

REVISTA CIENTÍFICA CIENCIAEDUC

GENERANDO CONOCIMIENTOS



Venezuela



**REVISTA
ELECTRÓNICA
SEMESTRAL**

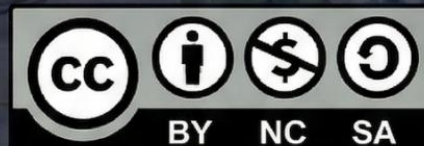


**VOLUMEN
9 Número 2**



**JULIO
2026**

Esta Obra está bajo Licencia de
Creative Commons Reconocimiento-
NoComercial-CompartirIgual 4.0
Internacional.



Maternidad Penalizada: La Discriminación Velada Hacia Mujeres Embarazadas y Madres como Violencia Simbólica Institucionalizada

Autora: Abg. Joshanny Elizabeth López Díaz
Correo:lopezjoshanny@gmail.com
ORCID iD: <https://orcid.org/0009-0009-9862-4228>

Línea de Investigación Matriz: Bienestar, Ambiente y Sostenibilidad. **Línea Asociada:** Educación inclusiva y sostenible. **Eje Temático:** Responsabilidad y participación.
Como citar este artículo: Joshanny Elizabeth López Díaz “Maternidad penalizada: la discriminación velada hacia mujeres embarazadas y madres como violencia simbólica institucionalizada” (2026), (1,16)

Recibido: 12/01/2026 Revisado: 15/01/2026 Aceptado: 20/01/2026

RESUMEN

El presente artículo examinó la discriminación laboral que enfrentan las mujeres embarazadas y las madres trabajadoras desde la perspectiva teórica de la violencia simbólica propuesta por Pierre Bourdieu. A través de una metodología documental, se analizaron las manifestaciones sutiles de exclusión que operan en los entornos laborales contemporáneos, las cuales perpetúan desigualdades estructurales bajo una apariencia de normalidad institucional. Los hallazgos revelaron que la penalización de la maternidad constituye un mecanismo de dominación naturalizado que afecta tanto las trayectorias profesionales como el bienestar psicosocial de las trabajadoras. Asimismo, se evidenció una brecha salarial significativa entre madres y no madres que alcanza hasta el 28% en algunos contextos. Las conclusiones apuntaron hacia la necesidad de políticas organizacionales que desarticulen estas formas de violencia encubierta, promoviendo entornos laborales verdaderamente equitativos.

Palabras clave: Violencia simbólica, maternidad penalizada, discriminación laboral, brecha salarial, género.

Reseña Biográfica: Universidad Nacional Experimental de los Llanos Centrales “Romulo Gallegos” (UNERG) (2011-2016) Título Obtenido: Abogada. Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” (UNELLEZ). (2019-2021) Título Obtenido: Magíster Scientiarum En Gerencia Pública. Actualmente estudiando Doctorado en Ciencias Jurídicas UNELLEZ Apure.

Penalized Motherhood: Veiled Discrimination Against Pregnant Women and Mothers as Institutionalized Symbolic Violence

Author: Joshannys Elizabeth López Díaz

Email: lopezjoshanny@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-9862-4228>

Main Research Area: Well-being, Environment, and Sustainability. **Associated Area:** Inclusive and Sustainable Education. **Thematic Focus:** Responsibility and Participation.

How to cite this article: Joshanny Elizabeth López Díaz "Penalized motherhood: Veiled discrimination against pregnant women and mothers as institutionalized symbolic violence" (2026), (1, 16)

Received: 12/01/2026

Revised: 15/01/2026

Accepted: 20/01/2026

ABSTRACT

This article examines the workplace discrimination faced by pregnant women and working mothers from the theoretical perspective of symbolic violence proposed by Pierre Bourdieu. Using a documentary methodology, the subtle manifestations of exclusion operating in contemporary work environments were analyzed, perpetuating structural inequalities under the guise of institutional normality. The findings revealed that the penalization of motherhood constitutes a naturalized mechanism of domination that affects both the professional trajectories and the psychosocial well-being of working women. Furthermore, a significant wage gap between mothers and non-mothers was evident, reaching up to 28% in some contexts. The findings pointed to the need for organizational policies that dismantle these forms of covert violence, promoting truly equitable work environments.

