

Discriminación Laboral

COMISIÓN ESPECIAL

2024

CESA



CONSEJO ECONÓMICO, SOCIAL Y AMBIENTAL
DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Índice

Introducción.	4
Descripción actual de la discriminación laboral en Ciudad de México.	8
Marco Legal y Normativo.	10
La discriminación en México.	16
Diagnóstico de la discriminación laboral en México.	22
Estrategias y acciones para combatir la discriminación laboral.	30
Propuestas de mejora del marco legal.	34

Guía de buenas prácticas.	35
Programa interno de prevención a la discriminación laboral.	38
Colaboración Interinstitucional.	42
Conclusiones.	43
Bibliografía.	44
Comisión Redactora.	46
Integrantes e Invitados Especiales.	50

Introducción

La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la discriminación define a la discriminación como “toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades” (LFPED, 2023). En México, la discriminación sigue siendo una tarea pendiente en la agenda pública del país. Al año 2022, se estimaba una población total de 128 millones 665 mil 797 personas distribuidas en todo el país (INEGI, 2023), de las cuales 67 millones 100 mil 805 son mujeres y 61 millones 564 mil 992 son hombres, lo que representa el 52% y 48% de la población, respectivamente. De esta población, aproximadamente 98 millones tienen 15 años o más, y alrededor de 85 millones, sin incluir específicamente a las mujeres, forman parte de uno de los grupos discriminados mencionados anteriormente. La discriminación se manifiesta de diversas maneras como el racismo, la xenofobia, la homofobia y la discriminación por género, clase social y discapacidad. A pesar de los avances legislativos y esfuerzos en la materia para promover la igualdad, persisten barreras estructurales que perpetúan la exclusión y marginación de ciertos grupos en distintos aspectos de la vida, entre ellos el empleo. Las comunidades indígenas, las personas LGBTQ+, las mujeres y los migrantes enfrentan discriminación para acceder a un empleo digno como lo establece el Artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo (LFT, 2024). Lo anterior evidencia la necesidad de fortalecer políticas públicas para eliminar y erradicar la discriminación en los centros de trabajo públicos y privados del país con la finalidad de construir una sociedad más inclusiva y equitativa.

Es en este marco que, la Comisión Especial de Discriminación Laboral del Consejo Económico, Social y Ambiental de la Ciudad de México (CESA), en conjunto con: la Federación Revolucionaria de Empleados y Trabajadores (FRET), la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC), el Colegio de Economistas de la Ciudad de México A.C., la Alianza de Tranviarios de México (ATM), la Secretaría de Bienestar e Igualdad Social (SEBIEN), el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México (COPRED), la Cámara Nacional de la Industria de Restaurantes y Alimentos Condimentados (CANIRAC), el Instituto Politécnico Nacional (IPN), la Alcaldía Álvaro Obregón, la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México (CNDH CDMX), el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) y la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo (STyFE), han emprendido la tarea de analizar y dictaminar sobre algunos aspectos e implicaciones de estos movimientos poblacionales en el mercado laboral de la Ciudad de México.



LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN

Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 11 de junio de 2003

TEXTO VIGENTE

Última reforma publicada DOF 22-11-2021

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Presidencia de la República.

VICENTE FOX QUESADA, Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, a sus habitantes sabed:

Que el Honorable Congreso de la Unión, se ha servido dirigirme el siguiente

DECRETO

"EL CONGRESO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, DECRETA:

SE EXPIDE LA LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN

ARTÍCULO ÚNICO.- Se expide la *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*, para quedar como sigue:

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Las disposiciones de esta Ley son de orden público y de interés social. 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.

Para los efectos de esta ley se entenderá por:

- I. **Ajustes razonables:** Las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas en la infraestructura y los servicios, que al realizarlas no impongan una carga desproporcionada o afecten derechos de terceros, que se aplican cuando se requieran en un caso particular, para garantizar que las personas gocen o ejerzan sus derechos en igualdad de condiciones con las demás;
- II. **Consejo:** El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación;
- III. **Discriminación:** Para los efectos de esta ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo;

Establecer las bases para prevenir y erradicar la discriminación laboral en la Ciudad de México, promoviendo la igualdad de oportunidades y el trato justo en el ámbito laboral, la no discriminación en el empleo y la ocupación, al ser un derecho humano fundamental de acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como la implementación de políticas públicas que tutelen los derechos de igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación (OIT, 2009).

Durante la celebración de la primera sesión de la Asamblea Ordinaria del Consejo Económico, Social y Ambiental de la Ciudad de México, efectuada el 30 de enero del presente, se aprobó el Programa General de Trabajo para 2024, el cual incluyó la formación de la Comisión de Discriminación Laboral, con la finalidad de atender esta problemática que se da en los centros de trabajo, y estar en posibilidades de elaborar propuestas que pudieran ser consideradas como parte de las políticas públicas que el gobierno de la Ciudad de México considere pertinente en la materia.

Con este objetivo, se envió la convocatoria a las personas consejeras del CESA, así como a invitados especiales propuestos por parte del pleno, y que dada su experiencia y conocimientos, aportarán su visión y análisis al tema.



COMISIÓN ESPECIAL DISCRIMINACIÓN LABORAL





Descripción actual de la discriminación laboral en Ciudad de México

Para conocer el fenómeno de forma cercana se planteó la necesidad de contar con información analítica que permitiera conocer el contexto más reciente de este fenómeno social, incluyendo datos estadísticos, análisis de casos recientes y la relevancia del tema en el contexto económico, social y ambiental de la Ciudad de México. Para entender la problemática resulta importante definirla, y para ello, se destaca el trabajo de Castro-Castro (2001), quien expone que la discriminación laboral consiste en:

Toda distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo o con ocasión de una relación de trabajo, se base en un criterio de raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (p. 2).

La definición anterior se alinea a lo establecido en la normativa nacional y local en materia de derecho al trabajo y, específicamente, a la referente a la no discriminación en estos espacios. La Ley Federal del Trabajo establece que el trabajo digno y decente es aquel en el que se respeta plenamente la dignidad de las personas y en donde la discriminación no tiene lugar. En ese sentido, es una obligación de los empleadores eliminar y atender la discriminación en sus espacios (LFT, 2024, art. 2).

En cuanto a los datos, el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (Copred), ha manifestado que desde su creación —en el año 2011—, y hasta la fecha, el trabajo es un espacio donde la discriminación se manifiesta cotidianamente. Esto es respaldado por las Encuestas sobre Discriminación en la Ciudad de México (EDIS) de los años 2013, 2017 y la última del 2021, donde se constató que el trabajo ocupó el primer lugar de sitios donde ocurrieron hechos discriminatorios.

Adicionalmente, el Consejo en diversos momentos ha expuesto que entre el 70 y 77% de los casos que recibe su área de atención a quejas corresponden a conductas discriminatorias en el ámbito laboral, relacionados con la violación al derecho al trabajo (Copred, 2023).

Al respecto, la Presentación de Resultados de la Encuesta Nacional sobre Discriminación, edición 2022, del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2023) define a la discriminación como “el rechazo social basado en estereotipos, prejuicios, estigmas y valores culturales de acuerdo con lo que una sociedad o grupo social considera características aceptables. Es un fenómeno estructural que refiere el conjunto de prácticas y situaciones que, basadas en prejuicios, estigmas y creencias culturales, niegan el trato igualitario a las personas y ciertos grupos sociales por algún motivo prohibido, lo que ocasiona una reducción o negación en el acceso y disfrute de sus derechos y libertades fundamentales” (INEGI, 2023).

La no discriminación, se sustenta en la igualdad ante la ley. La igualdad a su vez, se sustenta en la dignidad de las personas, un fundamento y valor básico de los derechos humanos, de la justicia y la paz social.

Asimismo, la discriminación se refiere a “actitudes y prácticas de desprecio hacia alguien al que le ha sido asignado un estigma social. Esas actitudes y prácticas se hallan enraizadas en discursos sociales y prejuicios que las legitiman, las reproducen e incluso las concretan en normas e instituciones de carácter discriminatorio” (INEGI, 2023).



Secretaría del Trabajo y Previsión Social, S. (s. f.). Sitio de orientación e información sobre igualdad y no discriminación. . . gov.mx. <https://www.gob.mx/stps/articulos/sitio-de-orientacion-e-informacion-sobre-igualdad-y-no-discriminacion-en-materia-laboral-178091>

Marco Legal y Normativo

Normativa Internacional

Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)



FDR Presidential Library & Museum. (s. f.). 64-165. Flickr. <https://www.flickr.com/photos/fdrlibrary/27758131387/>

Artículo 1. Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón.

Artículo 2. Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

Artículo 7. Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.

Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)

Artículo 2 . Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

Artículo 3. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el presente pacto.

Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (junio 1998)

La Conferencia Internacional del Trabajo, declara que todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir:

Incisos a, b y c.

d) La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Asimismo se tienen como Convenios Fundamentales de la OIT derivados de este principio fundamental de la No Discriminación, los siguientes:

* Convenio Relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor, 1951 (núm. 100).

