



Ciudad de México a 14 de julio de 2023

**COPRED/P/192/2023**

**Asunto:** Se presenta Amicus Curiae Dos Santos Nascimento y otra vs. Brasil

**PABLO SAAVEDRA ALESSANDRI**  
**SECRETARIO GENERAL**  
**CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS**  
**ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS**  
**APDO. 6906-1000**  
**SAN JOSÉ, COSTA RICA**  
**P R E S E N T E**

Estimado señor Secretario:

De conformidad con el artículo 44 del Reglamento de la Corte Interamericana de Derechos

Humanos y dentro del plazo establecido para tal efecto, el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (Copred), organismo descentralizado del Gobierno de la Ciudad de México, hace llegar, por nuestro conducto, a esta honorable Corte, el presente escrito, elaborado por el equipo que coordina el Gran Acuerdo por el Trato Igualitario (GATI) espacio de vinculación con empresas del Copred, en calidad de Amicus Curiae, para que se analice y tome en consideración en el presente caso.

**Geraldina González de la Vega Hernández**

**Presidenta del Copred**

**Georgina Ontiveros Rivera**

**Secretaria Técnica del Copred**

**Maricela Hernández**

**Responsable de vinculación con sector  
privado de la Secretaría Técnica**



## **I. Interés del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México**

El quehacer fundamental del Copred se describe en la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (LPEDCM), la cual establece como uno de sus objetivos, coadyuvar a la eliminación de las circunstancias sociales, educativas, económicas, de salud, trabajo, culturales o políticas; disposiciones legales, figuras o instituciones jurídicas o de hechos, acciones, omisiones o prácticas que tengan por objeto o produzcan el efecto de negar, excluir, distinguir, menoscabar, impedir o restringir ilícitamente alguno o algunos de los derechos humanos de las personas, grupos o comunidades en situación de discriminación, por cualquiera de los motivos relacionados en el párrafo quinto del Artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los tratados internacionales firmados y ratificados por el Estado Mexicano, en la ley, o en cualquier otro ordenamiento aplicable.

Si bien, el asunto al que nos referimos en este informe en calidad de *amicus curiae* versa sobre en caso de un Estado distinto del mexicano, la Suprema Corte de Justicia de la Nación de México ha determinado que los criterios de sentencias emitidas por esa H. Corte son orientadores cuando no se trate del Estado mexicano. En este sentido, el Copred considera que el pronunciamiento tendría impacto en el quehacer cotidiano del Consejo en su labor de vinculación con el sector privado, así como de promoción de un cambio cultural, pues sustentaría la obligación de los empleadores de respetar el derecho a la igualdad y no discriminación pues la promoción, respeto y garantía de los derechos humanos entre particulares se entiende como tema de constitucionalidad, incluyendo el de convencionalidad.

En este sentido, el Copred se presenta respetuosamente en calidad de amigo de la Corte, para acercar argumentos relativos al caso, al rubro en el que se analizará el caso de discriminación Dos Santos Nascimento y otra vs. Brasil, asociado al derecho al empleo en el Estado de Brasil.

## **II. Amicus Curiae**

Un *amicus curiae* es un informe técnico que presentan terceros ajenos a un litigio con la intención de presentar argumentos ante la Corte para la mejor resolución de un asunto, dar su opinión con respecto alguna cuestión jurídica, proporcionar datos e información técnica o científica sobre el caso, o para alertar sobre los posibles efectos o repercusiones de una decisión.

Fundamentalmente, la razón por la que se presenta un *amicus curiae* es la posibilidad de apoyar una resolución jurisdiccional, aportando argumentos, primero, para que sea estudiado el asunto (cuestiones procesales) y segundo, para que, en el estudio de fondo, las personas juzgadas



tomen en cuenta los argumentos o datos que se presentan esperando con ello, influir en la decisión en aras de que se adopte una resolución justa y acorde con los más altos estándares de los derechos humanos.

La figura del *amicus curiae* ha sido reconocida en los procedimientos de tribunales como la Corte Interamericana de Derechos Humanos, así como de la Corte Internacional de Justicia, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos y otros.

Así, el *amicus curiae* es definido por el artículo 2 del Reglamento de la Corte Interamericana de Derechos Humanos como: “la persona ajena al litigio y al proceso que presenta a la Corte razonamientos en torno a los hechos contenidos en la demanda o formula consideraciones jurídicas sobre la materia del proceso, a través de un documento o de un alegato en audiencia.”

Por lo anterior, el objetivo del presente informe en calidad de *amicus curiae* es acercar a sus señorías, argumentos que nos parece pertinente destacar dada nuestra experiencia técnica en la materia.

### III. Antecedentes del caso

Conforme a la información de la Corte IDH sobre el caso Neusa dos Santos Nascimento y Gisele Ana Ferreira, dos mujeres afrodescendientes, acudieron a la compañía Nipomed para aplicar a una vacante de empleo. Se presentaron manifestando su interés en el puesto, donde la persona que las atendió les informó que todas las vacantes estaban ocupadas. Unas horas después, una mujer blanca acudió a la misma compañía presentando el interés en el puesto, fue atendida por la misma persona, la cual la remitió con otro reclutador que la contrató.

Al enterarse de lo anterior, las señoras dos Santos y Ferreira acudieron de nuevo a la empresa Nipomed y fueron recibidas por otro reclutador, quien les solicitó llenar un formulario. A pesar de ello, las señoras dos Santos y Ferreira no fueron contactadas.

Neusa dos Santos Nascimento y Gisele Ana Ferreira presentaron una denuncia por discriminación el 27 de marzo de 1998 ante el Ministerio Público de Sao Paulo. El 4 de noviembre, éstos últimos formalizaron la acusación por delito de prejuicio racial, luego, el 20 de agosto de 1999, la Fiscalía confirmó la acusación. Sin embargo, una semana después, el juez habría desestimado la acción penal y absuelto al acusado.

Según señala la Comisión, el recurso de apelación, interpuesto el 17 de noviembre de 1999, demoró casi cuatro años en ser remitido al tribunal de apelación. Posteriormente, el 11 de agosto



de 2004, el tribunal confirmó la acción penal y condenó al acusado a la pena de dos años de prisión por el delito de prejuicio racial o de color bajo régimen semiabierto, pero declaró la extinción de la pena por prescripción. El 26 de octubre de 2006 se expidió una orden de arresto y el 6 de junio de 2007 se concedió un recurso para que el condenado cumpliera la pena en régimen abierto. El 7 de noviembre de 2007 el condenado interpuso un recurso de revisión, el cual se encontraba pendiente de acuerdo con la información que la Comisión tuvo disponible al momento de la adopción del Informe de Fondo.

Por otra parte, la Comisión también señala que, el 25 de octubre de 2006, la señora dos Santos Nascimento inició una acción civil por reparación de daños, la cual habría sido rechazada el 5 de diciembre de 2007. Por lo anterior, la Comisión concluyó que el Estado de Brasil no ofreció una respuesta judicial adecuada en relación con los alegados actos de discriminación sobre el derecho al acceso al trabajo, y determinó la responsabilidad de Brasil por la violación de los derechos a las garantías judiciales y a la protección judicial, reconocidos en los artículos 8.1 y 25.1 de la Convención Americana, en relación con los derechos a la igualdad ante la ley y al trabajo, consagrados en los artículos 24 y 26 del mismo instrumento y las obligaciones establecidas en el artículo 1.1 de la Convención Americana, en perjuicio de Neusa dos Santos Nascimento y Gisele Ana Ferreira

Estos antecedentes son relevantes para el Copred debido a que en la Ciudad de México también se han identificado formas de discriminación racial y racismo en el sector privado, de las denuncias por discriminación recibidas en 2022, el espacio más denunciado es el empresarial, el derecho vulnerado a través de las prácticas discriminatorias es el empleo y acceso a un trabajo digno. En este sentido, se han detectado prácticas discriminatorias asociadas a la identidad o contexto de las personas tanto en el acceso, como en la permanencia y el trato en el empleo. En ese sentido, el siguiente apartado presenta las cuestiones que este órgano identifica son de interés para el caso referido.