Keywords: Symbolic violence, penalized motherhood, workplace discrimination, wage gap, gender.

Biographical Sketch: National Experimental University of the Central Plains "Romulo Gallegos" (UNERG) (2011-2016) Degree Obtained: Lawyer. National Experimental University of the Western Plains "Ezequiel Zamora" (UNELLEZ). (2019-2021) Degree Obtained: Master of Science in Public Management. Currently pursuing a Doctorate in Legal Sciences at UNELLEZ Apure.

Introducción

La incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral constituye uno de los fenómenos sociales más significativos del siglo XX. Sin embargo, esta transformación no ha venido acompañada de una redistribución equitativa de las responsabilidades reproductivas y de cuidado. En este orden de ideas, la maternidad continúa representando un punto de inflexión en las trayectorias profesionales femeninas, configurándose como un factor de vulnerabilidad laboral que trasciende las barreras geográficas y culturales. Cabe considerar que, mientras la paternidad suele asociarse con percepciones de mayor responsabilidad y compromiso profesional, la maternidad desencadena frecuentemente respuestas discriminatorias que operan de manera velada en las dinámicas organizacionales.

Desde esta perspectiva, el sociólogo francés Bourdieu desarrolló el concepto de violencia simbólica para explicar aquellas formas de dominación que, a diferencia de la coacción física explícita, operan mediante mecanismos culturales y simbólicos que los propios dominados internalizan como naturales y legítimos. Así, la discriminación hacia las mujeres embarazadas y las madres trabajadoras encuentra en este marco teórico una herramienta analítica privilegiada para comprender su funcionamiento. A su vez, estas prácticas discriminatorias no se manifiestan únicamente en despidos o negativas de contratación, pues abarcan un espectro amplio de microagresiones cotidianas que erosionan sistemáticamente las oportunidades de desarrollo profesional femenino.

De esta forma, el presente estudio se propone examinar las intersecciones entre la violencia simbólica bourdiana y la discriminación laboral por maternidad. La relevancia de esta investigación radica en la necesidad de visibilizar aquellas formas de exclusión que, precisamente por su carácter sutil e institucionalizado, escapan frecuentemente al escrutinio público y a los mecanismos formales de protección. Igualmente, resulta imperativo comprender cómo estas dinámicas contribuyen a perpetuar brechas salariales y de oportunidades que afectan no solo a las trabajadoras individuales, más bien impactan en el tejido social en su

conjunto, limitando el potencial de desarrollo económico y la construcción de sociedades más equitativas.

El objetivo general de esta investigación consiste en analizar las manifestaciones de violencia simbólica institucionalizada que experimentan las mujeres embarazadas y las madres en los entornos laborales contemporáneos. En el mismo sentido, se busca identificar los mecanismos mediante los cuales estas formas de discriminación velada se naturalizan en las culturas organizacionales, perpetuando desigualdades estructurales de género. De este modo, la investigación pretende contribuir al corpus teórico existente sobre discriminación laboral y violencia de género, aportando una perspectiva que articule las dimensiones simbólicas del poder con las experiencias concretas de las trabajadoras.

Por otro lado, los objetivos específicos comprenden: primero, caracterizar las principales formas de discriminación velada que enfrentan las mujeres embarazadas y madres en el ámbito laboral; segundo, examinar la relación entre estas prácticas discriminatorias y el concepto de violencia simbólica desarrollado por Pierre Bourdieu; tercero, analizar el impacto de la penalización de la maternidad en las trayectorias profesionales y las condiciones salariales de las trabajadoras; y finalmente, proponer lineamientos para la deconstrucción de estas formas naturalizadas de exclusión en las organizaciones.

Desarrollo

La violencia simbólica como categoría analítica

Bourdieu, en su prolífica obra sociológica, introdujo el concepto de violencia simbólica para designar aquellas formas de dominación que se ejercen mediante instrumentos de comunicación y conocimiento, operando de manera imperceptible tanto para quienes la ejercen como para quienes la padecen. Según Bourdieu (2000, 89), esta modalidad de violencia “resulta particularmente eficaz precisamente porque logra obtener la complicidad de los dominados, quienes incorporan las categorías de percepción del dominador como si fueran naturales e

incuestionables”. En este orden de ideas, la violencia simbólica no constituye una forma menor o atenuada de dominación; por el contrario, representa el fundamento sobre el cual se sostienen las estructuras de poder más arraigadas en las sociedades contemporáneas.