* Convenio Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, 1958 (núm. 111).



Del Trabajo y Previsión Social, S. (s. f.-a). ¿Sabes qué es la Organización Internacional del Trabajo? gov.mx. <https://www.gob.mx/stps/articulos/sabes-que-es-la-organizacion-internacional-del-trabajo>

Legislación Nacional y Local

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

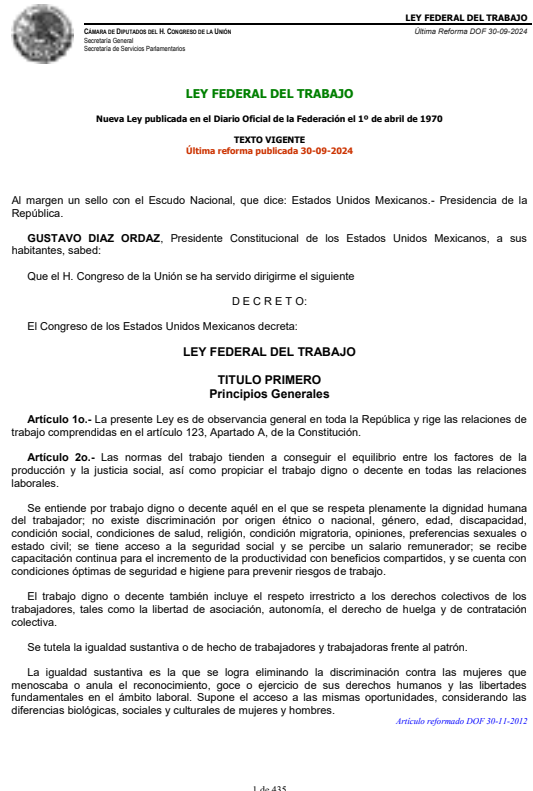
Artículo 1. Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas (CPEUM, 2024).



Municipal, I. N. P. E. F. y. E. D. (s. f.). 102 Aniversario de la Promulgación de la Constitución Política de . . . gob. mx. <https://www.gob.mx/inafed/articulos/aniversario-102-de-la-promulgacion-de-la-constitucion-politica-de>

Ley Federal del Trabajo

Artículo 2. Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo. La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres (LFT, 2024).



Ley Federal del Trabajo. (2024, 2 julio). Justia. <https://mexico.justia.com/federales/leyes/ley-federal-del-trabajo/>

Artículo 3. El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes (LFT, 2024).

No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana (LFT, 2024).

No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada. Es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones (LFT, 2024).

Constistución Política de la Ciudad de México



Las autoridades de la Ciudad, de conformidad con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con las leyes aplicables y en el ámbito de sus competencias, promoverán:

a) El cumplimiento de los programas que tengan por objeto identificar y erradicar el trabajo infantil esclavo y forzado, así como la discriminación laboral.

6. Las autoridades, en el ámbito de sus competencias y en los términos de la legislación aplicable, deben salvaguardar el derecho de asociación sindical a las personas trabajadoras y empleadores, así como la protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical, incluyendo la injerencia de las autoridades o los empleadores en la vida sindical (CPCDMX, 2019).

Usuario. (s. f.). Portal Consejería Jurídica y de Servicios Legales del DF - Constitución. <https://data.consejeria.cdmx.gob.mx/index.php/leyes/constitucion>

Ley para prevenir y eliminar la discriminación de la Ciudad de México

El Artículo 2 de la Ley para prevenir y eliminar la discriminación de la Ciudad de México (2011) indica que:

Es obligación del Gobierno y demás entes públicos de la Ciudad, promover, proteger, respetar y garantizar que todas las personas gocen, sin discriminación alguna, de todos los derechos reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los tratados y otros instrumentos internacionales celebrados por el Estado mexicano, en la Constitución Política de la Ciudad de México y en todas las disposiciones legales aplicables. Asimismo, estarán obligados a:

I. Impulsar, promover, proteger, respetar y garantizar la eliminación de obstáculos que limiten a las personas el ejercicio del derecho humano a la igualdad y a la no discriminación y que impidan su pleno desarrollo, así como su efectiva participación en la vida civil, política, económica, cultural y social de la Ciudad de México;

II. Impulsar y fortalecer acciones para promover una cultura de igualdad, respeto, no violencia y no discriminación en contra de las personas, grupos y comunidades de atención prioritaria en la ciudad, promoviendo la realización plena de los derechos humanos.

De igual manera en su Artículo 6 menciona que:

Se consideran como conductas discriminatorias aquéllas en las que se establezca una diferencia comparable que no esté justificada en términos de un nexo racional entre la medida, y una finalidad constitucionalmente permitida. Además, aquellas prácticas que, fundamentadas en una categoría de las mencionadas en el artículo 5 de esta Ley, no cumplan con la persecución de una finalidad constitucionalmente imperiosa a través de una medida que sea adecuada para ello y que sea lo menos restrictivas para dichos efectos. Entre éstas, se consideran como conductas discriminatorias:

I. a XXXII.

XXXIII. Condicionar, limitar o restringir las oportunidades de empleo, permanencia o ascenso laborales en razón de: embarazo, discapacidad, edad en los términos de la legislación laboral vigente; por tener la calidad de persona egresada de alguna institución pública o privada de educación; por motivaciones injustificadas de salud y por antecedentes penales;

XXXIII bis. No garantizar ni hacer efectivo sin justificación el acceso a los derechos laborales;

XII. Crear programas permanentes de capacitación para el empleo y fomento a la integración laboral congruentes con la ley de la materia.

Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en su capítulo 2, sobre la responsabilidad de las empresas de Respetar los Derechos Humanos, establece que la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se divide en dos grandes rubros, mostrados a continuación:

- Evitar que sus propias actividades contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos y hagan frente a esas consecuencias cuando se produzcan;
- Tratar de prevenir o mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos directamente relacionadas con operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales, incluso cuando no hayan contribuido a generarlos (NU, 2011).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), a través de la Declaración tripartita sobre empresas multinacionales OIT 1977-2006 especifica que las empresas multinacionales deberían guiarse por el principio de no discriminación en todas sus operaciones, y por consiguiente, asegurar la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo (OIT, 2009).

La Ley Federal del Trabajo estipula que se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador (LFT, 2024).

La Constitución Política de la Ciudad de México cuenta con todo un apartado de igualdad y no discriminación y otro sobre la ciudad productiva, en el cual se asevera que, toda persona tiene derecho a participar en un desarrollo económico, social, cultural y político en el que puedan realizarse plenamente todos los derechos humanos y libertades fundamentales, también establece el derecho humano al trabajo, garantizando que el respeto a los derechos humanos estará presente en todas las políticas públicas y en la estrategia de desarrollo de la Ciudad.

La Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, considera como acto discriminatorio las diferencias en la remuneración, prestaciones y condiciones laborales para trabajos iguales, así como limitar o negar el acceso a los programas de capacitación y formación profesional para el trabajo.

La Discriminación en México



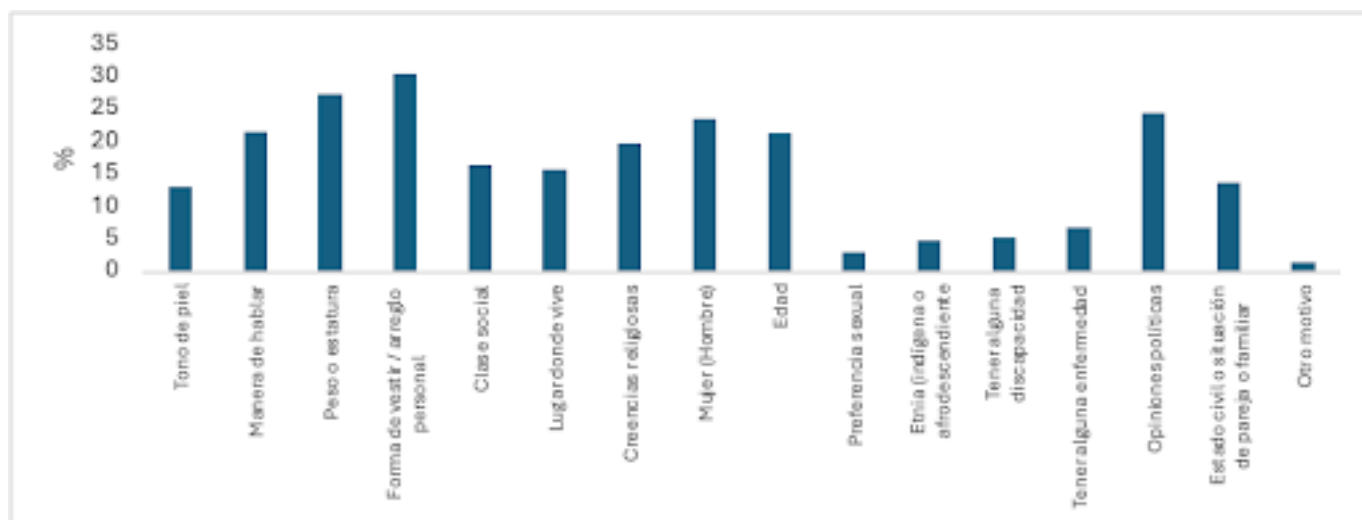
21 de marzo. Carteles del Día Internacional de la Eliminación de la Discriminación Racial. (s. f.). gob.mx. <https://www.gob.mx/inpi/galerias/21-de-marzo-carteles-del-dia-internacional-de-la-eliminacion-de-la-discriminacion-racial>

De acuerdo a la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la discriminación se define como:

“Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud física o mental, jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo; También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia” (LFPED, 2023).

