



GRAN ACUERDO POR EL TRATO IGUALITARIO CDMX





GUÍA PARA REVISIÓN DE POLÍTICAS INTERNAS

Abril 2018



Contenido

INTRODUCCIÓN	4
¿CÓMO PUEDO EVALUAR SI LAS POLÍTICAS DE LA EMPRESA SON DISCRIMINATORIAS?	5
1) <i>Razonabilidad</i>	5
2) <i>Proporcionalidad</i>	6
3) <i>Objetividad</i>	6
PLACA DE LA NO DISCRIMINACIÓN DEL COPRED EN ESTABLECIMIENTOS MERCANTILES	7
CÓDIGO DE VESTIMENTA	9
IMAGEN DE LA EMPRESA	9
IGUALDAD	9
SEGURIDAD	10
UNIDAD EN LOS EQUIPOS	10
CÓDIGO DE ÉTICA	12
ACCIONES AFIRMATIVAS (GÉNERO Y DISCAPACIDAD)	14
INFORMACIÓN SUBJETIVA PARA LA CONTRATACIÓN	16
FOTOGRAFÍAS Y CARACTERÍSTICAS FÍSICAS EN EL CV	17
ESTADO CIVIL Y PRUEBAS DE EMBARAZO	18
ANTECEDENTES NO PENALES	19
CONCLUSIONES	22



INTRODUCCIÓN

GRACIAS POR COMPLETAR EL TALLER “IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN. ESPACIOS LABORALES INCLUYENTES”

Este taller se ha diseñado a partir de los fundamentos de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, de acuerdo con los objetivos, misión y visión del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la CDMX. En adición, se ha tomado en consideración el análisis de las quejas y reclamaciones más recurrentes recibidas en este Consejo, así como las discusiones y temas más actuales a nivel internacional sobre la responsabilidad y voluntad de las empresas a promover una cultura de trato igualitario.

Con el objetivo de transversalizar el enfoque de igualdad y no discriminación, se ha recopilado la siguiente información, breve y concisa, sobre aspectos clave para poder realizar una revisión de los principales instrumentos y políticas internas.

En espera de que este material contribuya a las buenas prácticas empresariales que ya se realizan en la CDMX y abone a las reflexiones generadas en el taller, el COPRED celebra la recepción de esta información y el compromiso de las empresas aliadas en la lucha contra la discriminación para hacer de esta ciudad una capital social e igualitaria.



¿CÓMO PUEDO EVALUAR SI LAS POLÍTICAS DE LA EMPRESA SON DISCRIMINATORIAS?

El fenómeno de la discriminación está compuesto por muchos elementos como la cultura, la educación, la historia, las circunstancias, economía, etc. Esto hace que sea una problemática dinámica y multifactorial, es decir, en constante cambio y que se presenta de muchas formas y en diversos espacios. Esto no solo dificulta su prevención sino que requiere de manera periódica se analicen las políticas y normativas internas para detectar si contienen lenguaje, acciones u omisiones discriminatorias.

Es por ello cada caso amerita un análisis profundo de comparación apropiada y una revisión frecuente para prevenir que las políticas y acciones de una empresa puedan ser discriminatorias.

Al evaluar un caso de posible discriminación, es necesario aplicar tres principios fundamentales que pueden auxiliar a las empresas a realizar este mismo análisis de manera interna, con la finalidad de prevenir la discriminación, corregir los instrumentos, reglamentos y políticas internas y diseñar buenas prácticas empresariales que protejan el derecho a la igualdad y la no discriminación.

- 1) *Razonabilidad*: Desde una perspectiva jurídica, este principio se refiere a que debe existir una relación lógica y proporcional entre los fines y los medios de una medida. Aplicado a las políticas empresariales, se puede entender como que tanto la persona empleada como la fuente empleadora deben ejercer sus derechos y obligaciones de acuerdo con razonamientos lógicos de sentido común, sin incurrir en conductas abusivas del derecho de cada una. Por ejemplo, en el otorgamiento de pensiones por viudez¹, se deben exigir los mismos requisitos para hombres como para mujeres, pues

¹ Tesis IV3o.A J/12, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, t. III, enero de 2013, p. 1827.



de no hacerlo, se estaría cometiendo discriminación basada en estereotipos de género, pues no es lógico (razonable) que a los hombres se les exijan más requisitos para acceder a la pensión por viudez por el simple hecho de que culturalmente se les atribuye a los hombres el rol de proveedores. Este tema pueda expandirse a la diversidad sexual y de género, pues estos derechos deben ser otorgados también para las parejas del mismo sexo o personas que hayan transicionado de género.

