabaja en el sector público.

¿Por qué es importante la denuncia laboral?

La mujer que se encuentra en estado de embarazo tiene derecho a ser respetada, dado que el embarazo no significa un tipo de incapacidad; en México las denuncias por despido con causa de embarazo aumentan cada año.

Es importante que el marco jurídico regularice y dicte sanciones a las empresas que discriminan a la mujer por su embarazo. Tan sólo, en el 2003 se presentaron 500 denuncias en el sector que corresponden de Equidad y Género de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, con la finalidad de que la mujer embarazada no sufra de discriminaciones y disgregaciones cuando ésta tiene la necesidad de estar trabajando.

Con ello, se impulsa a los legisladores a realizar una reforma laboral en la que sí se preocupen la defensa del género femenino, respaldando los derechos de la salud tanto de la madre como de su hijo.

La situación actual

Los derechos reproductivos en México han sufrido un resquebraje, dado que no se brindan los suficientes cuidados y protecciones hacia la mujer, de acuerdo con el Tribunal para la defensa de los derechos reproductivos, éste ha señalado que el gobierno mexicano sigue reconociendo que 10 millones de habitantes no tienen acceso a ningún tipo de servicio sanitario.

En el aspecto laboral se sabe que es un requisito para solicitar empleo, el examen de no gravidez, aún en las instituciones gubernamentales. Esta violación se está presentando con mayor rigurosidad en las empresas maquiladoras, en dónde según testimonios ya se está solicitando incluso el certificado de esterilización.

En el curso del año La Comisión de Equidad y Género de la Cámara de Diputados (CEAMEG) aprobó una proyecto de dictamen para que los patrones no exijan el certificado de no gravidez como requisito para contratar a las mujeres que soliciten empleo.

La misma CEAMEG ha destacado que en México las mujeres aportan el 84.8 % del tiempo dedicado a trabajar.

La Alternativas para un cambio

No sólo en México es necesario vislumbrar un cambio en el que la mujer embaraza sea protegida, además es necesario brindar seguridad al niño que va a dar a luz.

El respeto de los derechos laborales hacia la mujer embarazada, además de requerir una reforma legal, debe incluir una reforma de protección a la vida.

No solamente es necesario un marco jurídico que respalde está situación, los medios de comunicación deben sumarse a la tarea de la creación de campañas sociales, que brinden asesoría e información de cuáles son los derechos laborales de una mujer en estado, al mismo tiempo poder brindar a las empresas e instituciones, un espacio para proyectar una imagen que sustente y apoye a la mujer en estado de gestación.

Por otro lado, la urgente capacitación dentro de las organizaciones para atender a una mujer embaraza, debe ser un requisito indispensable en lo que confiere al marco de calidad humana; así como la asesoría psicológica y humanística de la misma. Requisito indispensable para la creación y colocación de empresas u organizaciones donde la mano de obra que contraten sea femenina.

Es momento de frenar la discriminación hacia la mujer, pero sobre todo a la vida. Se trata de una tarea social y política, humana y de formación.

Por: María Velázquez Dorantes / mvdorantes@yahoo.com.mx