Con estimaciones de INEGI (2023), considerando la población mexicana de 18 años o más, el 23.7% declaró haber sufrido algún tipo de discriminación en los últimos 12 meses; alrededor de un incremento de 3.5 puntos porcentuales respecto al año 2017. La gráfica 1 muestra los principales motivos de discriminación en el país. En primer lugar se encuentra la forma de vestir o arreglo personal (tatuajes, ropa, forma de peinarse y perforaciones) con el 30.6%, seguido del peso o estatura (27.5%) y la opinión política con el (24.6%).

Gráfica 1. Motivos de discriminación en la población de 18 años y más en México en los últimos 12 meses

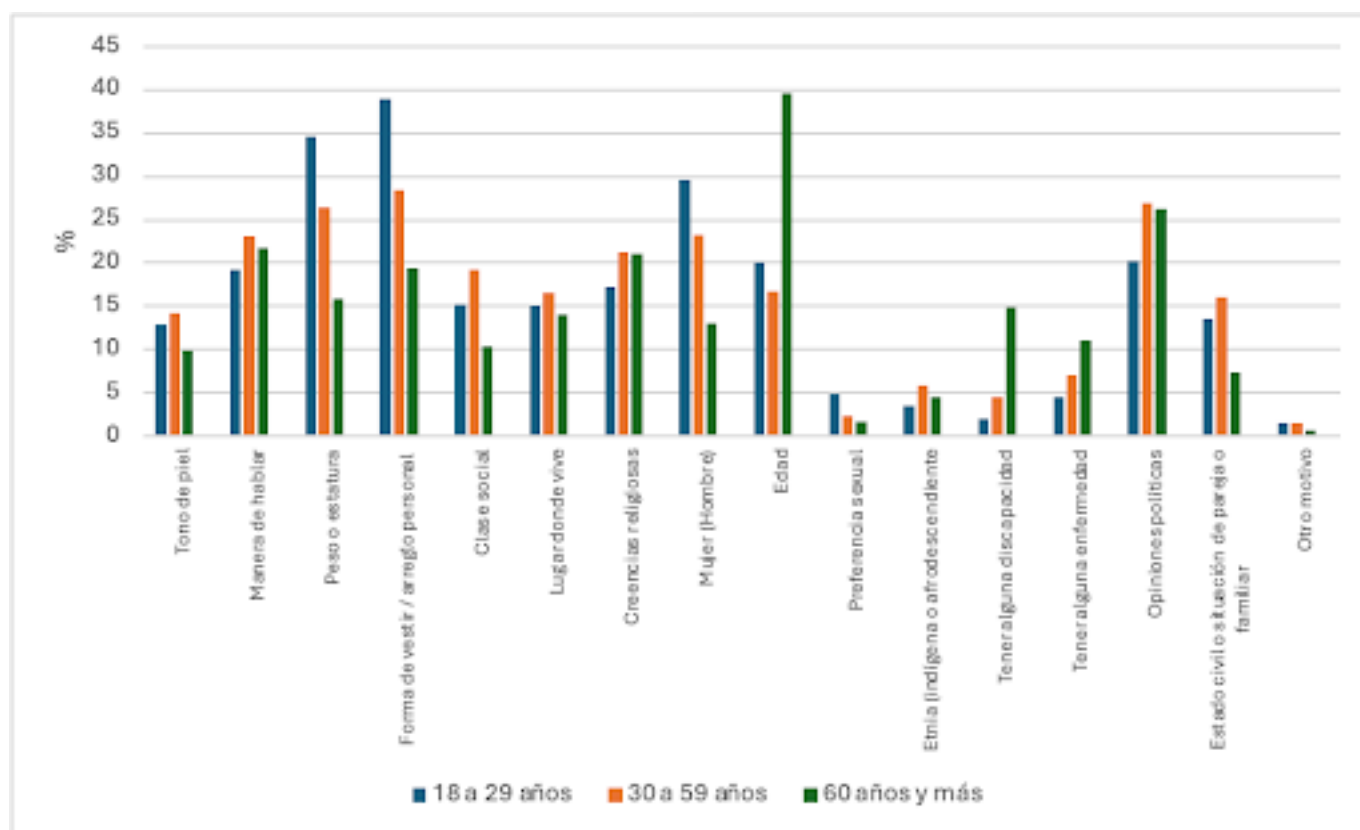


FUENTE: INEGI (2023)

El 24.5% de las mujeres declaró haber sufrido algún tipo de discriminación, en comparación con el 22.8% de los hombres. La discriminación entre las mujeres aumentó más que entre los hombres, pues en 2017 la cifra era del 20.1%, mientras al 2022 pasó al 24.5% (INEGI, 2023). Cabe señalar que, al 2022 la Ciudad de México se destaca, junto a Puebla, Oaxaca, Guerrero, Jalisco y Yucatán como las entidades con mayores índices de discriminación.

Al realizar el análisis anterior por grupos de edad (gráfica 2), se aprecia que en el grupo de 18 a 29 años el motivo principal de discriminación es la forma de vestir o arreglo personal (tatuajes, ropa, forma de peinarse y perforaciones) con el 38.9%, seguido del peso o estatura con el 34.6% y ser mujer con el 29.6%. En el grupo de edad de 30 a 59 años los principales motivos de discriminación son forma de vestir o arreglo personal (tatuajes, ropa, forma de peinarse y perforaciones) (28.5), opiniones políticas (26.9%) y peso o estatura (26.4%). En el grupo de 60 años y más, el motivo de mayor discriminación es la edad (39.6%), la opinión política (26.3%) y la manera de hablar (21.7%).

Gráfica 2. Motivos de discriminación en la población de 18 años y más en México por grupos de edad en los últimos 12 meses.

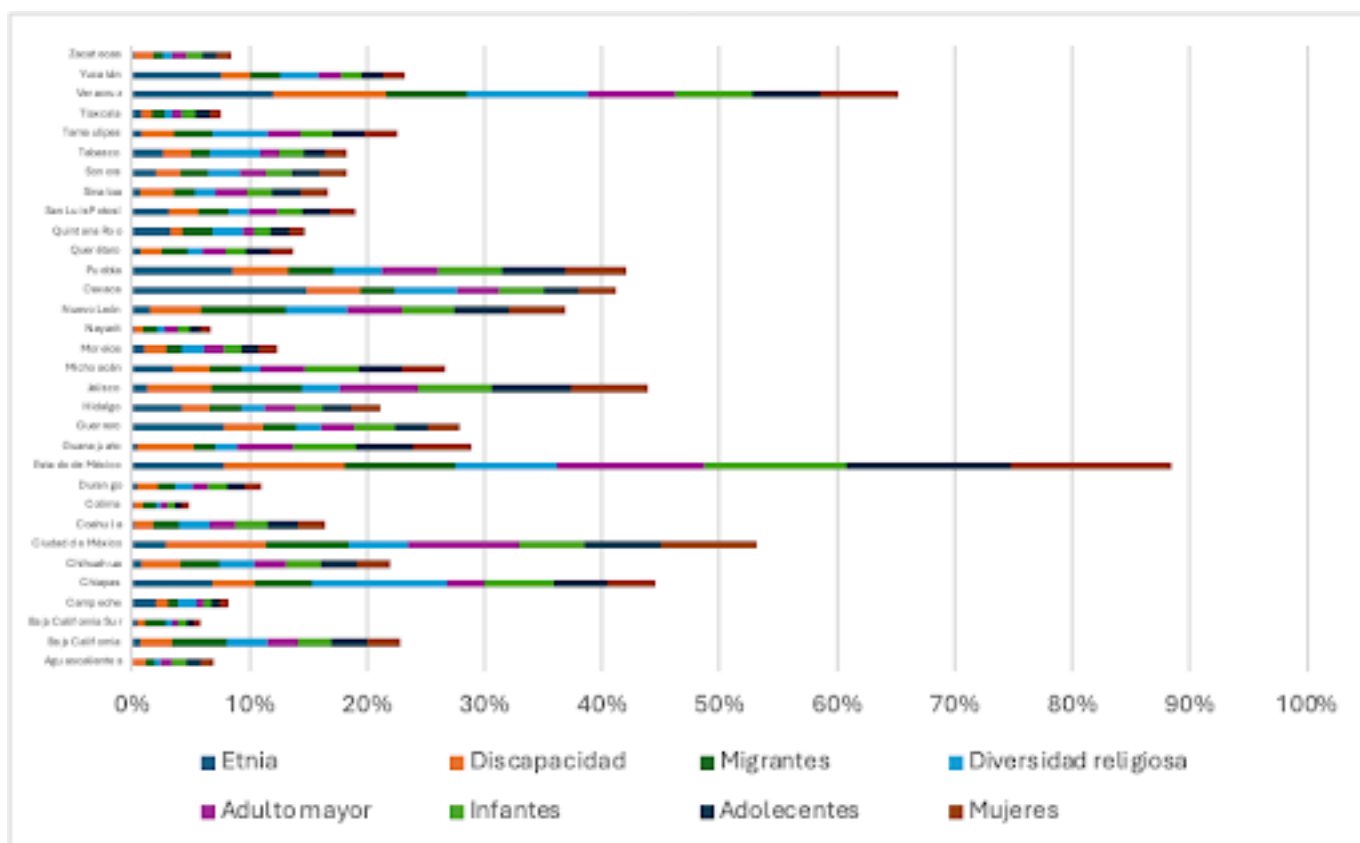


FUENTE: INEGI (2023)

La Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS) 2022 identifica 10 grupos de interés conforme a la definición previa emitida por LFPED (2023), a saber: personas indígenas, afrodescendientes, personas con discapacidad, migrantes, personas con diversidad religiosa, adultos mayores, niñas y niños, mujeres y trabajadoras del hogar remuneradas. La distribución de la población con experiencias de discriminación en el país, de los grupos mencionados se aprecia en la gráfica 3. Oaxaca es la entidad con mayor diversidad étnica (indígenas y población afrodescendiente) que indica haber sufrido discriminación, al contar con el 14.8% de la población total nacional, seguida por Veracruz (12.0%) y Puebla (8.6%). En el caso de la población mexicana que presenta una discapacidad e indica ser discriminada, se concentran principalmente en el Estado de México (10.2%), Veracruz (9.6%) y Ciudad de México (8.6%). En términos de población migrante, sobresale el Estado de México con 447 mil 684 personas (9.5%), Jalisco con 366 mil 728 individuos (7.8%) y Nuevo León con 339 mil 051 personas (7.2%) en dicha situación.

Respecto a la diversidad religiosa, los estados de Chiapas, Veracruz y Estado de México ocupan los primeros tres lugares, con el 11.5%, 10.1% y 8.6% respectivamente. Respecto a los adultos mayores, considerados de 60 años y más, las entidades con mayor población de la tercera edad son el Estado de México con 2 millones 273 mil 454 personas, al representar el 12.5% de la población total nacional con tal característica, seguida por la Ciudad de México con 1 millón 737 mil 323 individuos (9.6%) y el estado de Veracruz con 1 millón 363 mil 831 personas (7.5%). Por su parte, la mayor población de infantes (9 a 11 años) se localiza en el estado de México (12.1%), Veracruz (6.5%) y Chiapas (5.9%). En cuanto a la población adolescente (12 a 29 años), los estados con mayor población son el estado de México (14%), Jalisco (6.8%) y Ciudad de México (6.6%). Por último, uno de los sectores más afectados por la discriminación en el país son las mujeres (Robles, 2024).

Gráfica 3. Distribución de grupos típicamente discriminados en México.



FUENTE: INEGI (2023)

La Ciudad de México es la entidad con mayor población femenina con 3 millones 968 mil 507 personas, seguida por Veracruz con 3 millones 285 mil 448 y Jalisco con 3 millones 196 mil 383 mujeres.

Siguiendo la gráfica 3, destaca ser el Estado de México, Veracruz y la Ciudad de México las entidades con mayor población discriminada con el 74.8%, 65.2% y 53.2%, respectivamente. Dicho de otra manera, en tales entidades se localizan más de cuatro grupos discriminados. En el Estado de México predomina la mayor cantidad de personas con discapacidad, migrantes, grupos de diversidad religiosa, adultos mayores, infantes, adolescentes y mujeres. En Veracruz predomina la diversidad étnica, personas con discapacidad, diversidad religiosa, adultos mayores, infantes, adolescentes y mujeres. En la Ciudad de México los principales grupos discriminados son las personas de la tercera edad, personas discapacitadas, mujeres y adolescentes.



gob.mx/inpi

21 de marzo. Carteles del Día Internacional de la Eliminación de la Discriminación Racial. (s. f.). gob.mx. <https://www.gob.mx/inpi/galerias/21-de-marzo-carteles-del-dia-internacional-de-la-eliminacion-de-la-discriminacion-racial>

Diagnóstico de la discriminación laboral en México

Grupos de Atención Prioritaria: Caracterización de los grupos de atención prioritaria en la Ciudad de México (e.g., mujeres, personas con discapacidad, personas de la comunidad LGBTQ+, personas indígenas, adultos mayores).

La CDMX es la tercera entidad en contratar personas trabajadoras del hogar, que además de ser discriminadas por el trabajo que realizan son en su mayoría mujeres, personas indígenas que han migrado. No tienen poder de negociación para lograr un contrato por escrito ni seguridad social.

Diagnóstico sobre la discriminación en la Ciudad de México

- Encuesta de discriminación de la Ciudad de México (Edis)

La Edis 2021 del Copred, presenta en los datos de prevalencia que 25.2% de la ciudadanía encuestada manifiesta haber sido discriminada. De éste dato, el 36.9% fue discriminada en el trabajo, ocupando así el primer lugar de los lugares de discriminación. En cuanto a los motivos, los principales son por la edad (8.2%), por la forma de vestir (7.7%), por sobrepeso (7.6), y por su color de piel (6.7%) (Copred, 2021).

La discriminación en el trabajo es una constante en la Ciudad, comparando los resultados de la encuesta de discriminación del 2013, 2017 y 2021, se ve cómo el espacio laboral siempre ha estado en los primeros lugares donde se manifiesta la discriminación:

Gráfica 3. Distribución de grupos típicamente discriminados en México.

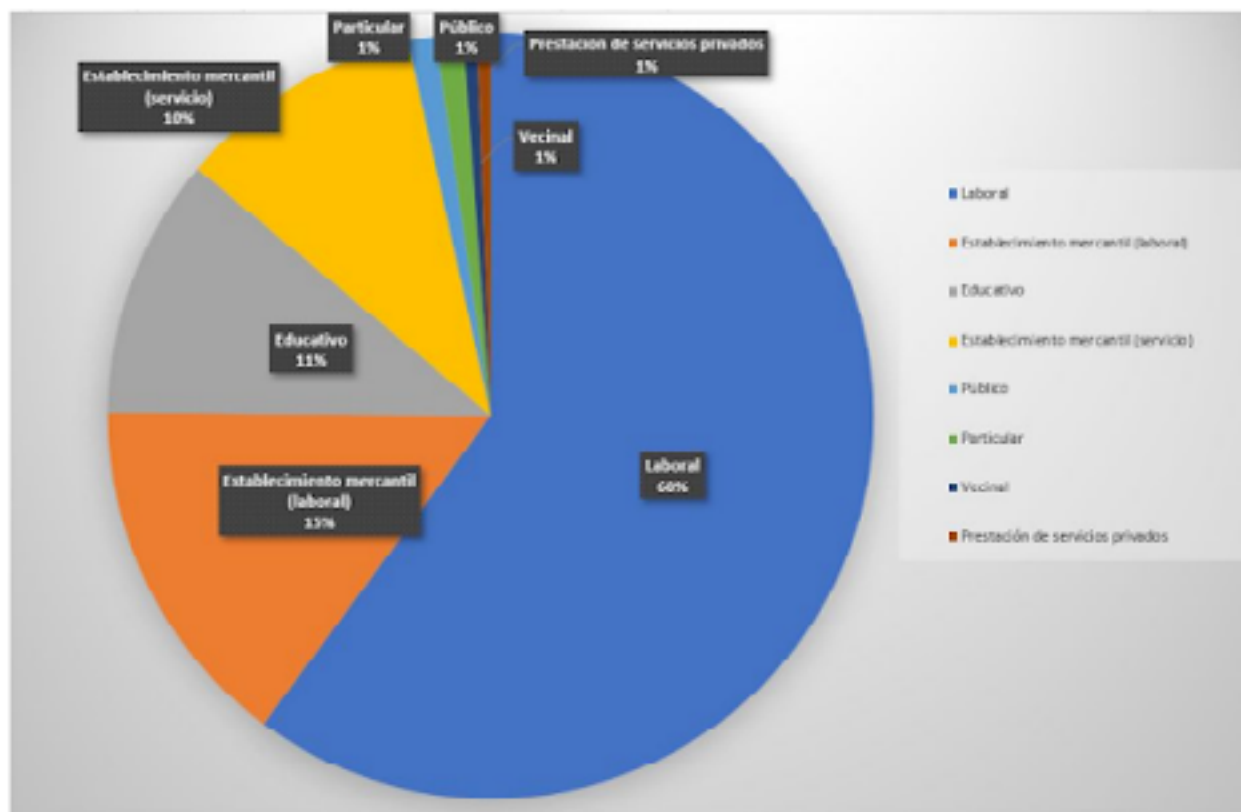


FUENTE: COPRED (2021)

- Datos COPRED, área de atención.