#### **IV. Cuestiones**

##### **A. La obligación de respetar el derecho a la igualdad en el ámbito privado**

El derecho a la igualdad y a la no discriminación se encuentra previsto en los tratados internacionales en esa materia, que lo reconocen como derecho y como principio transversal a todos los derechos humanos: como lo son la Declaración de los Derechos y Deberes del Hombre, que en su preámbulo establece que “todos los hombres nacen libres e iguales en dignidad y derechos y dotados como están por naturaleza de razón y conciencia, deben conducirse



fraternalmente los unos con los otros.” El artículo II de esa Declaración, refiere que “todas las personas son iguales ante la Ley y tienen los derechos y deberes consagrados en esta declaración sin distinción de raza, sexo, idioma, credo ni otra alguna” (OEA, 1948).

Por su parte, la Convención Americana sobre Derechos Humanos en el artículo 1, establece que:

[...] los Estados parte se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. (CADH, 1981)

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos en su artículo 26, señala que

[...] todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. (ONU, 1976)

El Comité de Derechos Humanos del Sistema de Naciones Unidas, ha definido a la discriminación como toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basen en determinados motivos como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición social y que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas. (ONU, 1989)

Por tanto, y con base en el trabajo de Jesús Rodríguez Zepeda (2006) en la materia, se está frente a un acto de discriminación con implicaciones jurídicas cuando concurren los tres elementos que se citan a continuación:

- a) **Se comete una conducta como la negación, la exclusión, la distinción, el menoscabo, el impedimento, la restricción, o bien un trato diferente sin justificación.**



- b) **Esa conducta está motivada por una condición específica de la persona como el sexo, el género, la raza u origen étnico, el origen social, la preferencia sexual, discapacidad u otras condiciones sociales.**
- c) **El resultado de dicha conducta es la limitación, negación o el impedimento de alguno de los derechos fundamentales de la persona.**

Adicionalmente, ha de tenerse en cuenta que la distinción en el trato será discriminatoria cuando no encuentre fundamento en los criterios de objetividad y racionalidad de la medida, ya que las mismas, serán objetivas y razonables cuando persigan un fin legítimo y guarden una relación de proporcionalidad entre los medios empleados y los fines perseguidos. Asimismo, se debe realizar un escrutinio riguroso a la luz del principio de igualdad para verificar que las distinciones no estén basadas en alguno de los criterios enunciados en el último párrafo del artículo 1º Constitucional, también conocidas como "categorías sospechosas", como el 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 (SCJN, 2014).

Asimismo, es importante resaltar que una distinción puede estar justificada por lo que no conlleva a la discriminación, al respecto, la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha establecido la diferencia entre ambos términos al referir que:

El término distinción se empleará para lo admisible, en virtud de ser razonable, proporcional y objetivo. La discriminación se utilizará para hacer referencia a lo inadmisibles, por violar los derechos humanos. Por tanto, se utilizará el término discriminación para hacer referencia a toda exclusión, restricción o privilegio que no sea objetivo y razonable, que redunde en detrimento de los derechos humanos (CIDH, 2003).

El Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas asumió una definición de igualdad y no discriminación a partir de las definiciones contenidas en la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) (1979) y estableció que:

El término discriminación, tal como se emplea en el Pacto, debe entenderse referido a toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basen en determinados motivos, como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra





condición social, y que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas.

Además, se ha establecido que la dignidad humana debe ser entendida como el principio rector supremo y sustento de los derechos humanos. Reconociendo a toda persona la libertad y la igualdad en derechos y la protección de los derechos humanos como el fundamento del orden constitucional de los Estados y que toda actividad pública estará guiada por el respeto y garantía a éstos. En este sentido, puede interpretarse que la dignidad como principio rector es, junto con la igualdad y no discriminación, un valor objetivo a través del cual debe interpretarse toda norma legal vigente.

En este entendido, al ser la dignidad la fuente y sustento de todos los derechos humanos, se trata de un aspecto que no puede ser minimizado por las instituciones del Estado, por el contrario, los hechos expuestos constituyen conductas que no deben permitirse en un Estado democrático. En efecto, el clasificar a las personas por apariencia es una conducta que no tiene justificación alguna y debe ser señalada como atentatoria de la dignidad con fundamento en ideologías racistas.

En efecto, la dignidad es entendida como la máxima a partir de la cual las personas deben ser siempre comprendidas como un fin en sí mismas, y nunca como un medio para alcanzar otros fines. De esta manera, resulta que políticas asociadas a la apariencia de las personas con fines relacionados con un empleo o un servicio e imagen mercantil resultan un trato indigno que, asociado a la pertenencia étnico-racial o la tonalidad de piel resultan diferenciaciones arbitrarias prohibidas por la ley a primera vista, es decir, discriminatorias *prima facie*.

La Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (OACNUDH, 2014, p.1) ha señalado que ningún Estado está libre de discriminación racial y todos ellos afrontan problemas para eliminarla. El contraste entre el principio de igualdad consagrado en los marcos jurídicos y la realidad de la discriminación basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico requiere un examen más detenido de las medidas necesarias para combatir el racismo. La lucha contra el racismo requiere un enfoque, estrategias y políticas integrales que respondan a las diversas formas de discriminación racial.

El propio Comité para la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial (CERD, 2009, párr. 42) en sus observaciones finales a Filipinas de 2009, reiteró que ningún país puede afirmar que en su territorio no hay discriminación, y que el reconocimiento de la existencia de la discriminación es una condición previa necesaria para luchar contra este fenómeno.



Los derechos humanos no son solamente oponibles frente al poder público, sino que se traducen en valores objetivos exigibles en las relaciones entre particulares. Así, los llamados efectos horizontales de los derechos humanos permean las relaciones en los servicios y por ello, no puede eximirse a ningún particular de su respeto, aún y cuando se trate de un negocio o de una empresa privada. Por esta razón, los marcos normativos que regulan los ámbitos privados, como lo son las empresas o los establecimientos mercantiles deben establecer la obligación de prevenir la discriminación en dichos espacios.

La discriminación se suele producir en los lugares de trabajo y otros sectores de la sociedad. Por lo cual, se debe tratar de asegurar que las personas y las entidades del sector privado no discriminen por motivos prohibidos, por lo tanto, se deben prever medidas contra la discriminación no solo por los órganos del Estado sino también por las personas y las entidades privadas en todos los ámbitos, incluso en los ámbitos político, social, cultural y económico. Los actores privados tienen el deber de respetar los derechos humanos y se les pueden exigir responsabilidades por sus violaciones. En ese sentido, cuando el particular ostenta una posición de poder respecto a la presunta víctima de discriminación le es aplicable el estándar que exige que sus acciones sean objetivas y razonables y que las mismas pueden ser consideradas discriminatorias en caso de que se tenga la sospecha o presunción de que son motivadas por una característica objeto de discriminación.

El Comité Contra la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD) consideró que la referencia a la vida pública, incluida en el artículo 1.1 de la Convención, no limita el alcance del principio de no discriminación a los actos de la administración pública, sino que debe leerse a la luz de las disposiciones de la Convención que exigen a los Estados parte que adopten medidas para combatir la discriminación racial practicada por “personas, grupos u organizaciones” (2009, párr.11). Además, dicho Comité en sus observaciones finales a Estados Unidos de 2008, señaló que “el artículo 2 requiere que el Estado parte prohíba y detenga la discriminación racial practicada por cualesquiera personas, grupos u organizaciones, sin distinción entre actores públicos y privados”. (CERD, 2008, párr. 5-11)

El Informe explicativo del Protocolo No. 12 de la Convención Europea de derechos Humanos, también indica que, aunque el Protocolo protege principalmente a las personas frente a la discriminación del Estado, también se aplica a las relaciones entre los particulares que normalmente deban ser reguladas por el Estado. Pueden incluirse aquí, “por ejemplo, **la denegación arbitraria del acceso al trabajo**, a los restaurantes, a los servicios ofrecidos al público por particulares, como la asistencia médica, o a los suministros, como el agua y la electricidad” (COE, 2000). Lo anterior nos permite afirmar que no solo los actores estatales, sino





también los no estatales son titulares de las obligaciones derivadas del derecho a la igualdad y no discriminación.