Asimismo, Calderone (2004, 78), en su análisis sobre la violencia simbólica en la obra de Bourdieu, señala que “la dominación tiene siempre una dimensión simbólica en la medida en que los actos de obediencia y sumisión, en absoluto actos de plena conciencia, son actos de conocimiento de una estructura y de reconocimiento de una legitimidad”. Esta afirmación resulta medular para comprender cómo opera la discriminación por maternidad en los espacios laborales. En efecto, cuando una mujer embarazada es relegada a funciones de menor responsabilidad o excluida de proyectos estratégicos, frecuentemente tanto ella como sus colegas y superiores perciben esta situación como una consecuencia lógica de su condición, antes que como un acto discriminatorio. La naturalización de estas prácticas constituye el mecanismo central mediante el cual la violencia simbólica reproduce las relaciones de dominación de género en el ámbito profesional.

Asimismo, esta internalización de las categorías del dominador explica por qué muchas trabajadoras no identifican como discriminación aquellas situaciones que objetivamente limitan sus oportunidades de desarrollo, atribuyéndolas en cambio a circunstancias personales o a decisiones propias supuestamente libres.

Desde esta perspectiva, resulta fundamental comprender el papel del habitus en la perpetuación de estas dinámicas. El autor lo conceptualiza como un sistema de disposiciones duraderas que estructura las percepciones, pensamientos y acciones de los agentes sociales. De esta forma, configura expectativas diferenciadas respecto a los roles de hombres y mujeres en la esfera productiva y reproductiva. Por otro lado, este conjunto de disposiciones no opera únicamente a nivel individual, pues se encuentra inscrito en las estructuras organizacionales, los procedimientos de recursos humanos y las culturas corporativas, configurando lo que podría denominarse un habitus institucional androcéntrico que naturaliza la

subordinación femenina.

Manifestaciones de la discriminación velada por maternidad

Las formas de discriminación que enfrentan las mujeres embarazadas y las madres trabajadoras abarcan un espectro considerablemente más amplio que el despido o la negativa de contratación. A su vez, estas manifestaciones se caracterizan por su carácter frecuentemente sutil, lo que dificulta su identificación y denuncia. El Early Institute (2023, 66), en su estudio sobre discriminación laboral por embarazo, documenta que esta problemática “es la violencia que se manifiesta de diversas formas y que se incentiva por un conjunto de prejuicios y estereotipos sobre la maternidad en el espacio laboral y público”. Esta caracterización permite comprender la naturaleza multidimensional del fenómeno, que trasciende las conductas explícitamente prohibidas por la legislación laboral.

En el mismo sentido, la investigación revela que las prácticas discriminatorias incluyen desde preguntas inapropiadas en entrevistas de trabajo sobre planes reproductivos, hasta la modificación unilateral de funciones, la exclusión de capacitaciones y promociones, y el hostigamiento sistemático orientado a provocar la renuncia voluntaria de la trabajadora. Estas conductas configuran lo que algunos autores han denominado acoso psicológico maternal, una forma específica de acoso laboral vinculada a la condición de embarazo o maternidad. Cabe considerar que la discriminación no se limita al período de gestación, pues sus efectos se prolongan significativamente en el tiempo. Un informe de Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED, 2022) evidencia que:

El 75% de las mujeres ha experimentado afectaciones en su vida laboral tras convertirse en madres. Igualmente, el estudio revela que una de cada tres trabajadoras afirma haber sufrido algún tipo de discriminación derivada de su maternidad, con repercusiones que abarcan desde la reducción forzada de jornada hasta el estancamiento profesional.

Es así como la maternidad opera como un mecanismo detrás de la estratificación laboral, que en virtud de una lógica oscilante relega a las mujeres madres a puestos de trabajo de jerarquía inferior, retribución más pobre, o un

menor monto de reconocimiento social. Así, la división sexual del trabajo interviene para que los efectos de la discriminación laboral explícita se potencien. Al respecto, FARO (2022, 45) señala que:

El embarazo, además de ser un proceso biológico, se ha construido socialmente como una imposibilidad para el desarrollo de las mujeres o como un momento transitorio que pone a las mujeres en especial vulnerabilidad. La división sexual del trabajo ha impuesto a las mujeres la carga de los trabajos de cuidado no remunerados y a los hombres el papel de proveedor en la familia, con ello se refuerzan roles que impactan en la inserción de las mujeres en el mercado laboral.