Por su parte, en el informe de casos de atención del Copred (2023), se observa que la mayoría de casos de discriminación atendidos por el Consejo se dan en el ámbito laboral (75%), mismos que se dan por empresas (60%) y por establecimientos mercantiles (15%).

Gráfica 4. Ámbitos de manifestación de discriminación en la CDMX.



FUENTE: COPRED (2023)

Asimismo, en un análisis de los datos históricos del COPRED relacionados con el ámbito empresarial, donde se analizaron los expedientes de casos de discriminación por parte del sector empresarial de 2013 a 2022, se observa que el 61% de las quejas se concentraron en tres motivos: embarazo (36%), condiciones de salud (17%) y género (11%); los grupos que más fueron vulnerados fueron las mujeres (56%) y personas LGBT+ (11%) y; sobre las empresas que discriminan, la mayoría se dedican a servicios (68%) y el resto a transformación de bienes, las grandes discriminan en un 34% y las Mipymes en un 66%, y 83% son nacionales, mientras que 14% son trasnacionales, multinacionales o internacionales.

Discriminación por embarazo

En cuanto a los casos de discriminación por embarazo en el ámbito laboral, el estudio de Copred (2023) donde se analizaron 260 expedientes de 2013-2022, se expone que las personas empleadoras intentaron despedir a mujeres embarazadas por las siguientes razones:

- Debido a su embarazo de alto riesgo;
- Avanzado nivel de embarazo;
- Acudir citas médicas;
- En algunos casos, diciendo que “es por su bien”;
- Entregando renuncias voluntarias que las víctimas no firmaron.

En los primeros años, el número de quejas llegó hasta 84 en 2014, y a 69 en 2019. Sin embargo las quejas bajaron drásticamente a partir de la pandemia, cayendo a números de 12 en el 2020 y 18 en el 2022. Esto no significa una disminución de la problemática, sino probablemente limitaciones en la movilidad.

La mayor parte de las quejas que se presentaron ante el Copred están asociadas con:

- Despido injustificado vinculado al embarazo (68.8%)
- A las presiones para firmar una renuncia (12.1%)

El fenómeno de la discriminación por embarazo engloba una serie de conductas diferenciadas asociadas a controlar la maternidad de las mujeres y su presencia en el ámbito laboral. Muchas de ellas asociadas con actos de acoso y hostigamiento laboral. Los expedientes se clasificaron en:

- Maltrato laboral (49% sobre maltrato psicológico, comentarios sobre apariencia, y peyorativos sobre el trabajo).
- Persecución laboral (incremento en carga del trabajo 17%, cambio de espacios, horarios, entre otros).
- Inequidad laboral (disminución de carga 10%, incremento de horas, exposición a riesgos).
- Desprotección laboral y cambios en la situación laboral.
- Otro 24% (sobre amenazas), privación de libertad, coacciones, no justificación de faltas, entre otros).

El sector del que se han presentado más quejas es el comercial (21.2%), seguido del de ventas y servicios (10.4%). Le siguen con 7.9% el sector médico y farmacéutico y el de hospitales y restauración.



**Despedir a una mujer
por estar embarazada es
discriminación**

Denuncia el despido por embarazo en COPRED.
Teléfono: 55128639.
Web: www.copred.cdmx.gob.mx
General Prim 10, col. Centro, CDMX

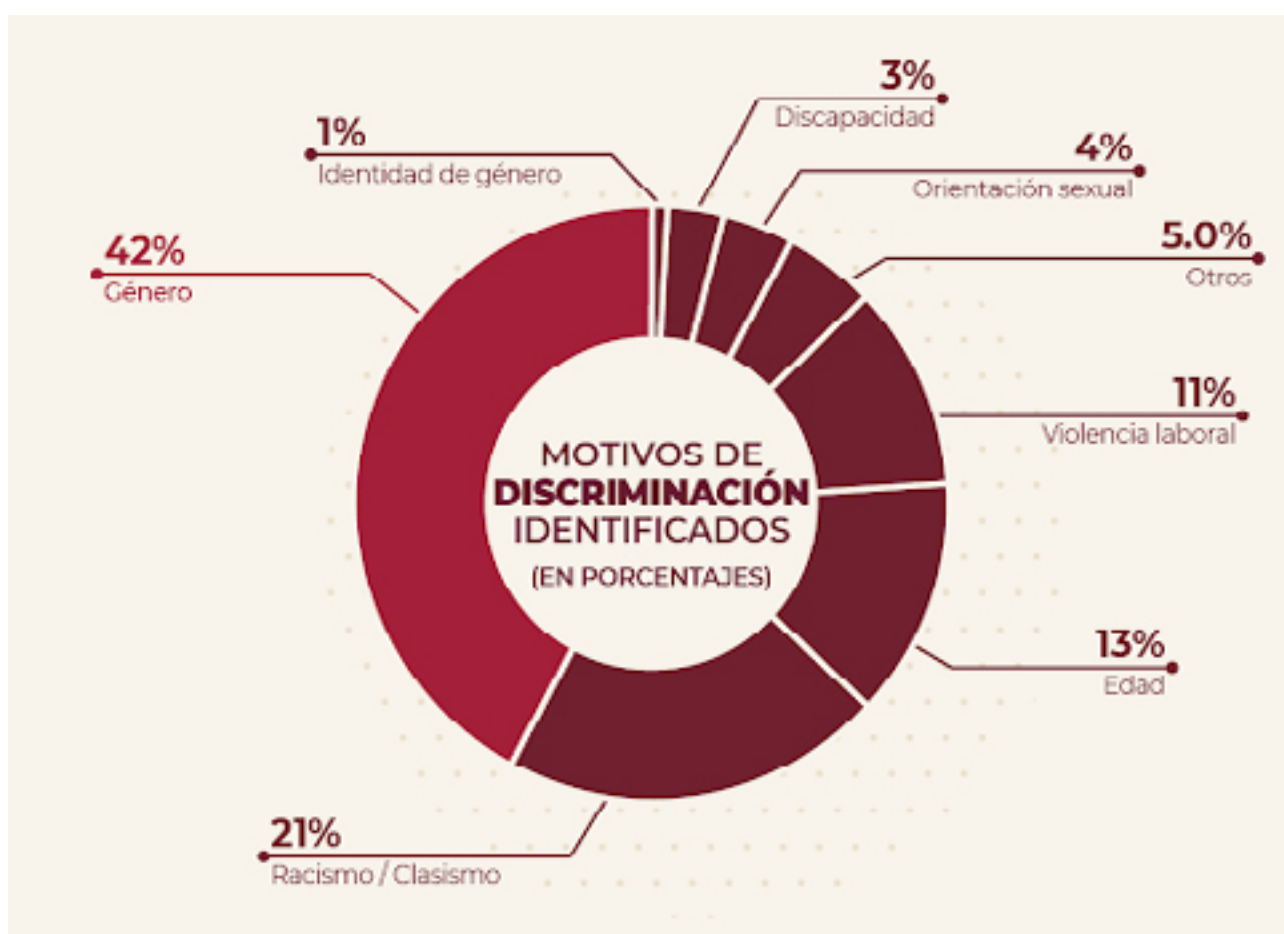
www.copred.cdmx.gob.mx | [@COPRED_CDMX](#) | [f.COPREDCDMX](#)

CDMX |  **COPRED**

Facebook. (s. f.). <https://es-la.facebook.com/COPREDCDMX/photos/denuncia-el-despido-por-embarazo-en-copred-tel%C3%A9fono-55128639-web-copredcdmxgobmx/1635238793261050/>

Diagnóstico sobre experiencias de personas trabajadoras

Con la finalidad de obtener datos sobre la percepción que las personas trabajadoras de la Ciudad de México tienen sobre la discriminación, desde el Copred se llevó a cabo el estudio “¿Cómo pensamos y evitamos la discriminación en el trabajo? Experiencias de personas trabajadoras en Ciudad de México”, el cual realizó diversos ejercicios participativos con personal de las empresas adheridas al Gran Acuerdo por el Trato Igualitario CDMX del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) con el sector empresarial (GATI) con el objetivo de obtener información sobre la discriminación en los espacios laborales y las formas para prevenirla y erradicarla (Copred, 2023: 7).



Nota: En la imagen se muestran los porcentajes específicos de los principales motivos de discriminación que han escuchado o experimentado las personas trabajadoras. Fuente: Copred (2023).

Los casos de discriminación motivada por el género (42%) hacen referencia a las manifestaciones que las mujeres experimentan al mencionar en mayor medida: la existencia de la brecha salarial, los comentarios ofensivos, la falta de inclusión en puestos directivos, aunado al hecho de limitar las oportunidades de trabajo, así como la discriminación por embarazo.