- 2) *Proporcionalidad*: Este principio se utiliza como el término de comparación entre las medidas y sus fines, es decir, que si un fin es excesivo o mínimo (desproporcionado) con el medio que se esté aplicando, entonces se está dando un trato desigual a la personas empleadas. En el ámbito laboral, por ejemplo, bajo la figura de este principio, un empleador no podrá cesar el contrato laboral de un trabajador unilateralmente por el simple hecho de que el segundo haya cometido una falta muy leve o inclusive, algo que ni siquiera sea una falta, como puede ser, el despido por embarazo.²
- 3) *Objetividad*: El último principio nos habla sobre en qué se basa una normativa o política para ser justificada. Todas deben partir de criterios generales que sean aplicables a todas las personas y alejadas de características personales, pues éstas últimas son subjetivas, lo cual no pueden ser razones para crear normativas. Para ejemplificar, podemos reflexionar sobre los requisitos que se solicitan al publicar ofertas de empleo. Las características personales no son objetivas para la realización de actividades, sin embargo, es común encontrar ofertas, por ejemplo para puestos de anfitrion (hostess/hoaster) en las que solicite características como “buena presentación”, medidas, talla o peso. Estas razones carecen de objetividad y por lo tanto vulnera el acceso al derecho al empleo en razón de una característica personal (subjetiva), lo cual constituye discriminación.

Estos tres principios resultan fundamentales para poder evaluar si alguna política podría ser discriminatoria. Al momento de analizar los instrumentos internos de la empresa, se deben siempre responder a estos tres principios. Si alguno de ellos no se cumple o es ambiguo, es necesario replantearse ¿Cuál es el motivo por el que fue creado?, ¿Este

² Tesis 1ª. CCCLXXXV/2014, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, t. I, noviembre de 2014, p. 719



motivo sigue vigente? ¿Qué objetivo tiene para la empresa?, ¿Debería modificarse?, ¿Se puede prescindir del mismo?

Sumado a lo anterior, a continuación se presenta de manera general la descripción, beneficios y restricciones de algunas obligaciones de la ley, políticas e instrumentos empresariales que popularmente se utilizan y como se comentaba al principio, deben ser revisados de manera constante, con el fin de prevenir actos discriminatorios dentro la empresa.

PLACA DE LA NO DISCRIMINACIÓN DEL COPRED EN ESTABLECIMIENTOS MERCANTILES

En la Ley de Establecimientos Mercantiles del Distrito Federal se define a los establecimientos mercantiles como: local ubicado en un inmueble donde una persona física o moral desarrolla actividades relativas a la intermediación, compraventa, arrendamiento, distribución de bienes o prestación de servicios lícitos, con fines de lucro.

Bajo esta denominación, todas las empresas que cuenten con espacios físicos cómo estos deberán colocar la Placa por la No Discriminación del COPRED. Esto se encuentra estipulado en la misma ley, artículo 10, Apartado B, Fracción II, inciso C:

“Colocar en el exterior del establecimiento mercantil una placa con dimensiones mínimas de 60 por 40 centímetros con caracteres legibles que contenga:

[...]

c) La leyenda que establezca lo siguiente: En este establecimiento NO DISCRIMINAMOS. En la CDMX se prohíbe negar, excluir o distinguir el acceso o prestación del servicio a cualquier persona o colectivo social por su origen étnico, nacional, lengua, sexo, género, edad, discapacidad, condición jurídica, social o económica, identidad



indígena, identidad de género, apariencia física, condiciones de salud, religión, formas de pensar, orientación o preferencia sexual, por tener tatuajes o cualquier otra razón que tenga como propósito impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos. Acompañará a la leyenda de la que se hace mención en el párrafo inmediato anterior el número telefónico de Locatel y los logotipos del Gobierno del Distrito Federal y del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México;”

Para ello, las empresas podrán descargar el formato de la placa desde la página web del COPRED, en www.copred.cdmx.gob.mx



A través de acciones como esta, se pretende hacer accesible el contenido de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, los derechos y obligaciones que ésta conlleva y los mecanismos de denuncia al alcance de la ciudadanía para presentar quejas y reclamaciones ante el COPRED, para prevenir que en los establecimientos mercantiles se cometan actos de discriminación



CÓDIGO DE VESTIMENTA

Estos instrumentos son usados por algunas empresas, por lo general cadenas o franquicias, con el fin de incentivar una cultura laboral de igualdad y representar a la marca utilizando uniformes, colores o cualquier estilo de ropa distintivo que los identifique en el mercado. Incluir este reglamento dentro de la empresa puede traer ciertos beneficios que algunas compañías pueden desear, como:

IMAGEN DE LA EMPRESA

Para las empresas, pero sobre todo aquellas que regularmente están en contacto directo con las y los clientes, puede ser deseable que la persona que representa a la empresa sea identificable por su manera de vestir. En algunas profesiones es común cierto tipo de vestimenta, como un traje o vestido formal para las personas abogadas, o bien una apariencia más relajada, juvenil y cómoda para aquellas que formen parte de la industria tecnológica o creativa. Ambas creencias forman parte de estereotipos arraigados a las profesiones, estatus socio-económico o nivel de estudios, por lo que deben ser reconsideradas para esclarecer si la decisión de alguna norma de vestimenta es razonable o no. Esto puede representarse a través de la manera de vestir de las personas, por lo que se recomienda que se defina bien cuál es la mejor manera de representar a la empresa, considerando que estas reglas siempre estén basadas en principios no discriminatorios para las personas.

IGUALDAD

Todas las políticas, códigos o reglamentos de vestimenta tienen que considerar que éstas no sean discriminatorias para las personas, sobretodo en cuestiones de identidad y expresión de género, origen étnico o nacional, salud o religión. Es necesario contar con cierta flexibilidad para poder incluir a todas las personas que formen o puedan formar parte de nuestra empresa bajo estas normas. De esta manera, se puede fomentar un ambiente de igualdad en el trabajo, en el cual todas las personas sigan las mismas reglas, o usen el mismo tipo de uniforme, sin importar su cargo, antigüedad en el puesto o cualquier otra razón, lo cual genera una atmósfera de trato igualitario deseable.



SEGURIDAD

Si la empresa realiza funciones que puedan ser peligrosas, la seguridad de las personas empleadas, clientes y demás debe ser resguardada de manera especial en comparación con otras. Esto puede deberse al giro de la empresa, a las actividades que realiza en ese establecimiento o a reglas generales de seguridad que tengan que seguirse en el recinto donde desempeñen sus actividades. A través de un código de vestimenta, la empresa puede asegurarse del fácil reconocimiento de las personas que ingresan o salen de sus instalaciones, sobretodo de áreas exclusivas para las personas empleadas, por lo que aumenta la seguridad de todas las personas.

De la misma forma, hay empleos en los que es necesario la utilización de vestimenta especializada para reducir riesgos y procurar la seguridad de las personas, por lo cual estos códigos pueden incluir accesorios como gafas de protección, cascos, guantes, ropa de cierta tela y prohibir algunas prendas que pongan en riesgo a la persona. Cabe señalar que dichos accesorios deben ser proporcionados por la empresa, pues el empleo no debe estar condicionado a si la persona puede o no acceder a los mismos y es la empresa quien es responsable de la seguridad de sus funciones.

UNIDAD EN LOS EQUIPOS

Para las empresas que así lo requieran, una manera adecuada de crear un sentimiento de pertenencia a la empresa y/o su equipo de trabajo es a través de la vestimenta. Un uniforme no sólo identifica a las personas que trabajan, sino que también generan un reconocimiento mutuo entre las personas empleadas y un sentimiento de compañerismo.

La forma de vestir nunca puede justificar acciones de discriminación y otras formas de violencia en el trabajo. Cuando una empresa adopta este instrumento, debe considerar algunas cuestiones como:

- **La ropa no define el género de las personas**, y cada una es libre de usar cualquier ropa que le resulten cómodas y agradables. Si bien, tradicionalmente algunas prendas han sido históricamente usadas sólo por cierto género, hoy en día sabemos que estas reglas no aplican para todas las personas. Las políticas de vestimenta deben considerar la flexibilidad entre las personas empleadas de cualquier

género para expresarse de acuerdo con su identidad. Si este instrumento contiene reglas diferenciadas entre hombres y mujeres, debe considerarse que las personas pueden elegir cualquiera estipulada dentro del reglamento, independientemente de su sexo, identidad de género y expresión del mismo.

- **La forma de vestir nunca puede ser vista como la causa de un acto de violencia o acoso.** Es fundamental que se reconozca que el acoso sexual, en el espacio laboral y en cualquier otro, nunca es responsabilidad de la víctima, pues no se refiere a la manera de ver o actuar de la víctima. Desafortunadamente, persiste la idea de que hay ciertas maneras de vestir que se interpretan como una declaración o invitación a cautivar a las demás personas y se le transfiere responsabilidad a la víctima al atribuirle el carácter de cómplice de los abusos cometidos por acoso sexual. Sin embargo, esto es totalmente falso, pues ninguna persona debería estar en una situación más insegura que otra por el tipo de ropa que utilice. Un ejemplo claro puede ser la longitud y/o forma del corte del uniforme, pues aunque exista la flexibilidad de que cada persona defina estas características, de ninguna forma debe obligarse mediante este instrumento a que sean de cierta longitud máxima o mínima, y por ningún motivo debe considerarse como la causante de cualquier forma de agresión. Para que una acción no sea considerada como acoso, debe existir el consentimiento explícito de las partes. No obstante, en el espacio laboral entran en juego los roles y posiciones de poder entre las partes, por lo que también es necesario analizar si el consentimiento puede haber sido expresado solamente por la presión ejercida en una relación asimétrica de poder y que condiciona al desempeño y crecimiento laboral de la persona subordinada.