Esta reflexión parece particularmente reveladora, porque demuestra que las estructuras de dominación no circunscriben únicamente su acción a lo estrictamente laboral: inscribiéndose en múltiples ámbitos de la vida familiar y cultural, ellas se articulan en una lógica que, como dije anteriormente, se retroalimenta, naturalizando la subordinación femenina. Asimismo, desde una perspectiva teórica el texto permite comprender que, la discriminación por maternidad no es un fenómeno aislado ni extraño: es parte de un sistema de violencia simbólica que opera en múltiples niveles de la vida social, naturalizando otras desigualdades.

La penalización económica de la maternidad

La literatura especializada ha documentado extensamente el fenómeno conocido como o penalización por maternidad, que refiere a la pérdida de ingresos y oportunidades laborales que experimentan las mujeres tras convertirse en madres. De esta forma, mientras la paternidad suele asociarse con incrementos salariales, lo que se denomina prima por paternidad, la maternidad opera en sentido inverso, generando brechas económicas significativas. El Servicio de Estudios del Banco de España (2020, 898) ha documentado que “los ingresos de las mujeres descienden aproximadamente un 19.5% a los dos años de ser madre, ampliándose esta brecha hasta alcanzar el 28% una década después del nacimiento del primer hijo”.

En el caso del contexto latinoamericano, las investigaciones demuestran patrones similares con variaciones específicas dependiendo de las características

socioeconómicas y los marcos regulatorios de cada país. Un artículo publicado en Semestre Económico, realizado por Botello et.al. (2014), afirma que:

Una de las explicaciones a la llamada desigualdad de género en el mercado laboral es la penalización salarial por maternidad, es decir, por ser madre la mujer ‘pierde’ parte de su remuneración laboral. A su vez, los resultados de esta investigación resultan particularmente esclarecedores ya que: Las madres perciben en promedio un 13% menos de salario que las mujeres sin hijos, diferencia que se amplía hasta el 21% cuando los hijos son menores de cinco años. Asimismo, el estudio identifica que, por cada hijo adicional, el costo de oportunidad para la madre aumenta aproximadamente un 1.2% de su salario.

Estas cifras evidencian cómo la función reproductiva se traduce en una penalización económica sistemática que acumula sus efectos a lo largo de la vida laboral, contribuyendo significativamente a la feminización de la pobreza, especialmente en la vejez. En el caso colombiano, un informe reciente del Asociación Nacional de Instituciones Financieras (ANIF, 2024, 90) documenta que “las madres con hijos menores de cinco años perciben en promedio un 40.7% menos que las mujeres sin hijos”. A su vez, el estudio destaca que esta penalización tiene un efecto acumulativo a lo largo de la trayectoria laboral, manteniéndose, aunque de forma menos pronunciada a medida que los hijos crecen.

Desde esta perspectiva, la maternidad opera como un factor de estratificación económica que reproduce y profundiza las desigualdades de género existentes en el mercado laboral. Igualmente, estos datos evidencian que la discriminación por maternidad no constituye un fenómeno residual o en vías de extinción, más bien persiste como una característica estructural de los mercados laborales contemporáneos.

Marco normativo y brechas de implementación

La protección de la maternidad en el ámbito laboral ha sido una preocupación constante del derecho internacional del trabajo desde los orígenes mismos de la Organización Internacional del Trabajo. De hecho, el primer Convenio sobre Protección de la Maternidad fue adoptado en 1919, durante la

primera Conferencia Internacional del Trabajo. A su vez, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979, 78), adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, “establece obligaciones específicas para los Estados en materia de protección de los derechos laborales de las mujeres embarazadas y madres”. Sin embargo, a pesar de este robusto marco normativo internacional, persisten brechas significativas en su implementación efectiva. En el mismo sentido, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2007, 78), ha señalado que:

La preservación de la salud de las trabajadoras embarazadas y de las madres en período de lactancia, así como la protección contra la discriminación laboral son condiciones esenciales para la consecución de una genuina igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el trabajo y para permitir que los trabajadores constituyan familias en condiciones de seguridad económica.