Las menciones sobre racismo y clasismo (21%) estuvieron referidas a la discriminación por la apariencia de las personas, su tono de piel y forma de vestir; los casos que más se mencionaron fueron: comentarios ofensivos y trato diferente por la apariencia física y la negación de un puesto por la apariencia de la persona ante contrataciones y promociones. En menor medida se hizo mención de conductas discriminatorias clasistas como: comentarios ofensivos por la situación económica y la designación de puestos en los que no se tenga contacto con la clientela debido a la apariencia física, así como los casos de credencialismo y la falta de acceso al empleo por desconocer el idioma inglés, aunque este no fuera un requisito indispensable para el trabajo a desempeñar.

En tercer lugar, se ubicaron los casos asociados con la discriminación motivada por la edad (13%), la principal consecuencia de esta forma de discriminación es la limitación de las oportunidades de trabajo, el no tomar en cuenta las opiniones de las personas jóvenes y el dominio del adultocentrismo en los espacios laborales.

Debido a la falta de representatividad de otros grupos de atención prioritaria, se mencionó con menor frecuencia la discriminación hacia las personas de la diversidad sexual y de género, las conductas que se mencionaron de forma repetida fueron los comentarios ofensivos. Respecto a las Personas con Discapacidad (PcD) ocurrió algo similar, sin embargo, se mencionó de forma importante la falta tanto de ajustes razonables como de accesibilidad en los edificios y de inclusión.

Las personas trabajadoras también identificaron otro tipo de violencias laborales, entre ellas: el mobbing, el amiguismo o compadrazgo (asociado a que las jefaturas dan mejores oportunidades a sus conocidas), el hostigamiento laboral, la exclusión de personas en convivencias, el abuso de poder y el entorno laboral hostil.



La Inclusión de las Personas Con Discapacidad, C. N. P. E. D. Y. (s. f.). La Discriminación hacia las Personas con Discapacidad. gob.mx. <https://www.gob.mx/conadis/articulos/la-discriminacion-hacia-las-personas-con-discapacidad-y-las-acciones-para-combatirla?idiom=estel%C3%A9fono-55128639-web-copredcdmxgobmx/1635238793261050/>

Formas de discriminación

Tomando en cuenta los datos vertidos en este documento, así como la información compartida en las mesas de trabajo de la Comisión, se puede evidenciar que la discriminación en el ámbito laboral se puede dar en procesos de reclutamiento, promoción, permanencia y rescisión, así como en procesos comerciales como la prestación de un bien o un servicio. Algunos ejemplos sobre formas de discriminación recurrentes son (la lista es enunciativa más no limitativa): para prevenirla y erradicarla (Copred, 2023: 7).

- Despidos injustificados o menores oportunidades hacia las mujeres por motivos de embarazo y maternidad.
- Tratos ofensivos y degradantes por tono de piel, forma de vestir o por la expresión o identidad de género.
- Falta de accesibilidad en espacios laborales hacia personas con discapacidad.
- Brechas salariales entre hombres y mujeres en puestos del mismo nivel.
- Falta de inclusión o negación de puestos por motivo de la edad (hacia personas jóvenes como hacia personas mayores).
- Nula atención y adaptabilidad hacia personas trans en los espacios de trabajo.

Impacto socioeconómico

Análisis del impacto de la discriminación laboral en la economía local, la cohesión social y el bienestar de las personas trabajadoras.



Admin, & Admin. (2023, 23 febrero). “No hemos podido abatir la desigualdad ni la discriminación”. Gaceta UNAM. <https://www.gaceta.unam.mx/no-hemos-podido-abatir-la-desigualdad-ni-la-discriminacion/>



De Gobernación, S. (s. f.). Día Internacional para la Eliminación de la Discriminación Racial, . . . gov.mx. <https://www.gob.mx/segob/articulos/dia-internacional-para-la-eliminacion-de-la-discriminacion-racial-21-de-marzo?es>

Estrategias y acciones para combatir la discriminación laboral

- Estudio sobre los beneficios de implementar estrategias y políticas de diversidad e inclusión en los centros de trabajo empresariales

Este documento examina las ventajas de implementar medidas para la diversidad e inclusión laboral en el ámbito empresarial. Para ello, la primera sección establece una breve introducción a la problemática, la segunda sección establece tres definiciones operativas, mientras que la tercera sección subraya los principales componentes del marco normativo en materia de igualdad y no discriminación. Por su parte, la cuarta sección se basa en una revisión comprehensiva de literatura global para referir 17 tipos de prácticas para la igualdad que se pueden impulsar en los corporativos y sus cinco beneficios más destacados para los negocios.

La quinta sección valora el alcance de estos esfuerzos en la región latinoamericana, en México y en la capital nacional, además de referir las principales estrategias impulsadas por el Estado mexicano en esta materia. La sexta sección sintetiza los principales resultados de una encuesta realizada entre 2021 y 2022 a una veintena de empresas en México, donde destacan sus principales acciones, logros, retos y percepciones en torno a la diversidad e inclusión laboral.

Finalmente, la séptima sección refiere las lecciones de un estudio más detallado en torno a las estrategias de una empresa específica (EY México) y el octavo apartado resume las conclusiones generales (Copred, 2024). El documento se puede consultar en el siguiente link:

<https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/investigacion-sobre-los-beneficios-de-implementar-estrategias-y-politicas-de-diversidad-e-inclusion-en-los-centros-de-trabajo-empresariales.pdf>

- Gran acuerdo por el trato igualitario

El Gran Acuerdo por el Trato Igualitario CDMX es la plataforma de vinculación del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) con el sector empresarial. A través del análisis de políticas internas, la capacitación de personas tomadoras de decisiones dentro de las empresas y la adopción de una política de inclusión laboral es como el sector privado une esfuerzos con el Gobierno de la CDMX para fomentar una cultura de igualdad y no discriminación, que garantice el acceso pleno a los derechos de las personas que viven y transitan en la capital del país (Copred, 2024).

<https://www.copred.cdmx.gob.mx/acciones-estrategicas/gran-acuerdo-por-el-trato-igualitario>

Los cursos sobre discriminación laboral y servicios son gratuitos y se ofrecen en la plataforma del Copred en línea. La convocatoria esta disponible en:

<https://www.copred.cdmx.gob.mx/convocatorias/cursos/102>

- La discriminación en el trabajo: causas, manifestaciones y estrategias para combatirlo

El objetivo es reflexionar sobre las causas y manifestaciones de la discriminación en el ámbito laboral mediante el abordaje del marco legal, los impactos que tiene en los distintos grupos prioritarios, así como la revisión de herramientas para la implementación de acciones encaminadas a cerrar brechas y sesgos discriminatorios en el sector privado de la Ciudad de México. Este curso va dirigido específicamente a personas que laboran en el sector privado o interesadas en las manifestaciones de la discriminación en el ámbito laboral.



Como te ven ¿te tratan?:
La discriminación en la
prestación de servicios en
la Ciudad de México.

De los Pueblos Indígenas, I. | I. N. (s. f.). Sabes qué hacer en caso de sufrir actos de discriminación? gov.mx. <https://www.gob.mx/inpi/articulos/sabes-que-hacer-en-caso-de-sufrir-discriminacion>

El objetivo es identificar cómo la discriminación se manifiesta en el sector de prestación de bienes y servicios: restaurantes, centros nocturnos y hoteles de la Ciudad de México; para reconocerlos como espacios de derechos, trato igualitario y no discriminación.

- Contar con una política de Igualdad de Oportunidades o de Trato en el Empleo y la Ocupación; en lineamiento con la protección a los Derechos Humanos, fortalecer la difusión de como ejercer la igualdad en los Centros de Trabajo.

- Inspecciones laborales

Se logran con el apoyo de profesionistas (psicólogos vinculados a la inspección laboral) para que detecten los casos de presión, y en caso de que se presente estas situaciones sancionar a quien sea generador de estas malas acciones.

- Capacitación y sensibilización

Implementar programas de capacitación y sensibilización para personas trabajadoras, de forma constante y a todos los niveles, sobre derechos humanos, igualdad y no discriminación, e inclusión e igualdad hacia grupos históricamente discriminados, dentro de una estrategia para renovar la cultura laboral en la ciudad, al igual que una cultura de respeto y apoyo mutuo entre trabajadores y empleadores. También es fundamental implementar capacitaciones sobre violencia y discriminación en el ámbito laboral.

De igual manera, se debe aplicar la norma NOM-035-STPS-2018 para detectar si hay factores de riesgo psicosocial que atender entre las cuales se incluyen malos tratos, liderazgo negativo y/o relaciones negativas en el trabajo, a manera de hacer un diagnóstico al interior del centro de trabajo y poder impulsar acciones más efectivas.

Pláticas de sensibilización. Comenzando por los altos mandos, directores, directoras, etc. Promover la denuncia por posibles actos de discriminación sin represalias ni amenazas

Dar a conocer las leyes que existen para castigar los actos de discriminación, que las personas trabajadoras tengan una abogada que les acompañe en caso de una denuncia, que los castigos sean mayores cuando se traten de los jefes o jefas.