Es responsabilidad de la empresa el capacitar a su fuerza laboral en este tema, dejando en claro que debe haber nula tolerancia a cualquier expresión que pueda denostar acoso, sin importar la manera de vestir, verse o actuar de las personas.

- **El acceso al empleo o la promoción de las personas no puede estar condicionada a la capacidad de adquirir el uniforme y sus accesorios.** Si dentro del código de vestimenta se encuentran reglas que soliciten cierto tipo de vestimenta por distintas razones, como garantizar la seguridad de la persona, es obligación de la empresa



proporcionar estas prendas y accesorios. Estos requisitos deben ser cubiertos por la empresa y no por la persona empleada

- Es necesario que cada una de las normativas estipuladas en el código de vestimenta sean claramente identificadas y justificadas. Para ello, se pueden consultar las causales de discriminación enunciadas en la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, en su artículo 5to. Si alguna norma dentro del código de vestimenta está diferenciando el trato de las personas por estas razones subjetivas, entonces estamos hablando de discriminación en el trabajo.
- No pueden considerarse como normas del código de vestimenta aquellas que no estén de manera explícita en un documento oficial de la empresa. Toda aquella persona que actualmente o en el futuro labore para la empresa, debe tener conocimiento de este instrumento, sus causas, justificaciones, razonabilidad y objetividad.

CÓDIGO DE ÉTICA

Estos instrumentos se han popularizado durante los últimos años pues representan un esfuerzo voluntario de las compañías en generalizar que las decisiones tomadas dentro de sus empresas sigan las mismas líneas basadas en los principios de responsabilidad social que promueve.

Por lo general, estos códigos son llamados de ética, conducta o de valores y se alinean a cuestiones de anti-corrupción, medio ambiente y en contra del trabajo infantil. A través de estos documentos se reafirma la voluntad de la empresa de vigilar que todas sus acciones, en todos sus centros de trabajo, vayan encaminadas al cumplimiento de lo establecido en los códigos legales que le competen, y sobre todo a la promoción de buenas prácticas y eliminación de aquellas que puedan estar en contra de estos principios.

Para su elaboración, las empresas toman en cuenta lo establecido en los convenios internacionales sobre el tema, como el Convenio sobre Igualdad



de Remuneración³, o el Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación) ambos de la Organización Internacional de Trabajo (OIT).⁴

Aquellas compañías en las que tienen presencia alrededor del mundo, estos códigos de ética son utilizados para garantizar el cumplimiento de las normas en todos los lugares en los que se encuentre presente. Para ello, también se toman como referencia los Acuerdo Marco Internacional (AMI). De acuerdo con la OIT, un AMI es:

(...) un instrumento por el cual las empresas acuerdan respetar los derechos de los trabajadores y promover el trabajo decente en todo el mundo tanto en sus filiales como en toda su cadena mundial de suministro. Para los sindicatos, la conclusión de AMI se basa en negociaciones, y está intrínsecamente relacionada con la creación de vínculos de solidaridad y la facilitación de la sindicación, y conexiones entre las redes sindicales.⁵

Es decir, son acuerdos firmados entre un sindicato mundial y una empresa multinacional con el fin de establecer mecanismos que permitan el cumplimiento de los estándares laborales mínimos en todas las plantas que esa empresa posea en el mundo, y muchas veces también en las empresas sub-contratistas y tercerizadas, que son aquellos acuerdos firmados entre sindicatos mundiales y las empresas multinacionales con el fin de establecer mecanismos que permitan el cumplimiento de los estándares laborales mínimos en todas las plantas que esa empresa posea en el mundo, y muchas veces también en las empresas sub-contratistas y tercerizadas. Por

³ Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100). Organización Internacional del Trabajo. Consultado el 1 de marzo de 2018 en:

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100

⁴ Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). Organización Internacional del Trabajo. Consultado el 1 de marzo de 2018 en

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111

⁵ Acuerdos Marco Internacionales. Lograr el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro. Documento de referencia. Organización Internacional del Trabajo. Consultado el 1 de marzo de 2018 en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_434253.pdf

ejemplo, el celebrado entre el Sindicato Internacional de trabajadores de la Construcción y la Madera con otras empresas multinacionales.⁶