Particularmente dentro de las recomendaciones adoptadas por la Conferencia Mundial contra el Racismo y la Conferencia de Examen de Durban (2001), se señaló que dentro de los planes nacionales de acción contra la discriminación racial se pueden incluir la adopción, entre otras, de medidas para asegurar que los grupos y personas afectados por la discriminación tengan acceso a todos los lugares y servicios destinados al público en general, como el transporte, los hoteles, los restaurantes, los cafés, los espectáculos y los parques.

La primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación de México ha resuelto que:

La formulación clásica de los derechos fundamentales como límites dirigidos únicamente frente al poder público, ha resultado insuficiente para dar respuesta a las violaciones a dichos derechos por parte de los actos de particulares. En este sentido, resulta innegable que las relaciones de desigualdad que se presentan en las sociedades contemporáneas, y que conforman posiciones de privilegio para una de las partes, pueden conllevar la posible violación de derechos fundamentales en detrimento de la parte más débil. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos no ofrece ninguna base textual que permita afirmar o negar la validez de los derechos fundamentales entre particulares; sin embargo, esto no resulta una barrera infranqueable, ya que para dar una respuesta adecuada a esta cuestión se debe partir del examen concreto de la norma de derecho fundamental y de aquellas características que permitan determinar su función, alcance y desenvolvimiento dentro del sistema jurídico [...] A juicio de esta Primera Sala, los derechos fundamentales previstos en la Constitución gozan de una doble cualidad, ya que si por un lado se configuran como derechos públicos subjetivos (función subjetiva), por el otro se traducen en elementos objetivos que informan o permean todo el ordenamiento jurídico, incluyendo aquellas que se originan entre particulares (función objetiva). En un sistema jurídico como el nuestro -en el que las normas constitucionales conforman la ley suprema de la Unión-, los derechos fundamentales ocupan una posición central e indiscutible como contenido mínimo de todas las relaciones jurídicas que se suceden en el ordenamiento. En esta lógica, la doble función que los derechos fundamentales desempeñan en el ordenamiento y la estructura de ciertos derechos, constituyen la base que permite afirmar su incidencia en las relaciones entre particulares. Sin embargo, es importante resaltar que la vigencia de los derechos fundamentales en las relaciones entre particulares, no se puede sostener de forma hegemónica y totalizadora sobre todas y cada una de las relaciones que se suceden de conformidad con el derecho privado, en virtud de



que,| en estas relaciones, a diferencia de las que se entablan frente al Estado, normalmente encontramos a otro titular de derechos, lo que provoca una colisión de los mismos y la necesaria ponderación por parte del intérprete. Así, la tarea fundamental del intérprete consiste en analizar, de manera singular, las relaciones jurídicas en las que los derechos fundamentales se ven encontrados con otros bienes o derechos constitucionalmente protegidos; al mismo tiempo, la estructura y contenido de cada derecho permitirá determinar qué derechos son sólo oponibles frente al Estado y qué otros derechos gozan de la pretendida multidireccionalidad. (SCJN, 2012)

Asimismo, en el amparo directo en revisión 992/2014 ha precisado que:

[...] al reconocer la vigencia de los derechos fundamentales en las relaciones entre particulares, es siempre en el entendido de que dicha eficacia es matizada, es decir, con un alcance que tendrá que ser graduado o modulado en cada caso atendiendo al peso relativo de los derechos o intereses con los que aquéllos entran en colisión. [...] así, es indudable que existe una esfera de actuación puramente privada, que queda fuera del alcance de las normas constitucionales, en el que los individuos son libres de discriminar a la hora de seleccionar las personas con las que van a relacionarse (pueden contraer matrimonio con quien gusten, invitar a su casa a quienes crean conveniente, asociarse con quienes deseen y negarse a entrar en un determinado establecimiento, por los motivos que sean); de regular esas relaciones (determinando el contenido de los contratos, de los estatutos sociales o de las disposiciones testamentarias) y de comportarse, en general, de una manera que le está vedado a los órganos públicos regular. En pocas palabras, cuanto más cercana es una relación interpersonal, más limitada debe ser la interferencia en la autonomía individual. Por el contrario, cuanto más nos alejamos de esa esfera íntima de proximidad, mayor alcance tendrá el principio de igualdad. Así, previo al juicio de ponderación y razonabilidad, el intérprete tendrá que analizar el tipo de relación que se está sucediendo entre los particulares y contextualizarla de forma adecuada.

En esta lógica, existen tres factores que, a juicio de esta Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, resultan útiles a la hora de medir la incidencia de los derechos fundamentales, y en particular la prohibición de no discriminación en el tráfico jurídico-privado, cuando se ve enfrentado con el principio de autonomía de la voluntad:

En primer lugar, la presencia de una relación asimétrica, en la que una de las partes ostenta una posición de clara superioridad frente a la otra. Cuanto mayor sea la desigualdad de facto entre los sujetos de la relación, mayor será el margen de autonomía



privada cuyo sacrificio es admisible. Dicho de otro modo, cuanto menor sea la libertad de la parte débil de la relación, mayor es la necesidad de protección.

El segundo factor para tomar en cuenta es la repercusión social de la discriminación, es decir la existencia de un patrón de conducta generalizado o bastante extendido, desde un punto de vista sociológico. Cuando concurre esta circunstancia, la decisión discriminatoria deja de ser un asunto estrictamente privado y pasa a ser un asunto de relevancia pública.

El tercer factor, por último, es valorar la posible afectación al núcleo esencial de la dignidad de la persona discriminada.

Por tanto, asumida la necesidad de que los órganos judiciales deben dilucidar en cada caso y mediante la correspondiente ponderación del derecho en el concreto conflicto surgido entre particulares, se evita el riesgo que algún sector de la doctrina advierte respecto a la supuesta desaparición de la autonomía de la voluntad como consecuencia de las posiciones que defienden la eficacia de los derechos fundamentales entre particulares. No se trata sólo de declarar en abstracto que un derecho es eficaz entre particulares, sino, más bien, determinar la medida o intensidad de esa eficacia.”  
(subrayado nuestro)

**En este sentido, las empresas, pero en general todas las personas empleadoras tienen el deber de prevenir y eliminar la discriminación, como una obligación que se desprende directamente del valor objetivo del principio de dignidad como referente de toda interpretación normativa y de toda relación entre personas, sin importar si se trata de carácter público o privado.**

### **B. Deber especial de protección.**

Por otro lado, es importante señalar que dentro del Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos se establece el deber especial de protección que tienen las autoridades para combatir el racismo, lo que significa una obligación reforzada para combatir prácticas estructurales racistas en cualquier espacio.

De manera reiterada, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CorteIDH) en casos de comunidades indígenas, personas migrantes y personas afrodescendientes ha resaltado el problema estructural del racismo al que se enfrentan estas poblaciones, y de manera particular estableció que los Estados:



[...] están obligados a adoptar medidas positivas para revertir o cambiar situaciones discriminatorias existentes en sus sociedades, en perjuicio de determinado grupo de personas. Esto implica el deber especial de protección que el Estado debe ejercer con respecto a actuaciones y prácticas de terceros que, bajo su tolerancia o aquiescencia, creen, mantengan o favorezcan las situaciones discriminatorias. (CIDH, 2010, parr. 271:336)

Esto resulta particularmente relevante ya que instituciones como el Copred a nivel local, o el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred) en México, en el ámbito de sus atribuciones, tienen una obligación especial de proteger a personas que por su pertenencia étnico-racial o tonalidad de piel son discriminadas, así como revertir prácticas estructurales que restringen, niegan, menosprecian o minimizan a las personas por su tonalidad de piel para acceder en forma igualitaria al empleo como en el caso presente.

Esa H. Corte se ha pronunciado ya acerca de la responsabilidad del Estado para vigilar el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la Convención en espacios privados, especialmente cuando se trata del derecho a la no discriminación, en el caso *Olivera vs. Perú* (2023), en el cual se falla en contra del Estado por la discriminación vivida por el señor Crissthian Manuel Olivera Fuentes y su pareja afectiva del mismo sexo en una cafetería ubicada en el Supermercado Santa Isabel de San Miguel, en Lima.