Esta declaración reconoce explícitamente el vínculo entre la protección de la maternidad y la igualdad sustantiva de género en el empleo. Cabe considerar que, según cifras de la propia OIT, aproximadamente “830 millones de mujeres trabajadoras en el mundo carecen de sistemas adecuados de protección a la maternidad”, lo que evidencia la magnitud de las brechas existentes entre el reconocimiento formal de derechos y su ejercicio efectivo. A su vez, esta situación resulta particularmente preocupante en economías caracterizadas por altos niveles de informalidad laboral, donde las trabajadoras quedan excluidas de las protecciones legales existentes.

De este modo, la violencia simbólica hacia las mujeres embarazadas y madres en el ámbito laboral opera frecuentemente en los intersticios de la legalidad, mediante prácticas que, sin constituir infracciones explícitas a la normativa vigente, reproducen y naturalizan la discriminación. Igualmente, los mecanismos de denuncia y sanción existentes resultan insuficientes para abordar formas de discriminación que, precisamente por su carácter sutil y normalizado, dificultan la construcción de pruebas y la identificación de responsables.

En el mismo sentido, la efectividad de las políticas de protección se ve comprometida cuando las propias trabajadoras han internalizado las categorías del

dominador, percibiendo como naturales o inevitables situaciones que constituyen vulneraciones de sus derechos.

Método

La presente investigación se enmarcó en el paradigma interpretativo y adoptó un enfoque cualitativo de tipo documental. De esta forma, el diseño metodológico se fundamentó en la revisión sistemática y el análisis crítico de fuentes secundarias, incluyendo artículos científicos, informes institucionales, documentos normativos y estudios empíricos previos sobre discriminación laboral por maternidad y violencia simbólica de género. A su vez, la selección de fuentes priorizó publicaciones arbitradas en revistas especializadas, reportes de organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo, e investigaciones de centros de estudios reconocidos en materia de género y trabajo.

En el mismo sentido, el proceso de investigación documental contempló tres fases diferenciadas pero interrelacionadas. La primera fase consistió en la búsqueda y recopilación sistemática de literatura relevante, utilizando bases de datos especializadas y repositorios académicos. Cabe considerar que los criterios de inclusión privilegiaron estudios publicados en la última década, aunque se incorporaron referencias clásicas fundamentales para el marco teórico, particularmente las obras de Pierre Bourdieu sobre violencia simbólica y dominación masculina. Por otro lado, se incluyeron investigaciones tanto del ámbito iberoamericano como de contextos anglosajones, buscando una perspectiva comparada que enriqueciera el análisis.

La segunda fase comprendió el análisis de contenido de los documentos seleccionados, identificando categorías emergentes y estableciendo relaciones conceptuales entre los hallazgos de diferentes estudios. Desde esta perspectiva, se privilegió un enfoque hermenéutico que permitiera interpretar los fenómenos estudiados a la luz del marco teórico bourdiano, estableciendo puentes analíticos entre la teoría de la violencia simbólica y las manifestaciones concretas de discriminación por maternidad documentadas en la literatura. Igualmente, se prestó especial atención a los datos cuantitativos sobre brechas salariales y

penalización económica de la maternidad, contextualizándolos dentro de la perspectiva teórica adoptada.

Finalmente, la tercera fase consistió en la síntesis e integración de los hallazgos, elaborando interpretaciones que articularan las dimensiones teóricas y empíricas del fenómeno estudiado. De este modo, el proceso analítico buscó trascender la mera descripción de prácticas discriminatorias para ofrecer una comprensión profunda de los mecanismos simbólicos que las sustentan y naturalizan. Además, se incorporaron reflexiones propositivas orientadas a la transformación de las condiciones identificadas, reconociendo el compromiso ético de la investigación social con la construcción de realidades más justas y equitativas.

Resultados

El análisis documental realizado permitió identificar varios hallazgos significativos respecto a la relación entre violencia simbólica y discriminación laboral por maternidad. En primer término, se evidencia que las prácticas discriminatorias hacia mujeres embarazadas y madres operan predominantemente de manera encubierta, naturalizándose en las culturas organizacionales hasta volverse imperceptibles para los propios actores involucrados.