Es importante recalcar que, a pesar de ser acuerdos voluntarios en las empresas, aquellas que decidan implementar estos instrumentos deberían proporcionar las herramientas necesarias para que todas las personas empleadas tengan conocimiento de las razones y vinculaciones que estos códigos pueden tener, así como qué derechos y obligaciones les compete a cada una de las personas para dar seguimiento y cumplimiento al mismo. A su vez, la evaluación de su efectividad debería ser implementada por un agente externo, pues de esta manera se puede eliminar cualquier vicio que genere una mala interpretación de los resultados, y de esta manera se pueden hacer partícipes de la evaluación a los sindicatos internacionales u organizaciones de la sociedad civil que puedan colaborar con una mirada externa y veraz de las acciones de las empresas.

Para mayor información, se sugiere consultar la publicación *La responsabilidad social de las empresas y los códigos de conducta, ¿nuevos retos o viejos debates?*, realizada por la Confederación Mundial del Trabajo.⁷

ACCIONES AFIRMATIVAS (GÉNERO Y DISCAPACIDAD)

Para las instituciones, organizaciones y personas que se encuentran en la lucha contra la discriminación, resulta frecuente recibir el cuestionamiento sobre qué tan efectivas y justas son las acciones afirmativas. Resulta lógico pensar que cuando se promueve la igualdad, dar un trato preferencial a cierto grupo de población sobre otro es totalmente lo contrario.

Sin embargo, en un análisis más profundo sobre cómo es que la discriminación define relaciones desiguales injustificadas, en la cual coloca a ciertos grupos en un estado preferencial constante, y a otros miembros a

⁶ ACUERDO entre A.W. Faber-Castell Unternehmensverwaltung GmbH & Co, 90546 Stcin e IG Metall (GHK) / Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (FITCM). Consultado el 1 de marzo de 2018 en <http://connect.bwint.org/default.asp?index=55&Language=ES>

⁷ La responsabilidad social de las empresas y los códigos de conducta ¿Nuevos retos o viejos debates? Confederación Mundial del trabajo, consultado el 1 de marzo de 2018 en <http://www.jussemper.org/Inicio/Recursos/Actividad%20Corporativa/Resources/CMT%20RSE-SP.pdf>

un estado de vulnerabilidad y difícil acceso a sus derechos, resulta congruente el realizar acciones encaminadas a reducir las brechas de desigualdad y permitir esta accesibilidad de manera preferencial, hasta que se hayan eliminado cualquier obstáculo o brecha y les ponga en una situación de igualdad con el resto de la población. Es por ello que estas acciones cobran importancia cuando atienden a grupos prioritarios por su situación actual de discriminación, y a su vez, son herramientas temporales que todos los sectores pueden implementar para prevenir y eliminar la discriminación.

Históricamente, el acceso igualitario al empleo se ha visto negado para algunas personas basado en cuestiones subjetivas, siendo el género una de las más notorias. Bajo la falsa creencia de diferencias físicas o biológicas que incapacitan o hacen mejores a los hombres y mujeres en ciertas actividades, como la concepción de una menor capacidad de las mujeres para ejercer ciertos empleos, o algunas culturales en las que solamente se le asignan aquellas tareas que “correspondan” a su género, se ha limitado el desarrollo profesional, económico, social, cultural y educativo de este grupo de la población. Es por ello que una acción afirmativa se justifica para poder eliminar la brecha que aún existe en cuanto acceso al empleo y remuneraciones justas para todas las personas se refiere. Esta paridad de género en el personal de una empresa debe ser enfocada hacia todas las áreas y niveles dentro de la misma, pues cumplir solamente con una cuota del 50% de mujeres empleadas sin antes evaluar a qué puestos están siendo contratadas, puede resultar contraproducente a los objetivos de esta acción.

La pregunta recurrente es también si estas acciones merman la capacidad de las empresas de elegir a la persona con las mejores habilidades, conocimientos y aptitudes para un puesto y poder cumplir con una cuota. Para ello, se debe recordar que una acción afirmativa son intentos de traer a las personas que pertenecen a grupos infrarrepresentados, que usualmente han sufrido discriminación, a un grado más alto de participación en determinados puestos con un enfoque de justicia social. Algunos esfuerzos de acción afirmativa, incluyen tratos preferentes, otros no.⁸

⁸ Kent Greenwalt, *Discrimination and Reverse Discrimination*, Nueva York, Alfred A. Knopf, 1983, p. 17.