Es relevante traer a este informe las consideraciones de la Corte, toda vez que se trata de la responsabilidad de actores privados frente al derecho a la no discriminación y la obligación del Estado para hacer cumplir con el respeto, promoción y garantía de los derechos reconocidos en la Convención. Así, se destacó con carácter preliminar que, en el caso de alegaciones de discriminación realizadas por actos de tercero, son las autoridades administrativas y/o judiciales las encargadas de monitorear los actos de las empresas en el marco de sus relaciones laborales y comerciales de conformidad con los estándares interamericanos e internacionales. Esa Corte reconoció que “Las formas de discriminación en contra de las personas LGBTIQ+ se manifiestan en numerosos aspectos, tanto en el ámbito público como en el privado” (CIDH, 2023, párr. 89). Lo cual también puede traerse al caso presente que, si bien no trata de uno sobre la orientación sexual, sí se trata de un caso de racismo, un sistema de opresión presente y arraigado estructuralmente en todos los ámbitos de la vida social de las personas, por lo que el argumento puede sostenerse también ante una violación al derecho a la no discriminación en el ámbito privado por prejuicios racistas y de aspecto físico.

La Corte asimismo dejó sentado que:



[...] son las empresas las primeras encargadas de tener un comportamiento responsable en las actividades que realicen, pues su participación activa resulta fundamental para el respeto y la vigencia de los derechos humanos. En razón de ello, y en el marco de las obligaciones de garantía y del deber de adoptar disposiciones de derecho interno que se derivan de los artículos 1.1 y 2 de la Convención Americana, los Estados tienen el deber de prevenir las violaciones a derechos humanos producidas por empresas privadas, por lo que deben adoptar medidas legislativas y de otro carácter para prevenir dichas violaciones, e investigar, castigar y reparar tales violaciones cuando ocurran. Se trata, en definitiva, de una obligación que debe ser adoptada por las empresas y regulada por el Estado (CIDH, 2023, párr. 98)

Deben implementar los Estados a fin de impulsar, promover y supervisar el cumplimiento de la Convención por parte de empresas y establecimientos privados en sus relaciones tanto de servicio, como de empleo. De nueva cuenta, aplica el comentario anterior respecto del régimen de opresión presente en este caso, diverso al heteronormativo. Si bien el caso presente es uno en donde se discrimina con base en prejuicios racistas, ello no es óbice para que los estándares fijados en *Olivera vs. Perú* no sean aplicables al presente.

“En suma, en la consecución de los fines antes mencionados, los Estados deben adoptar medidas destinadas a que las empresas: (i) cuenten con políticas apropiadas para la protección de los derechos humanos; (ii) incorporen prácticas de buen gobierno corporativo con enfoque de parte interesada (stakeholder), que supongan acciones dirigidas a orientar la actividad empresarial hacia el cumplimiento de las normas y el respeto a los derechos humanos; (iii) cuenten con procesos de diligencia debida para la identificación, prevención y corrección de violaciones a los derechos humanos, así como para garantizar el trabajo digno y decente; y (iv) cuenten con procesos que permitan a la empresa reparar las violaciones a derechos humanos que ocurran con motivo de las actividades que realicen, especialmente cuando estas afectan a personas que viven en situación de pobreza o pertenecen a grupos en situación de vulnerabilidad.

La Corte considera, por tanto, que es responsabilidad de todas las empresas respetar los derechos humanos, incluidos los derechos de las personas LGBTIQ+, en sus operaciones y relaciones comerciales. Para estos efectos es importante mencionar los principios de conducta para las empresas en la lucha contra la discriminación de las personas LGBTIQ+ impulsada por la Oficina de la Alta Comisionada de Naciones Unidas para los Derechos Humanos desde el año 2017. Dichas orientaciones resaltan la responsabilidad permanente de las empresas de respetar los derechos humanos de estas personas, la



responsabilidad de eliminar la discriminación, proveer apoyo a su personal LGBTIQ+ en el lugar de trabajo, poner atención en los impactos y afectaciones que sus relaciones comerciales o sus productos o servicios generan en las personas LGBTIQ+, así como contribuir a eliminar tales abusos desde su rol dentro de la comunidad actuando de manera pública en apoyo a estas personas. De esta manera, las empresas deben asegurarse de que no discriminan a los proveedores y distribuidores LGBTIQ+ ni a los clientes LGBTIQ+ a la hora de que estos accedan a sus productos y servicios. Ello implica no solo evitar la discriminación, sino hacer frente a problemas de violencia, acoso, intimidación, malos tratos, incitación a la violencia y otros abusos contra las personas LGBTIQ+ en que las empresas puedan estar implicadas por medio de sus productos, servicios o relaciones comerciales. Las empresas deben asegurarse, asimismo, de que los clientes LGBTIQ+ “pueden acceder a sus productos y servicios” (CIDH, 2023, párr. 100 - 103).

Por otro lado, de carácter relevante es la distribución de la carga de la prueba en casos de discriminación, pues se determinó que dadas las condiciones de particular desventaja en las que suelen ocurrir los episodios discriminatorios, es razonable que se exija al denunciante que acredite sólo aquello que esté en la posibilidad material de probar, lo cual se traduce en la obligación del denunciante de aportar indicios, y no solo la simple afirmación de la existencia de discriminación, pues ella debe reflejarse en un panorama de hechos de los que resulte una presunción o apariencia de discriminación.

En consecuencia, una vez que la víctima ha presentado un caso *prima facie* en el que se acredita la existencia de un trato diferenciado y discriminatorio por parte de una empresa y dicho trato se basa en una categoría protegida por el artículo 1.1 de la Convención Americana, la carga de la prueba pasa al autor -en este caso, la empresa-, debiendo demostrar que no hizo tal distinción o que, en su caso, existió una justificación objetiva y razonable que ampara esta diferencia de trato.

### **C. El racismo y sus manifestaciones en el trabajo**

#### **1. Sobre el racismo mexicano**

El racismo, definido por F. Navarrete en su trabajo *México racista: Una denuncia* es un sistema que distingue entre las personas en función de sus características físicas y de supuestas diferencias naturales o biológicas. Desde una mirada histórica, y acorde a lo que expone Navarrete, las distinciones racistas generaron la idea de que existían razas humanas que eran pertenecientes a cada continente: la blanca, a Europa; la amarilla, a Asia; la negra, a África; la indígena, a América;





y la australiana, a Oceanía; fijando, por supuesto, a la blanca como la raza superior pues quienes generan esta ficción son precisamente, los pensadores europeos (Navarrete, 2016, cap.2).

Lo anterior ha creado un sistema que, de manera histórica, sistemática y estructural, jerarquiza a las personas, otorgándole atributos sociales con base en su origen étnico/nacional, fenotipo o tonalidad de piel. En México, el racismo ocasiona jerarquías donde las personas con tonos de piel más blancos y características fenotípicas europeas ocupan los lugares más altos de la escala social, mientras aquellas con tonalidades de piel más oscuras, de características físicas indígenas o afro, ocupan los lugares más bajos de la escala social.

El racismo, como una ideología que sustenta un sistema de subordinación, se genera a partir del colonialismo, entendido éste como un sistema político y social en el que un Estado domina y explota una colonia, planteando con ello que la especie humana se subdivide en “razas” lo que permite colocar a unas como las dominantes, civilizadas, inteligentes, bellas, sanas, naturales, correctas y a otras como las subyugadas, incivilizadas o bárbaras, tontas, feas, sucias, contra natura, desviadas.

El sociólogo Aníbal Quijano expone cómo la idea de raza ha sido una herramienta de dominación impuesta por el sistema colonial-europeo:

La idea de raza es, con toda seguridad, el más eficaz instrumento de dominación social inventado en los últimos 500 años. Producida con el mero comienzo de la formación de América y del capitalismo, durante el tránsito del siglo XV al XVI, en las centurias siguientes fue impuesta sobre toda la población del planeta como parte de la dominación colonial de Europa. (Quijano, 2010, p. 183)

Así, la dominación colonial-europea impuso estas categorías asociando lo blanco-occidental a lo dominante y adecuado, y lo negro o moreno (indígena y afro) a lo inferior e inadecuado. Este sistema de jerarquización basado en la idea de razas otorgó legitimidad al proceso de conquista y colonización, se estableció la creencia de que las personas blancas llegaron a salvar a las indígenas, afro o negras; y no solo ello, sino a dominarles, porque la idea racial se basa en la titularidad del poder.