• Mecanismos de denuncia y protección

El convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 emitido en la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece que se reconoce:

El derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género; reconociendo que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente; Reconociendo la importancia de una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano para prevenir la violencia y el acoso (OIT, 2019).

Por su parte, en el artículo 994 de la Ley Federal del Trabajo en la fracción VI, se menciona que de 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; al que realice actos de hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores, así como al que viole las prohibiciones establecidas en las fracciones IV y V del artículo 133 de la Ley, o lo dispuesto en el artículo 357, segundo y tercer párrafo de ésta.

https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/20230724_%20Lineamientos%20generales%20DHAS.pdf



INPI, I. |. I. N. (s. f.). Sabes qué hacer en caso de sufrir actos de discriminación? gob.mx. <https://www.gob.mx/inpi/articulos/sabes-que-hacer-en-caso-de-sufrir-discriminacion>

Propuestas de mejoras del marco legal

Reformas Legislativas

Propuestas de reformas a las leyes existentes para cerrar vacíos legales y fortalecer las sanciones contra la discriminación laboral.

La Ley Federal del Trabajo (LFT, 2024) en su Artículo 132 fracción XXXI establece lo siguiente:

Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil ... Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación laboral y atender los casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil (LFT, 2024).

Nuevas Legislaciones

Propuesta de nuevas legislaciones que aborden aspectos específicos de la discriminación laboral no cubiertos por la normativa actual.

Impulsar la reforma al artículo 132 fracción XXXI de la Ley Federal del Trabajo, para ampliar los tipos de discriminación que deben ser atendidos mediante la implementación de un protocolo, y no solamente para prevenir la discriminación por razones de género, derivado de lo establecido en los artículo 2 y 3 de la Ley Federal del Trabajo.

Guía de buenas prácticas

Políticas de Igualdad de Oportunidades: Las políticas de igualdad en los espacios de trabajo son aquellas que buscan nivelar las desigualdades estructurales para promover espacios de trabajo más igualitarios, algunas de las políticas que ayudan a fomentar esto son:

- **Políticas de paternidad y maternidad extendidas sin distinción de género.**
- **Políticas de flexibilidad de horarios y condiciones para personas cuidadoras y/o con alguna condición personal o social que así lo requiera.**
- **Revisión de ajustes a procesos y políticas de reclutamiento para hacerlas más inclusivas y con menores sesgos.**
- **Implementación de políticas integrales sobre inclusión laboral.**
- **Implementación de cláusulas antidiscriminatorias en documentos normativos del espacio laboral.**
- **Implementación de acciones afirmativas para grupos históricamente discriminados.**

Además de:

- El respeto al código de ética de la institución.
- La formación de una comisión mixta de prevención a la discriminación laboral y que sus funciones tuvieran un carácter vinculatorio.
- Diseño, creación y difusión de campañas sobre la importancia de no discriminar en los centros de trabajo al ser un derecho humano fundamental en el trabajo, y para hacer saber que hay mecanismos para la protección y garantía de este derecho, y que hay sanciones a las que se pueden hacer acreedores en caso de incurrir en actos de discriminación.
- Crear Comités de Justicia integrado por trabajadores, que son capacitados en distintos ámbitos como el laboral, cultura de la denuncia en materia familiar, civil o penal, para que puedan orientar de mejor manera a sus compañeros de trabajo en caso de alguna denuncia.
- Que el personal se capacite en pronunciar los nombres correctos de las personas y no dar por hecho un género en específico por lo que ven o creen ver.
- Acciones afirmativas de conocer las diferencias entre identidad de género y la orientación sexual, la gente sigue mezclando todo en un mismo costal, talleres que fomenten y promuevan el conocimiento de que van la identidades de género, pronombres, etc.
- Animar al personal que lo haga por una cuestión de cultura laboral la inclusión de todas las formas diversas de personas, siempre hay algo que puede aportar cada individuo en los espacios laborales.

- Acercarse a las personas trabajadoras para escucharlas, conocerlas y no menospreciar sus denuncias, sobre todo cuando se trata de acoso por parte de los jefes o jefas.
- Trabajo colaborativo, aprendizaje continuo, reuniones con lluvia de ideas para mejorar acciones laborales (mejorar procedimientos y ambiente laboral).
- Se considera que la difusión y la acción (hechos no palabras) son las mejores herramientas para erradicar la No discriminación laboral, con ello fomentar un espacio digno de trabajo.
- Capacitación en lenguaje de señas y lenguaje incluyente y sin sexismo. Instalación de lactarios y En los ambientes de trabajo considerar también los baños sin género.
- Vigilar como sindicatos la aplicación del protocolo para prevenir y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo, aplicación de la Nom-035.
- Más que el cumplimiento de la Norma y de la Ley desarrollar la empatía de los colaboradores con dinámicas de integración antes y durante de los procesos de trabajo.
- Una práctica, o mejor dicho acción por parte de la institución es la creación de la red de género, la cual se encarga de supervisar, capacitar y promover la cultura de NO acoso y NO discriminación. Los resultados han sido buenos, pues las personas de la organización al observar que si hay consecuencias, los casos de discriminación y acoso laboral se han reducido notoriamente.
- En las áreas de Recursos humanos o Capital Humano abrir las áreas de Desarrollo incluyente y sostenible en las empresas.
- Creación de comités de igualdad y género en las empresas.

Programa interno de prevención a la discriminación laboral

En función de lo observado en la realidad, el fenómeno de la discriminación laboral ha sido una constante en las relaciones que se dan entre las personas, independientemente de su estatus jerárquico y de si es una institución pública o privada.

No se trata de analizar de manera exhaustiva a la discriminación laboral, que de sobra son conocidas las formas en que se manifiesta, sino de presentar una serie de sugerencias que constituyen lo que aquí se denominará como “Programa Interno de Prevención a la Discriminación Laboral” tomando como base la NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. Desde esta perspectiva, dicho Programa, deberá considerar los siguientes aspectos:

1. Política de no discriminación: Debe establecer claramente la prohibición de discriminación por motivos de raza, género, edad, religión, orientación sexual, discapacidad, entre otros.
2. Definición de discriminación laboral: Debe explicar qué se considera discriminación laboral y proporcionar ejemplos.
3. Procedimientos para reportar incidentes: Debe establecer un mecanismo confidencial para que los empleados reporten incidentes de discriminación.
4. Investigación y seguimiento: Debe describir el proceso de investigación y seguimiento de los reportes de discriminación.

5. Sanciones y correcciones: Debe establecer las sanciones para los infractores y las medidas correctivas para evitar futuros incidentes.

6. Capacitación y sensibilización: Debe incluir programas de capacitación y sensibilización para empleados y supervisores.

7. Monitoreo y evaluación: Debe establecer mecanismos para monitorear y evaluar la efectividad del programa.

8. Participación de los empleados: Debe fomentar la participación activa de los empleados en la prevención de la discriminación.

9. Confidencialidad y protección: Debe garantizar la confidencialidad y proteger a los empleados que reporten incidentes de discriminación.

10. Revisión y actualización: Debe revisarse y actualizarse periódicamente para asegurar su efectividad.

11. Compromiso de la dirección: Debe contar con el compromiso y apoyo de la dirección y los líderes de la organización.

12. Comunicación efectiva: Debe comunicarse claramente el programa a todos los empleados.

13. Inclusión y diversidad: Debe fomentar una cultura de inclusión y diversidad.

14. Apoyo a las víctimas: Debe brindar apoyo y recursos a las víctimas de discriminación.

15. Cooperación con autoridades: Debe establecer procedimientos para cooperar con autoridades en caso de investigaciones o denuncias.



¿Qué es la discriminación laboral? Causas, tipos y cómo enfrentarla. (2024, 16 julio). DKV Seguros. <https://dkv.es/corporativo/blog-360/sociedad/inclusion/discriminacion-laboral>

Es importante hacer notar que cada organización, ya sea pública o privada, debe adaptar este programa a sus necesidades específicas y cumplir con las leyes y regulaciones locales. Además de que, para crearlo, deberán intervenir los representantes de todas las instancias que hacen funcionar a una institución, es decir, personal directivo, representantes de trabajadores y de las instancias jurídicas que se relacionan con este tema (Pineda, 2024).

El propósito, no sólo sería la creación del “Programa Interno de Prevención a la Discriminación Laboral”, sino de una “Comisión Mixta de Prevención a la Discriminación Laboral”, que se encargaría de vigilar la observancia de la aplicación del mencionado Programa.

Para el caso de las microempresas, que son unidades económicas cuya cultura empresarial se caracteriza por una serie de deficiencias específicas, mismas que dificultarían la creación del instrumento antes mencionado, se plantea, que, mediante la creación de una Plataforma Digital, procediendo de manera similar al cumplimiento de normas elementales de protección civil, sólo que en este caso, las recomendaciones serían relativas al “Programa Interno de Prevención a la Discriminación Laboral”. Se anexa ejemplo.

Figura 2. Ejemplo de protección del “Programa interno de prevención a la discriminación laboral”.