Además, en cuestión de cumplimiento de cuotas, estas pueden tener cierta flexibilidad que puedan ayudar a la empresa a reclutar las mejores opciones y aún sí seguir cumpliendo con la acción afirmativa.

Lo mismo sucede con otros grupos poblacionales que se encuentran en situación de vulnerabilidad, como las personas con discapacidad. El empleo, la educación y todos los ámbitos de la vida diaria no deberían estar condicionados a la capacidad de movilidad y accesibilidad de las personas, pues ponen en desventaja a todas aquellas personas que por cuestiones de salud o físicas se encuentran en un estado de movilidad diferente al del resto de la sociedad. Para ello, las empresas puedan crear muchos tipos de acciones afirmativas que permitan a las personas que formen parte de estos o cualquier otro grupo que históricamente discriminado, accedan a un trabajo digno y estable.

Según un estudio realizado en el Reino Unido, Canadá, Estados Unidos y Latinoamérica por McKinsey&Company (2015), las compañías que en estos países forman parte del 25% con los mayores niveles de diversidad de género en puestos gerenciales, tienen 15% mayor probabilidad de tener mejores resultados financieros que la media de la industria en donde se desenvuelven. Y no solo eso, aquellas compañías que se encuentran dentro del 25 por ciento con menores de niveles de inclusión de diversidad de género en sus puestos gerenciales, resultaron estadísticamente menos probable para alcanzar resultados financieros por encima de la media de la industria nacional. Es decir, no solo no forman parte de las compañías líderes, sino que es más probable que ni siquiera alcancen resultados financieros de las compañías que se encuentran en la media.⁹

INFORMACIÓN SUBJETIVA PARA LA CONTRATACIÓN

La discriminación en el espacio laboral se puede dar de distintas formas, y no solamente afecta a las personas ya empleadas, sino que el proceso de reclutamiento puede conllevar actos discriminatorios que impidan el acceso a este derecho a algunas personas.

⁹ Vivian Hunt, Diversity Matters, McKinsey & Company, 2015



Idealmente, las únicas variables a evaluar en este proceso deben estar sujetas a una razón de capacidad y habilidades necesarias para el desempeño en el puesto. Sin embargo, es muy común que dentro de estas variables se incluyan algunas que son de carácter subjetivo o que no están directamente vinculadas con las necesidades del puesto. Dentro de las más comunes, se encuentran:

FOTOGRAFÍAS Y CARACTERÍSTICAS FÍSICAS EN EL CV

Durante mucho tiempo se ha solicitado que la información de la persona que aplica a un empleo venga acompañada con una fotografía de su rostro. En ciertas profesiones, como el modelaje, es necesario conocer tallas y medidas de las personas que solicitan el empleo, así como evidencia fotográfica de las características de las personas, pues se busca un perfil específico que cumpla con ciertos requisitos inherentes al empleo y sus funciones, y esto hace que en este caso específico, hasta cierto punto sea razonable.

Sin embargo, son pocos los puestos en los que es necesario conocer las características físicas de la futura persona empleada. En caso de hacerlo, la decisión de contratación podría estar relacionada con cuestiones subjetivas debido a la apariencia de las personas. El racismo en México es una realidad que afecta todos los días a la población. Según datos de la encuesta Módulo de Movilidad Social Intergeneracional 2016, realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en la población empleada entre 25 y 64 años de edad, las personas con color de piel morena u oscura ocupan puestos gerenciales en un 8.9 por ciento menor que las personas con piel blanca o clara¹⁰. Con información como esta, es claro que la relación entre el color de piel y el acceso a puestos de mayor rango pueden estar intrínsecamente relacionados, lo cual habla de un problema grave en cuanto a la percepción de las habilidades, conocimiento y actitudes de las personas conforme a la manera que se ven.

Por su parte, en los hallazgos de la Encuesta sobre Discriminación en la CDMX 2017 (EDISCDMX 2017), dentro de las principales causas de

¹⁰ Módulo de Movilidad Social Intergeneracional 2016. Principales resultados y bases metodológicas. INEGI Consultado el 1 de marzo de 2018 en:
http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/promo/principales_resultados_mmsi_2016.pdf



discriminación en la Ciudad de México se encuentran el color de piel en tercer lugar, la vestimenta en el noveno y la apariencia física en el lugar décimo tercero, con porcentajes de mención del 13.9, 6.4 y 4.9 por ciento respectivamente.¹¹

ESTADO CIVIL Y PRUEBAS DE EMBARAZO

El despido por embarazo es la primera causa de discriminación en la CDMX y en el país, durante el 2017 ocupó el 30.59 por ciento de los casos presentados ante el COPRED¹² pues aún en la actualidad la maternidad es vista por las y los empleadores como una carga que les genera más costos que beneficios y no como el derecho de las mujeres a ejercer la reproducción y formar una familia.