Dídimo Castillo menciona que el resultado de la herencia colonial de América Latina fue:

Una estructura también estratificada por sectores de ‘fenotipos, con marcado contenido ético y racial, configurada en la cúspide por la élite de ricos blancos y abajo los marginados y excluidos, indios y negros, mulatos y mestizos, y todas las mezclas posibles entre ellos (Castillo D, 2018, pág. 10)



A pesar de que la ciencia nos ha demostrado que las razas humanas son una construcción sociocultural y que biológicamente los seres humanos no tenemos diferencias importantes como para dividirnos en razas; el racismo, como construcción social, pervive, asigna roles a cada persona y funciona como un marcador para determinar su valor y posición social. Es un sistema de opresión que se ejerce por cualquier persona, sea cual sea su fenotipo o “marcador racial”.

A esta forma de de marcar racialmente a los cuerpos se le conoce como racialización, que es un proceso de inscribir en cada cuerpo las diferencias sociales, culturales, económicas, fenotípicas, nacionales, y asociarlas a diferencias “naturales”, a partir de ello se reparten privilegios o se excluye, discrimina y violenta.

El racismo opera en múltiples direcciones en la sociedad, y tiene una característica estructural, es decir, está arraigado a las instituciones y formas de conformación de la sociedad moderna. En México el racismo sigue presente en la actualidad y ha generado desigualdades en todos los ámbitos de vida de personas indígenas, afro y otras con características físicas y sociales asociadas a lo negro y lo indígena, esto puede ser el tono de piel, la forma del cabello, la boca o la nariz, la lengua materna, los modos de vestir, entre otros. Por otro lado, el racismo también mantiene privilegios, es decir, genera y mantiene ventajas a personas identificadas como “blancas”.

Ejemplo de lo anterior se puede ver en el estudio de Patricio Solís, Braulio Güémez y Virginia Lorenzo, “Por mi raza hablará la desigualdad”, donde se expone que hablar una lengua indígena, identificarse dentro de una comunidad indígena, negra o mulata, o tener el color de piel más oscuro resultan en probabilidades menores de avanzar en el sistema educativo, progresar en el ámbito laboral o pasar a la parte más alta de la distribución de la riqueza (Solís, et.al, 2019, p.3).

En el mismo sentido, el estudio del Colegio de México PRODER 2019, encuentra una relación entre el tono de piel y la posición socioeconómica:

Los tonos más oscuros son más frecuentes entre quienes provienen del 20% de familias más pobres, mientras que los más claros predominan entre quienes provienen del 20% más rico. El racismo del pasado se manifiesta en desventajas sociales “de cuna” para las personas de piel morena y ventajas heredadas para las personas de piel clara (2019, p.1)

Esto demuestra que, en México, la estratificación social y la movilidad social están racializadas, por ello, tener la piel clara genera el prejuicio – positivo- de que se tiene dinero, estudios, poder, posición, relaciones. Ello impacta directamente en las posibilidades de movilidad social, pero también en el acceso a derechos, bienes y servicios. Según los datos citados por Hernán Gómez Bruera (2020):



Ser blanco en México implica que la posibilidad de pertenecer al 30% más rico de la población es dos veces mayor que una persona morena y tres veces más que una de piel oscura. Si organizamos en torno a cinco grupos la distribución de la riqueza, donde el primero de ellos es el de menor ingreso y el quinto es el mayor, veremos que las personas de piel blanca se ubican en su mayoría a partir del tercer grupo, mientras que las de tez oscura tienden a situarse entre el primero y el segundo. Si dividimos los distintos tonos de piel utilizando la escala PERLA, la cual contempla 11 tonalidades distintas, encontramos que las personas de tonos de piel más claro de la escala perciben 37% más de ingreso por hora que las de tono de piel moreno claro, 42% más que las de tono moreno medio, 56% más que las de tono moreno y 54% más que las de tono de piel oscuro. (p.71)

Recapitulando estas ideas, podemos afirmar que dentro de un sistema racializado -como el mexicano-, la vida social y las oportunidades de una persona, incluyendo la educación, el empleo, la vivienda, la atención de la salud y la representación legal, están conformadas y limitadas por las asignaciones y las jerarquías raciales de ese sistema (Giddens, et. al. 2017). En ese sentido, las oportunidades de acceso y permanencia al mercado laboral también están determinadas e influenciadas por el sistema racista.

## 2. Interseccionalidad

Los sistemas de opresión, crean desigualdades sociales históricas, que afectan directamente en los derechos y oportunidades a los que pueden acceder las personas. Estos sistemas se relacionan teniendo como consecuencia que existan grupos o personas que se encuentren expuestas en mayor medida a sufrir discriminación.

De ese modo, el racismo como sistema que jerarquiza a las personas en función de su tono de piel y características fenotípicas, se intersecciona con el patriarcado que implica las estructuras de dominación a partir de los sexos, lo cual lleva a que todo el sistema social, político y económico esté permeado de jerarquías de poder en las cuales las mujeres se encuentran subordinadas en todos los ámbitos.

Rita Laura Segato define al patriarcado como:



Una estructura de relaciones entre posiciones jerárquicamente ordenadas que tiene consecuencias en el nivel observable, etnografiables, pero que no se confunde con ese nivel fáctico, ni las consecuencias son lineales, causalmente determinadas o siempre previsibles. (2003, pág. 14)

La unión entre diferentes sistemas de opresión que tiene como resultado desigualdades estructurales entre los grupos, es conocida como interseccionalidad, es un concepto herencia de las feministas del *Black Feminist* en Estados Unidos durante la década de 1980. La interseccionalidad es “una conceptualización que busca capturar las consecuencias estructurales y dinámicas de la interacción de dos o más ejes de subordinación” (Crenshaw, 2002, págs. 171-188). Es la forma de capturar las características que ponen a una persona o grupo de personas en condiciones de vulnerabilidad, para analizar las consecuencias de la discriminación en su contra y proponer soluciones.

Uno de los referentes más importantes para tratar la interseccionalidad es Sojourner Truth, con su poderoso discurso *¿acaso no soy una mujer?*, pronunciado en 1851. En el que expuso de manera contundente las características de opresión de las mujeres negras esclavas.

[...] ¿Acaso no soy una mujer? ¡Mírenme! ¡Miren mis brazos! ¡He arado y sembrado, y trabajado en los establos y ningún hombre lo hizo nunca mejor que yo! Y ¿Acaso no soy una mujer? ¡Puedo trabajar y comer tanto como un hombre si es que consigo alimento-y puedo aguantar el latigazo también! Y ¿Acaso no soy una mujer? Parí trece hijos y vi como todos fueron vendidos como esclavos, cuando lloré junto a las penas de mi madre nadie, excepto Jesús Cristo, me escuchó y ¿Acaso no soy una mujer? (E.C Stanton, et. al. 1881)

Su discurso fue una manera de abrir el debate acerca de la participación que se les había negado a las mujeres negras tanto en el feminismo, como en diversos espacios de la vida. Fueron los estudios feministas de 1980 que por fin lograron darle un nombre y una forma de explicar las diferentes causas de discriminación.

Mara Viveros en su texto *La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación* (2016), hizo un recuento histórico del análisis interseccional de los siglos XX y XXI. En su trabajo sitúa las principales aportaciones de diversas autoras como Lugones. Menciona que fue hasta 1989 que se utiliza formalmente el término interseccionalidad por la abogada afroestadounidense Kimberlé Crenshaw, durante un juicio, para hacer evidente la invisibilidad jurídica de las diversas opresiones experimentadas por las trabajadoras negras de *General Motors* (pág. 5). De ese modo,



se pudo operacionalizar el término en casos concretos y la interseccionalidad podía considerarse un análisis pertinente para las violencias en contra de las mujeres.

La interseccionalidad es un enfoque que permite entender la forma en la que se unen los sistemas de opresión, de tal forma que hay grupos y personas en mayor situación de vulnerabilidad y otros con mayor acceso a privilegios. En el caso específico del empleo, hay evidencia de que ser una mujer racializada o no blanca tiene consecuencias en el acceso.