Asunto: No obligatoriedad de realizar Programa Interno de Prevención a la Discriminación Laboral
Número de Folio: COPRED-0014039

C. PRESENTE

Derivado de la información proporcionada por usted y de la consulta realizada en la Plataforma Digital del Programa Interno de Prevención a la Discriminación Laboral, se informa que el inmueble con las siguientes características:

- Razón o denominación social:
- Domicilio:
- RFC del establecimiento:
- Atlas del inmueble:
- Descripción:
- Afano:
- Superficie:

NO SE ENCUENTRA OBLIGADO a presentar Programa Interno de Prevención a la Discriminación Laboral, toda vez que, de acuerdo a la información proporcionada por el negocio, es considerado una microempresa. No obstante, deberá cumplir con las siguientes medidas preventivas en materia de Prevención a la Discriminación Laboral:

1. Obligaciones del Patrón.
2. Establecer por escrito, implantar, mantener y difundir en el centro de trabajo una política, de prevención de riesgos psicosociales que contemple:
 - La prevención de los factores de riesgo psicosocial;
 - La prevención de la violencia laboral, y
 - La promoción de un entorno organizacional favorable.

Calle Graf. Prim 10, Colonia Centro, Centro, Cuauhtémoc, 06010 Ciudad de México, CDME

CIUDAD INNOVADORA Y DE DERECHOS GOBIERNO CON ACENTO SOCIAL

PROPUESTA PROPIA DE LA COMISIÓN DISCRIMINACIÓN LABORAL (2024)



United Nations. (s. f.). Día Internacional de la Eliminación de la Discriminación Racial | Naciones Unidas. <https://www.un.org/es/observances/end-racism-day>



De Gobernación, S. (n.d.). Día Internacional para la Eliminación de la Discriminación Racial, . . . gob.mx. <https://www.gob.mx/segob/articulos/dia-internacional-para-la-eliminacion-de-la-discriminacion-racial-21-de-marzo?es>

Colaboración Interinstitucional

Alianzas Estratégicas: Fomento de alianzas estratégicas con organismos internacionales, instituciones académicas, empresas, sindicatos y organizaciones de la sociedad civil para implementar y monitorear las políticas propuestas.

Roles y Responsabilidad: Clarificación de los roles y responsabilidades de las distintas entidades gubernamentales y no gubernamentales en la lucha contra la discriminación laboral.



TiempoTv, R. A. (2019, 20 septiembre). LA DISCRIMINACIÓN LABORAL EN MÉXICO: UNA REALIDAD. A Tiempo Medio Digital. <https://atiempo.tv/nacional/la-discriminacion-laboral-en-mexico-una-realidad/>

Conclusiones

Resumen Ejecutivo: Resumen de los principales hallazgos y recomendaciones por parte de la Comisión.

Llamado a la acción: Llamado a la acción a los actores clave (gobierno, sector privado, sociedad civil) para comprometerse y colaborar en la implementación de las medidas propuestas.

Visión a Futuro: Presentación de una visión a largo plazo para una Ciudad de México libre de discriminación laboral, donde se garantice la igualdad de oportunidades y el respeto a los derechos laborales para todos los trabajadores.



Chávez, N. (2023, 9 octubre). Pigmentocracia y diversidad sexual: Discriminación laboral por ser LGBTQ+ y de tez morena - EQTY Insider. EQTY Insider. <https://eqtyinsider.com/laboral/pigmentocracia-diversidad-sexual-discriminacion-laboral-por-ser-lgbt-tez-morena/>

Bibliografía

Castro Castro, J.F. 2001. Discriminación en las relaciones laborales. DT. Recuperado en junio 7, 2023, disponible en: https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-65173_recurso_1.pdf

Consejo para prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (Copred). 2021. Encuesta sobre discriminación en la Ciudad de México. Encuesta viviendas / agosto 2021. Gobierno de la CDMX.

Consejo para prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (Copred). 2023. ¿Cómo pensamos y evitamos la discriminación en el trabajo? Experiencias de personas trabajadoras en la Ciudad de México. En prensa.

Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (Copred). 2024. Estrategias Copred. Gran acuerdo por el trato igualitario. CDMX. Disponible en: <https://copred.cdmx.gob.mx/acciones-estrategicas/gran-acuerdo-por-el-trato-igualitario>

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM). 2024. Art. 1. Última Reforma DOF 22-03-2024.

Constitución Política de la Ciudad de México (CPCDMX). 2019. última reforma publicada en la Gaceta oficial: 27 de noviembre de 2019.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. 2023. Encuesta Nacional sobre Discriminación. INEGI. 2023. Disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enadis/2022/doc/enadis2022_resultados.pdf

Ley Federal del Trabajo. 2024. Publicada en el Diario Oficial de la Federación. Última reforma publicada. DOF. 04-04-2024.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED). 2023. Última reforma publicada en el DOF: 08-12-2023.

Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México. 2011. Publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 24 de febrero de 2011. Fecha de última reforma el 14 de octubre de 2020.

Naciones Unidas. 1948. Declaración Universal de Derechos Humanos.

Naciones Unidas. 1966. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Naciones Unidas. 2011. Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos. Nueva York y Ginebra.

OIT. 1998. Declaratoria de 1998 de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento.

OIT. 2009. Conocer los Derechos Fundamentales en el Trabajo. Organización Internacional del Trabajo. Primera edición, 2009.

OIT. 2019. Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm, 190).

Pineda, Miranda, U. 2024. Presentación “Discriminación Laboral.” Segunda Sesión Ordinaria De La Comisión Especial: Discriminación Laboral. Efectuada 11 de abril.

Robles, Ortiz, D. 2024. Presentación “Los grupos discriminados en México y la Informalidad Laboral.” Tercera Sesión Ordinaria De La Comisión Especial: Discriminación Laboral. Efectuado 25 de Abril.

- Nota Final

Este dictamen busca ser una guía práctica para la formulación de políticas públicas efectivas en la erradicación de la discriminación laboral en la Ciudad de México. Su implementación requiere del compromiso y colaboración de todos los sectores de la sociedad.

Comisión Redactora

Alejandra Mondragón Orozco / Federación Revolucionaria de Empleados y Trabajadores

Alejandro Altamirano Jaramillo / Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México

Claudia Carla Hernández Ledesma / Fondo para el Desarrollo Económico y Social de la Ciudad de México

David Robles Ortiz / Instituto Politécnico Nacional / Colegio de Economistas de la Ciudad de México

Diana Ortíz Guerrero / Alianza de Tranviarios de México

Enrique De La Rosa Luna Parra / Fondo para el Desarrollo Económico y Social de la Ciudad De México

Francisco Sebastián Castro / Instituto Nacional de Estadística y Geografía

Georgina Ivana Ontiveros Rivera / Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México

Gerardo Martínez Hernández / Alianza de Tranviarios de México

Germán Téllez Leal / Instituto Nacional de Estadística y Geografía

Guillermo González Mejía / Alianza de Tranviarios de México

Italia García Gijón / Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México

Jaime Morales Beltrán / Secretaría de Bienestar e Igualdad Social de la Ciudad de México

José Matías Rodríguez Soria / Alcaldía Álvaro Obregón

Leonardo Poblete Galván / Fondo para el Desarrollo Económico y Social de la Ciudad de México

Leslie Berenice Baeza Soto / Confederación Revolucionaria de Obreros Campesinos

Lourdes Valeria Sanchez Mera / Alcaldía Álvaro Obregón

Luis Daniel Martínez López / Fondo para el Desarrollo Económico y Social de la Ciudad de México

Luis Iván Mondragón Villagrán / Federación Revolucionaria de Empleados y Trabajadores

Ma. Apuleya Patricia Pons Álvarez / Fondo para el Desarrollo Económico y Social de la Ciudad de México

Marcos Eduardo López Romero / Alianza de Tranviarios de México

Maricela Hernández Martínez / Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México

Nadia Sierra Campos / Comisión de Derechos Humanos en la Ciudad de México

Olivia Soriano / Cámara Nacional de la Industria de Restaurantes y Alimentos Condimentados

Óscar Daniel Torres Ayala / Alcaldía Álvaro Obregón

Óscar López Rodríguez / Instituto Nacional de Estadística y Geografía

Comisión Redactora

Paulina Elsa Zepeda García / Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México

Rosa Icela Cortés Hernández / Instituto Nacional de Estadística y Geografía

Ulises Pineda Miranda / Secretaría de Bienestar e Igualdad Social de la Ciudad de México

Becarios

Erick Adrián Guadarrama Reyes

José Ángel Cárdenas Rosales

Mackenzie Itzel Garcia Martinez

Integrantes e Invitados Especiales



CIUDAD DE MÉXICO
CAPITAL DE LA TRANSFORMACIÓN



COPRED

The logo for INEGI (Instituto Nacional de Estadística y Geografía) features a stylized graphic of vertical lines and dots on the left, followed by the acronym "INEGI" in a large, bold, blue sans-serif font.

Integrantes e Invitados Especiales







Comisión Especial Discriminación Laboral