A su vez, esta invisibilización constituye precisamente el mecanismo central de la violencia simbólica, que logra reproducir relaciones de dominación obteniendo la aquiescencia de los dominados. Desde esta perspectiva, los datos revelan que el 17.3% de las mujeres que reportaron haber tenido un empleo en los últimos cinco años experimentó alguna forma de discriminación laboral por embarazo, aunque esta cifra probablemente subestima la magnitud real del fenómeno debido a la dificultad para reconocer como discriminatorias prácticas que han sido naturalizadas.

En segundo término, los resultados confirman la existencia de una penalización económica significativa asociada a la maternidad. Los estudios analizados documentan brechas salariales que oscilan entre el 13% y el 40.7%

según el contexto geográfico, la edad de los hijos y las características socioeconómicas de las trabajadoras. Cabe considerar que estas diferencias se mantienen incluso al controlar variables como el nivel educativo, la experiencia laboral y el sector de actividad, lo que sugiere la presencia de componentes discriminatorios que trascienden las diferencias en capital humano.

Por otro lado, los datos evidencian una asimetría notable entre los efectos de la parentalidad según el género: mientras las madres enfrentan penalizaciones salariales, los padres suelen experimentar incrementos en sus ingresos, reproduciendo el modelo tradicional de hombre-proveedor y mujer-cuidadora. En tercer término, el análisis revela que la discriminación por maternidad se manifiesta a través de un continuum de prácticas que van desde las más explícitas hasta las más sutiles.

Por lo que, las conductas documentadas incluyen: solicitud de pruebas de embarazo como requisito de contratación o permanencia; preguntas sobre planes reproductivos en entrevistas laborales; modificación unilateral de funciones tras el anuncio del embarazo; exclusión de proyectos estratégicos, capacitaciones y oportunidades de promoción; presiones para firmar renunciaciones voluntarias; hostigamiento sistemático orientado a provocar el abandono del puesto; y trato diferenciado tras el reintegro de la licencia de maternidad. Asimismo, estas prácticas frecuentemente se articulan con justificaciones aparentemente neutras que invocan criterios de productividad, disponibilidad horaria o compromiso profesional.

En cuarto término, los resultados evidencian que las mujeres en situaciones de mayor vulnerabilidad laboral enfrentan riesgos amplificados de discriminación. De esta forma, las trabajadoras con bajos salarios, contratos temporales o vinculadas al sector informal presentan mayor exposición a prácticas discriminatorias y menores posibilidades de denuncia y protección efectiva. El riesgo de discriminación laboral por embarazo resulta 166% mayor en empleadas de fábricas y 32% mayor en trabajadoras del sector privado formal, según los estudios analizados.

Asimismo, estas diferencias reflejan cómo la violencia simbólica de género se articula con otras formas de desigualdad social, configurando experiencias de discriminación interseccional que afectan de manera desproporcionada a las mujeres de sectores populares. Por lo que, los hallazgos indican que, pese a la existencia de marcos normativos robustos en materia de protección de la maternidad, persisten brechas significativas entre el reconocimiento formal de derechos y su ejercicio efectivo. En el mismo sentido, los mecanismos institucionales de denuncia y sanción resultan insuficientes para abordar formas de discriminación que operan en los intersticios de la legalidad.

Además, la internalización de las categorías del dominador por parte de las propias trabajadoras dificulta la identificación de situaciones discriminatorias y limita las posibilidades de resistencia colectiva. De este modo, la violencia simbólica hacia las mujeres embarazadas y madres se reproduce mediante la combinación de factores estructurales, institucionales y subjetivos que refuerzan mutuamente la naturalización de la desigualdad.

Conclusiones

La investigación realizada permite concluir que la discriminación laboral hacia mujeres embarazadas y madres constituye una manifestación paradigmática de violencia simbólica en los términos conceptualizados por Pierre Bourdieu. A su vez, el análisis documental evidencia que estas prácticas discriminatorias operan mediante mecanismos de naturalización que las vuelven imperceptibles tanto para quienes las ejercen como para quienes las padecen, obteniendo la complicidad involuntaria de los propios dominados. De esta forma, la penalización de la maternidad se inscribe en un sistema más amplio de dominación masculina que reproduce desigualdades estructurales de género a través de instrumentos simbólicos y culturales.