En el estudio “Discriminación en el mercado laboral mexicano: un experimento de campo”, realizado por Eva Arceo y Raymundo Campos, se demostró que los fenotipos europeos son preferidos a los fenotipos mestizos o indígenas en los procesos de reclutamiento. Se enviaron más de 8,000 curriculums ficticios respondiendo a anuncios de empleos, en los cuales se varió aleatoriamente la información sobre las personas candidatas, obteniendo como resultado que “en lo que respecta al fenotipo, una mujer con aspecto europeo recibe 20% más llamadas que una mujer con fenotipo indígena” (Arceo y Campos, 2014, pág. 123).

La falta de acceso a un empleo tiene consecuencias a nivel económico para las mujeres, ya que, entre las desigualdades económicas existentes, también existen desigualdades económicas de género, dentro de los primeros estudios feministas de la interseccionalidad la clase constituyó una forma de opresión que era necesario analizar, puesto que, se observó el fenómeno denominado *feminización de la pobreza* (Pearce, 1978; Leon & Deere, 1986; Anderson, 2003; Chant, 2005) que pone a las mujeres en desventaja económica respecto a los varones, asimismo, ayudó a entender desde diferentes perspectivas de análisis la vulnerabilidad de las mujeres en el sector económico.

Tanto las feministas negras como las socialistas, posteriormente las decoloniales e indigenistas han planteado la idea de que la raza o etnia, la pobreza y la desigualdad son importantes para entender la opresión de las mujeres. De ahí se deriva el término *feminización de la pobreza*, que explica el *creciente* “empobrecimiento material de las mujeres, el deterioro de sus condiciones de vida y la vulneración de sus derechos fundamentales como consecuencia” (Castillo Juárez, 2011, pág. 11). Ejemplos de eso están en los salarios más bajos que reciben las mujeres por los mismos trabajos que los varones y el *techo de cristal*.

Es fundamental reconocer que la falta del acceso al empleo para las mujeres racializadas no blancas, tiene consecuencias en el acceso a derechos y en la propia vida de las personas, negar el empleo a las mujeres con base en prejuicios y estereotipos incrementa las desigualdades sociales



y la discriminación en su contra, colocándolas en una situación de mayor vulnerabilidad, tanto frente a hombres como a mujeres blancas.

### 3. Prácticas de discriminación racial en empresas

En el estudio “discriminación étnico-racial en México: una taxonomía de las prácticas, llevado a cabo por Patricio Solís, Alice Krozer, Carlos Arroyo Batista y Braulio Güémez (2019, pág. 66); se hizo un análisis de las prácticas discriminatorias en diferentes ámbitos de la vida por medio de entrevistas y grupos focales. Como resultado, se detectó que los espacios en donde se presentan mayores expresiones de discriminación racial son: **el trabajo (24.7%)**, las relaciones familiares (19.3%), las escuelas (18.4%) y las tiendas restaurantes y otros negocios (17.9%).

En el mismo estudio, respecto a las prácticas específicas de discriminación en el trabajo, destaca que “se identifican con mayor frecuencia prácticas que limitan el acceso (46%) y la movilidad interna (12%), relacionadas comúnmente con el rechazo a la contratación de personas con rasgos étnico-raciales asociados a la pertenencia a pueblos indígenas” (pág. 67).

En la Encuesta de discriminación de la Ciudad de México 2021 (EDIS), los datos, demostraron que las personas que viven y transitan por la Ciudad de México perciben que las causas más comunes de discriminación son: pobreza (16.4%) color de piel (16.2%) y las preferencias sexuales (10.6%); además, los indicadores apuntan a que las personas a quienes más se les discrimina son pobres, indígenas y gays. Estos datos revelan que en la Ciudad de México sí se percibe la discriminación racial, lo cual tiene diversas consecuencias en la vida de las personas.

En sentido similar, y con la finalidad de obtener datos sobre la percepción de la discriminación hacia las personas trabajadoras de la Ciudad de México, desde el Copred se llevaron a cabo diversos ejercicios participativos con personal de las empresas adheridas al Gran Acuerdo por el Trato Igualitario (GATI), plataforma de vinculación del Copred con las empresas de la Ciudad de México. Los ejercicios generaron información cualitativa sobre la discriminación en los espacios laborales y las formas para prevenirla y erradicarla mediante la implementación de metodologías participativas (Copred, 2023, pág. 7).

Durante los ejercicios participativos se hicieron preguntas guía con la intención de detonar la conversación sobre el tema. Una pregunta de la que se obtuvieron resultados muy valiosos fue “¿Qué entienden por discriminación laboral?”, se le solicitó a las personas escribir palabras o ideas que asociaran al concepto. La idea más repetida fue asociar la discriminación con falta de oportunidades (12%), le siguió trato diferente o diferenciado (11.4%), es relevante mencionar que en tercer lugar, se mencionaron conceptos asociados con grupos históricamente discriminados,





tales como: tratos desiguales en razón **del sexo y el género (9.6%)**, así como **la raza, etnia y tono de piel (9.6%)**. Otras menciones que se hicieron en este sentido fueron: la exclusión o rechazo, el trato desigual o la desigualdad, la injusticia, la discriminación por tener diferentes ideologías y el nivel económico (Copred, 2023, pág. 14).

Por otra parte, se intentó recoger las experiencias empíricas, por lo que se les preguntó al personal si había vivido o escuchado sobre algún caso de discriminación laboral, obteniendo como resultado que, gran parte de los casos de discriminación experimentados han sido motivados por: el género, **el racismo y clasismo** y por la edad.

Las menciones sobre racismo y clasismo (21%), correspondieron a 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.

Los resultados de los ejercicios con personas directivas se encuentran sobre la misma línea ya que, reconocen la existencia del racismo y la discriminación en los espacios laborales, mencionaron que la apariencia física sigue siendo un factor de discriminación. Además, agregaron el reto que tienen las empresas para crear espacios laborales libres de discriminación, ya que esta se encuentra enraizada en la sociedad, la estructuralidad de la discriminación por ende, no permite un control sobre todas las actitudes de todas las personas (págs. 21-25).

De forma importante reconocieron que hay avances fundamentales en las empresas derivados de la implementación de políticas de inclusión, sin embargo, reconocieron que aún hay un largo camino por recorrer para lograr la inclusión de todas las personas. Mencionaron que hay áreas de oportunidad para mejorar estas políticas, entre las que se encuentran que estas deben ser adaptadas a todos los contextos, se deben identificar los posibles sesgos e incrementar los recursos humanos y financieros destinados a reducir la discriminación en las empresas.



#### **D. Acciones relevantes desde la CDMX contra el racismo y la discriminación en el trabajo.**

En el presente apartado presentamos a manera de buenas prácticas, las medidas que el Estado mexicano, a nivel local, en la Ciudad de México, implementa para dar cumplimiento a la obligación de vigilancia del cumplimiento del derecho a la igualdad y no discriminación en el trabajo reconocido tanto en las constituciones nacional y local, como en la Convención Americana de Derechos Humanos por parte de personas empleadoras.

##### **1. El Gran Acuerdo por el Trato Igualitario (GATI)**

Los datos anteriores muestran suficiente evidencia de que la discriminación racial y el racismo en el trabajo son una problemática que prevalece en las empresas en México y la Ciudad de México, la experiencia del Consejo para Prevenir y eliminar la discriminación, así como los datos de encuestas como la Encuesta de Discriminación en la Ciudad de México (EDIS) 2021 y la Encuesta Nacional de Discriminación (ENADIS) 2022, demuestran que son constantes los tratos diferenciados basados en prejuicios y estereotipos racistas que niegan, obstaculizan y restringen el acceso y permanencia al trabajo.

Ante esta problemática, para el Copred ha sido fundamental sumar esfuerzos entre instituciones, sociedad civil y el sector empresarial para crear acciones y estrategias que prevengan y eliminen la discriminación, así como impulsar la inclusión laboral de grupos que de manera sistemática, histórica y reiterada han vivido y viven discriminación en los espacios de trabajo.

La normativa a nivel local y nacional es clara al establecer el derecho al trabajo como un derecho humano al que debe poder accederse sin discriminación. 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 donde la discriminación no tiene lugar, en ese sentido, es una obligación de los empleadores eliminar y atender la discriminación en sus espacios (LFT, 1970, art. 2). Por su parte, la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México también establece que se deben implementar condiciones de trabajo igualitarias y libres de discriminación (LPEDCDMX, 2011, art.3-4), asimismo, plantea las atribuciones para que a través del Copred se pueda trabajar de la mano de las empresas en el reconocimiento y asesoramiento sobre acciones antidiscriminatorias en los espacios laborales dirigidas a grupos históricamente discriminados (Artículo 18, 23, 25, 29, 37).