Asimismo, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha determinado que el ofrecimiento de trabajo realizado por el patrón, aun de buena fe, no revierte la carga probatoria a la trabajadora despedida a causa de su embarazo. Esto significa que en los casos donde se despide a una mujer embarazada o después del parto, se supondrá siempre que hubo discriminación. Por esa razón, será la empresa o fuente empleadora la que deba probar que no incurrió en discriminación, lo cual no es sencillo. Ya no bastará con que se ofrezca el empleo de nuevo para librarse de probar el motivo del despido.¹³

Lo anterior significa un profundo cambio en la forma tradicional en que se resuelven los juicios laborales. Si bien resulta una medida orientada a sancionar la discriminación por embarazo, también es una medida de prevención para el despido por ese motivo, ya que ahora la fuente empleadora valorará los costos de despedir a mujeres cuando estén embarazadas.

¹¹ Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México, 2017, COPRED. Consultado el 1 de marzo de 2018 en: <http://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/5a6/790/d09/5a6790d099f9f244033205.pdf>

¹² Informe de Atención Ciudadana, COPRED 2017. Consultado el 1 de marzo de 2018 en: <http://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/5a6/78b/1b8/5a678b1b8e332169843402.pdf>

¹³ Tesis: 2a./J. 66/2017, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, t. II, junio de 2017, p. 1159



ANTECEDENTES NO PENALES

En México, existen varios trabajos en los que se solicita la carta de no antecedentes penales. La carta tiene como finalidad acreditar que la persona interesada no haya cometido delito alguno o que no tiene antecedentes penales, siendo este un requisito de ingreso o permanencia en las diferentes dependencias.

Ahora bien, los Centros de Reinserción Social, son aquellos que tienen por objetivo de incorporar a esta población como individuos útiles y productivos a la sociedad, a través de programas y acciones basados en el respeto a los derechos humanos, el trabajo, la capacitación laboral, la educación, la salud y el deporte, con las cuales prevenga una futura conducta delictiva, de tal forma que desarrolle sus aptitudes y habilidades para su posible reinserción en la sociedad y núcleo familiar.

Si bien la Suprema Corte de Justicia de la Nación¹⁴ especifica que se privilegia el interés público que justifica que la sociedad tenga noticia en todo lugar y tiempo de la conducta anterior de la persona previamente privada de su libertad, por encima de su interés individual de no quedar estigmatizado por su conducta, en caso de haber cometido delitos graves, es también cierto que la reincidencia, vinculado con los antecedentes penales, no es determinante para considerar que toda persona que ha delinquido una vez, lo volverá a hacer, pues de acuerdo con el Censo Nacional de Gobierno, Seguridad Pública y Sistema Penitenciario Estatales 2012, durante el año 2011, el total de la población penitenciaria que ingresó fue de 191 mil 361. De este número total, 156 mil 830 ingresaron por primera vez (81.95%) y 34 mil 531 fueron por reincidencia (18.04%). Aunado a ello, en comparación con datos estadísticos de 2010, hubo una reducción de reincidencia, de más de seis mil ingresos.¹⁵

Por lo tanto, las empresas deben considerar si deben o no pedir este requisito, basado en justificaciones sobre las actividades del puesto, la locación o cualquier otra que pueda afectar a las personas, siempre basándose en los principios de razonabilidad y objetividad antes

¹⁴ Tesis PC.XXII. J/1 P, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, t. I, diciembre de 2015, p. 632

¹⁵ Estadísticas de Gobierno, Seguridad Pública y Justicia Estatal, 2012, Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI-2013)

mencionados. De no ser necesario, se recomienda no solicitar esta información.

ESTADO DE SALUD Y PRUEBAS DE VIH

El VIH/SIDA constituye un problema en el lugar de trabajo y debería tratarse como cualquier otro tipo de enfermedad grave, no solamente porque afecta a las personas que laboran en la empresa, sino porque, al ser el centro de trabajo parte integrante de la vida local, le incumbe una misión en la lucha general contra la propagación y los efectos de la epidemia.

Con respecto al principio de trabajo decente y del respeto de los derechos humanos y la dignidad de las personas que viven o han sido afectadas por el VIH/SIDA, no debería haber discriminación alguna contra las personas que trabajan basada en un diagnóstico positivo de VIH real o supuesto. La discriminación y el rechazo (estigmatización) de las personas que viven con el VIH/SIDA entorpecen gravemente el empeño de prevenir la epidemia. Otro factor importante que se suma a la discriminación de estas personas es la ignorancia sobre el virus, la forma en que se transmite, sus efectos y tratamiento. Los prejuicios y estereotipos sobre las personas que viven con VIH son otra forma de ignorancia que afectan a grupos de población a los cuales se les atribuye este virus, como pueden ser las integrantes de la diversidad sexual y de género, privadas de su libertad, entre otras.