Desde esta perspectiva, las brechas salariales documentadas; que alcanzan hasta el 28% en algunos contextos, no constituyen meras diferencias atribuibles a elecciones individuales o diferencias en productividad, más bien representan la cristalización económica de relaciones de poder que desvalorizan

sistemáticamente el trabajo femenino y penalizan la función reproductiva. Cabe considerar que estas penalizaciones se acumulan a lo largo de la trayectoria laboral, contribuyendo significativamente a la feminización de la pobreza y a la reproducción intergeneracional de las desigualdades de género. Por otro lado, la asimetría entre los efectos de la parentalidad para hombres y mujeres evidencia la persistencia del modelo tradicional de división sexual del trabajo, que la violencia simbólica contribuye a naturalizar y reproducir.

En el mismo sentido, los hallazgos permiten concluir que la efectividad de los marcos normativos de protección a la maternidad se ve comprometida por la naturaleza sutil e institucionalizada de las prácticas discriminatorias. De hecho, la violencia simbólica opera precisamente en aquellos espacios donde la ley formal resulta insuficiente, perpetuando relaciones de dominación mediante mecanismos culturales y organizacionales que escapan al escrutinio jurídico.

Igualmente, la internalización de las categorías del dominador por parte de las trabajadoras limita las posibilidades de resistencia individual y colectiva, configurando un círculo vicioso que refuerza la reproducción de las desigualdades. Además, las mujeres en situaciones de mayor vulnerabilidad laboral enfrentan riesgos amplificados, evidenciando cómo la discriminación por maternidad se articula con otras formas de desigualdad social.

Finalmente, las conclusiones de esta investigación apuntan hacia la necesidad de desarrollar estrategias integrales que trasciendan el enfoque exclusivamente jurídico para abordar las dimensiones simbólicas y culturales de la discriminación por maternidad. De este modo, resulta imperativo promover procesos de concientización que permitan a las trabajadoras y a las organizaciones identificar y cuestionar aquellas prácticas naturalizadas que reproducen la desigualdad. A su vez, las políticas públicas y organizacionales deberían orientarse a transformar los habitus institucionales que sustentan la violencia simbólica de género, promoviendo modelos de corresponsabilidad en las tareas de cuidado y deconstruyendo los estereotipos que asocian la maternidad con una disminución del compromiso y la productividad profesional. Solo mediante la

articulación de acciones en múltiples niveles será posible desarticularlas formas de dominación que, precisamente por su carácter simbólico e invisible, resultan particularmente eficaces en la perpetuación de las desigualdades.

Referencias

- Bourdieu, Pierre. *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama, 2000.
- Calderone, Mónica. Sobre la violencia simbólica en Pierre Bourdieu». *La Trama de la Comunicación* 9 (2004): 1-9.
- Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED). *Discriminación por embarazo. Un estudio sobre la Ciudad de México*. Ciudad de México: COPRED, 2022.
- Early Institute. *Discriminación Laboral por Embarazo. Prácticas que vulneran la maternidad en México*. Ciudad de México: Early Institute, 2023.
- Fernández, Juan Manuel. «La noción de violencia simbólica en la obra de Pierre Bourdieu». *Cuadernos de Trabajo Social* 18 (2005): 7-31.
- FARO. *Maternidad y brecha salarial: ¿Penaliza el mercado laboral la maternidad?*. Quito: Grupo FARO, 2022.
- Olarte, Liliana y Ximena Peña. «El efecto de la maternidad sobre los salarios femeninos en Latinoamérica». *Semestre Económico* 18, n.º 37 (2015): 13-46.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). *La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean. Informe global*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2007.
- Peña Collazos, Wilmar. La violencia simbólica como reproducción biopolítica del poder. *Revista Latinoamericana de Bioética* 9, n.º 2 (2009): 62-75.
- Riquelme Giagnoni, Verónica. *¿La maternidad castigada? Discriminación y malos tratos*. Santiago: Dirección del Trabajo de Chile, Departamento de Estudios, 2011.
- Servicio de Estudios del Banco de España. *La penalización de la maternidad en el empleo*. Madrid: Banco de España, 2020.