Tomando en cuenta lo anterior, el argumento de generar acciones para prevenir la discriminación en los centros de trabajo y de promover la inclusión laboral resulta relevante. Desde la perspectiva del trabajo impulsado por el Copred, hablar de inclusión laboral va más allá de la



implementación de cuotas de contratación a ciertos grupos y cambios en los procesos de reclutamiento, se enlaza con la construcción de espacios de trabajo que sean seguros para todas las personas, que estén libres de cualquier forma de discriminación y que su actuar sea correcto cuando ocurran tratos diferenciados discriminatorios.

De manera similar, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) en su reciente libro “Desigualdades, inclusión laboral y futuro del trabajo en América Latina” (2023) es puntual en señalar que la Inclusión Laboral es determinante para el desarrollo económico y social de la región latinoamericana, ello a través de dimensionar que la inclusión tiene dos fases importantes:

[...] la primera se refiere a la inserción en el mercado laboral, que está facilitada u obstaculizada por la presencia o ausencia de barreras de entrada; y la segunda fase, a las características de la participación en el trabajo remunerado, limitada por distintas dificultades para acceder a un trabajo decente que asegure que los ingresos laborales y de las pensiones contributivas superen la línea de pobreza. (p.17)

Tomando en cuenta la importancia de erradicar la discriminación en el trabajo, y de generar acciones de inclusión laboral, es que el Copred ha creado el Gran Acuerdo por el Trato Igualitario (GATI), plataforma de vinculación con el sector empresarial que desde 2014 ha buscado transversalizar el principio de igualdad y no discriminación en el trabajo.

El GATI en su origen se creó como una plataforma de vinculación entre empresas, organizaciones de la sociedad civil y ciudadanía en general, cuyo objetivo era el de abrir el diálogo sobre los temas de igualdad y no discriminación en el trabajo. Derivado de este primer acercamiento intersectorial se llevaron a cabo de 2014 a 2017, 4 Foros de Inclusión Laboral.

Posteriormente y con el objetivo de aumentar el compromiso del sector privado, se promovió la implementación de una placa por la no discriminación en sus establecimientos. La placa luego se volvió un requisito obligatorio para los establecimientos mercantiles, a través de la aprobación en noviembre del 2016 de las modificaciones al artículo 10 de la Ley de Establecimientos Mercantiles de la Ciudad de México, esto fue un avance importante para reafirmar la importancia de promover, prevenir y eliminar la discriminación en este sector.

En 2017, el Gran Acuerdo por el Trato Igualitario (GATI) tuvo una transformación, pasó de ser una acción de vinculación simbólica a convertirse en un proyecto de reconocimiento y



acompañamiento a empresas que desean volverse referentes en temas de igualdad y no discriminación al interior y exterior de sus espacios.

En ese sentido, el GATI es también un proceso por medio del cual el Copred trabaja de la mano con las empresas para revisar e implementar políticas antidiscriminatorias en sus centros de trabajo; lleva a cabo procesos de formación especializada a personas tomadoras de decisiones

en temas de igualdad, no discriminación e inclusión laboral; e involucra la firma de compromisos entre las partes para combatir todas las formas de discriminación en el trabajo.

Desde el 2020 el GATI se volvió una red de trabajo, es decir, se constituyó un espacio colaborativo intersectorial en el que empresas, instituciones y organizaciones colaboran para intercambiar buenas prácticas de inclusión laboral y crear espacios especializados para compartir conocimientos en la prevención y la atención de la discriminación de grupos históricamente discriminados.

Es así que, después de 8 años de trabajo y vinculación con el sector privado, los resultados de la implementación del GATI son cada vez más visibles, actualmente el objetivo de la plataforma se plantea de la siguiente manera:

#### OBJETIVO GENERAL

Reconocer y acompañar a las empresas que generan un esfuerzo más allá de las obligaciones que les dicta la ley en materia de diversidad e inclusión, y buscan ser referentes en la promoción y respeto del derecho a la no discriminación en sus espacios y ámbitos de competencia (Copred, 2023).

#### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Vincular al Copred con las empresas que realizan acciones a favor de la igualdad.
- Promover el mensaje de diversidad e inclusión en el sector privado.
- Coadyuvar en la lucha contra la discriminación, protegiendo los derechos laborales de las personas que viven y transitan en la CDMX.
- Reconocer a las empresas comprometidas con la Diversidad e Inclusión laboral a través del Distintivo de empresa del Gran Acuerdo por el Trato Igualitario.
- Capacitar al sector empresarial para la construcción de capacidades que ayuden a la creación de acciones y estrategias para el combate de la discriminación en los centros laborales.
- Generar un diálogo entre empresas que promueva e incremente los esfuerzos en las estrategias de diversidad e inclusión que se implementen.

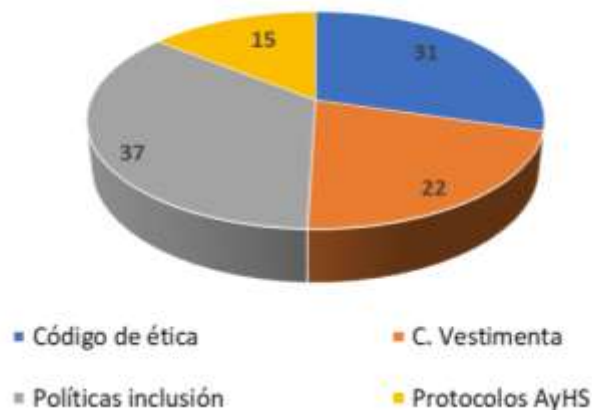


- Generar alianzas entre el Copred y el sector privado para promover proyectos y programas de inclusión en todos los ámbitos. (Copred, 2023)

Son 55 las empresas que a julio del 2023 forman parte del GATI, las cuales tienen un alcance de más de 200 mil personas trabajadoras. Los principales resultados de la plataforma surgen de un informe de la Secretaría Técnica del Copred, y se relacionan con la revisión e implementación de políticas para prevenir y atender la discriminación laboral, así como de acciones específicas a favor de grupos históricamente discriminados.

La gráfica 1 muestra que se han revisado un total de 105 políticas empresariales, incluyendo políticas de diversidad e inclusión laboral, códigos de ética, códigos de vestimenta y protocolos de atención a casos de hostigamiento y acoso sexual de las empresas. Como parte del trabajo de análisis de sesgos discriminatorios dentro de esos documentos, se brindó también acompañamiento a las empresas en cuanto a la adecuación y adaptación de sus políticas de conformidad con la normativa vigente y los estándares de inclusión y no discriminación que establece el Copred. Es importante resaltar que el número de políticas revisadas corresponde a las 67 empresas que han iniciado su proceso de adhesión, sin embargo, por diversas razones algunas no concluyeron satisfactoriamente su proceso.

Gráfica 1. Número de políticas empresariales revisadas por el Copred

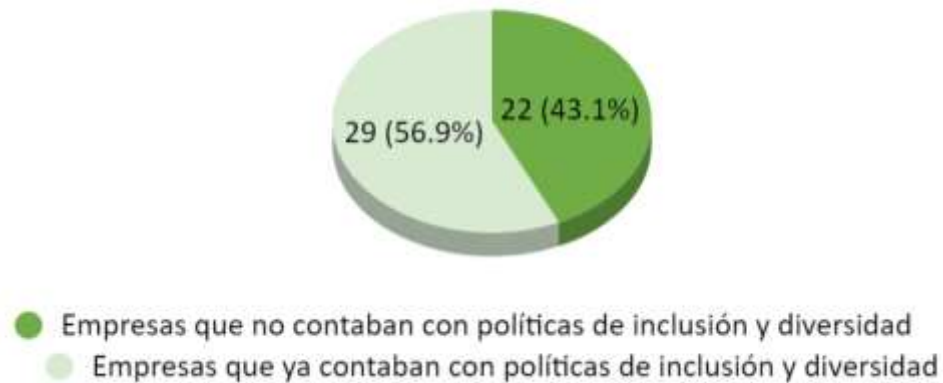




*Nota:* La gráfica muestra un total de 105 políticas revisadas de las cuales, 37 fueron Políticas de inclusión (35%), 31 códigos de ética (29%), 22 códigos de vestimenta (21%), y 15 Protocolos para el acoso y hostigamiento sexual (14%). *Fuente:* elaboración propia.