Según el repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA¹⁶ y el mundo del trabajo:

No se debería exigir la presentación de diagnósticos relativos al VIH a los solicitantes de un puesto de trabajo ni a quienes ejercen un empleo. No hay razón para pedir a los candidatos a un puesto de trabajo o a los trabajadores en activo que proporcionen información personal relativa al VIH. Tampoco debería obligarse a los trabajadores a dar a conocer informaciones de esta índole referentes a un compañero. El acceso a los datos personales sobre la eventual seropositividad de un trabajador debería regirse por unas normas de confidencialidad que concuerden con lo dispuesto en el Repertorio de

¹⁶Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo. Consultado el 1 de marzo de 2018 en <http://www.censida.salud.gob.mx/descargas/drhumanos/vihtrabajo/repoit.pdf>



recomendaciones prácticas de la OIT sobre protección de los datos personales de los trabajadores, de 1997.

JUSTIFICACIÓN DE LO ANTERIOR

Nuevos y mejores instrumentos se encuentran en desarrollo para proteger a las personas y prevenir la discriminación, como es en el caso de despidos por embarazo.

Un razonamiento práctico que puede ayudar a las empresas a definir cuáles son los requisitos que solicitan a las futuras y actuales personas que laboran en sus empresas, es considerar lo siguiente:

- ¿Está la persona solicitante de empleo completamente informada de los requisitos de selección y contratación?
- ¿La información que solicito está estrictamente relacionada con los conocimientos, aptitudes y habilidades del puesto?
- ¿Alguna de la información podría estar siendo de carácter subjetivo que no tenga relación con las actividades del puesto?
- Si la información podría afectar el desempeño del puesto, ¿Hay alguna modificación o ajuste que pueda realizar para eliminar esta barrera e incluir a personas con estas características?
- ¿La información subjetiva que solicito puede ser justificada realmente bajo los principios de seguridad de las personas y desempeño en el puesto?
- ¿Existe algún riesgo real al contratar a una persona en un puesto determinado o es solamente un riesgo aparente?
- ¿Cómo puedo justificar lo anterior?

El resto de la información que no pueda ser justificada bajo este enfoque debería ser eliminada de los criterios de selección, contratación y promoción de las personas empleadas.



CONCLUSIONES

Las empresas que forman parte del Gran Acuerdo por el Trato Igualitario son aliadas en la lucha por la igualdad y la no discriminación. Gracias a su colaboración es que el COPRED puede acercarse al sector privado y generar acciones que disminuyan las brechas de desigualdad entre la población y hacer de la capital del país un espacio de inclusión y oportunidades para todas las personas que la habitan y transitan.

Además de lo analizado en el Taller de Empresas Incluyentes y éste documento, es necesario que las empresas:

- Analicen cada uno de los instrumentos, reglamentos, políticas y prácticas internas y externas para cerciorarse de que todas las anteriores cumplan con los principios de razonabilidad, proporcionalidad y objetividad. En caso de no hacerlo, realizar los ajustes necesarios para que así sea.
- Creen aquellos instrumentos, reglamentos, políticas y prácticas que puedan hacer a sus espacios laborales más incluyentes y libres de discriminación.
- Hagan de la revisión continua de éstos un hábito rutinario, pues las condiciones en las que se ejerce la discriminación y otras formas de violencia son cambiantes.
- Contemplan la retroalimentación de sus prácticas desde la fuerza laboral y el exterior de la empresa, con el objetivo de conocer cómo son recibidas, prioritariamente por los grupos de población a los que estén dirigidas.
- Atiendan, si es el caso, cualquier acto de discriminación en sus empresas desde una perspectiva de conciliación con la parte afectada y reparación del daño ya que representa una oportunidad para la empresa de mejorar sus prácticas.
- Diseñen estrategias para medir el impacto de sus buenas prácticas de inclusión laboral y el rendimiento de la empresa, el clima laboral y la percepción de los clientes sobre ellas.

Ven a
COPRED



**GRAN ACUERDO
POR EL TRATO IGUALITARIO
CDMX**

[@COPRED_CDMX](https://twitter.com/COPRED_CDMX) [f /COPREDCDMX](https://www.facebook.com/COPREDCDMX)



**GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO**



CONSEJO PARA PREVENIR Y
ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN
DE LA CIUDAD DE MÉXICO

COPRED