De las políticas revisadas a las empresas que sí lograron concluir con su proceso, el gráfico 2 destaca que previo a su adhesión, sólo 29 empresas (el 56.9%) ya contaban con políticas de inclusión laboral al buscar su adhesión al GATI. Actualmente, el 100% de las empresas pertenecientes al Gran Acuerdo cuentan con una política de inclusión laboral. Lo anterior representa un avance en el compromiso empresarial de tomar acciones concretas contra la discriminación y para crear espacios de trabajo más incluyentes.

Gráfica 2. Políticas de inclusión en empresas del GATI



*Nota:* Del total de políticas de inclusión revisadas de empresas que son parte del Gran Acuerdo por el Trato Igualitario, el 59.9% fueron empresas que ya contaban con políticas de inclusión y diversidad, mientras que el 43.1% fueron empresas que no contaban con este tipo de políticas. *Fuente:* elaboración propia.

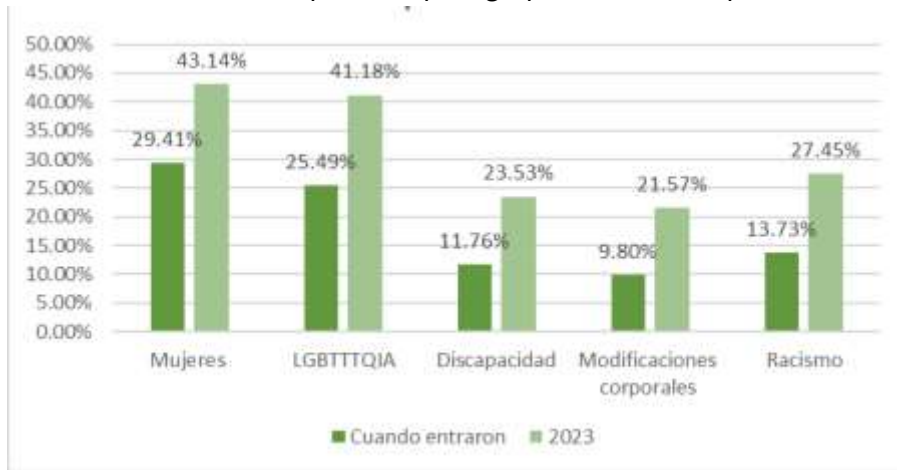
Ahora, en cuanto a las acciones específicas de diversidad e inclusión (gráfico 3) , se identifica que algunas empresas al adherirse ya contaban con acciones a favor de grupos de atención prioritaria, sin embargo, comparando con el año 2023, ha aumentado el número de empresas con acciones





específicas hacia las mujeres, población LGBTIQ+, personas con discapacidad, acciones contra el racismo y contra la discriminación de personas con modificaciones corporales.

Gráfica 3. Acciones específicas para grupos de atención prioritarias



*Nota:* Las acciones especializadas a favor de grupos de atención prioritaria han aumentado posterior al acceso de las empresas a la red del Gran Acuerdo por el Trato Igualitario *Fuente:* Elaboración propia.

Las acciones a favor de grupos de atención prioritaria son relevantes, ya que, parten de reconocer la desigualdad y discriminación estructural e histórica que ciertos grupos han vivido, promueven que personas que históricamente han sido relegadas de los entornos de trabajo empresariales puedan participar y desarrollarse dentro de estos centros laborales.

Por otro lado, la labor del Copred y el GATI también ha sido la de generar información sobre el fenómeno discriminatorio, así como abrir la discusión alrededor de que el combate a la discriminación no es solo una obligación legal y un imperativo moral; sino que, adicional a ello, ya existe la literatura a nivel global, regional y local está demostrando que apostar por acciones de igualdad en el trabajo también conlleva beneficios a nivel empresarial.



Lo anterior se evidencia en el estudio del Copred “Beneficios de implementar estrategias y políticas de diversidad e inclusión laboral”<sup>1</sup> (2023), el cual expone que:

Estas estrategias (de diversidad e inclusión) previenen y evitan riesgos, al tiempo que generan ganancias económicas y productivas en los centros de trabajo empresariales. Mientras que la discriminación tiene costos económicos y sociales que se expresan en pérdida de talento, reputación, innovación y compromiso por parte de la plantilla, la diversidad e inclusión favorecen el entorno del trabajo al generar mejores climas laborales e incentivar la creatividad, productividad y mejores resultados, así como el desarrollo de las personas y del país. (p. 07)

Para poder afirmar lo anterior, el estudio realizó, por un lado, un análisis de la documentación existente a nivel internacional, regional y local relacionada con estudios, análisis e investigaciones que han indagado en los beneficios de la inclusión laboral, y, por otro lado, se llevó a cabo una encuesta con 20 empresas del Gran Acuerdo por el Trato Igualitario, así como un estudio de caso de una empresa en México para documentar los beneficios que han percibido en la materia.

El documento expone la existencia de estudios internacionales que muestran que promover la igualdad y no discriminación en las empresas tiene, de manera resumida, los siguientes impactos:

- La diversidad sociodemográfica promueve una diversidad cognitiva, que propicia mayor creatividad, innovación y objetividad.
- Las políticas de inclusión apuntalan la capacidad de atraer y retener talento
- Un entorno laboral incluyente promueve mayor motivación y mayores niveles de productividad.
- El compromiso con la inclusión asegura la reputación de las empresas, así como su penetración en el mercado.
- Se favorecen mayores niveles de rentabilidad, ingresos y retornos.

A nivel nacional, este estudio expone que sí hay proyectos, empresas y redes que están implementando acciones de inclusión laboral que van desde la creación de políticas, grupos de afinidad (ERG's), generación de capacitaciones, mejoras en procesos de reclutamiento y

---

<sup>1</sup> Puede consultarse en <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>



compromisos públicos, no obstante, la información sobre los beneficios e impactos de estas estrategias es aún muy limitada.

Lo anterior se visibiliza en la encuesta aplicada a las empresas del GATI - el perfil de éstas se caracteriza por ser de tamaño mediano y grande, en su mayoría multinacionales y con operaciones en más de un estado de la República-, en las cuales se identifica que implementan acciones de: monitoreo de clima laboral en temas de inclusión; adopción de licencias de maternidad y paternidad extendidas; capacitación del personal en temas de inclusión y no discriminación; esfuerzos para establecer alianzas o proveedurías diversas; algunas medidas para impulsar la igualdad y no discriminación de ciertos grupos sociales (p. ej. programas de mentoría para mujeres, participación en ferias de inclusión LGBT+, apertura de vacantes para personas con discapacidad y; otras acciones que resultan fundamentales para la conciliación entre vida laboral, personal y familiar –como son los horarios flexibles y la posibilidad de trabajar a distancia–.

Adicionalmente, la encuesta implementada muestra que, en cuanto a la percepción de los beneficios de las acciones de inclusión laboral, las empresas reconocen ciertos beneficios tangibles derivados de las políticas para la igualdad, especialmente en relación con el acceso de grupos históricamente discriminados, mejoras en el clima laboral, los niveles de diversidad de ideas, creatividad e innovación, la atracción y retención del talento y la reputación corporativa.

Finalmente, en cuanto a las acciones específicas sobre racismo y antirracismo llevadas a cabo por el Copred y el Gran Acuerdo por el Trato Igualitario, es importante resaltar que esta problemática, si bien ha existido por cientos de años en los centros de trabajo, tuvo mucha mayor atención por parte del sector empresarial a partir de mayo del 2020, donde el asesinato de George Floyd en Estados Unidos y el movimiento *#Blacklivesmatter* generaron un estallido social que permeó en distintos sectores de la sociedad, incluidos el sector empresarial.

A partir de estos sucesos, empresas multinacionales en México decidieron tomar acciones más contundentes contra el racismo. Así fue como el Consejo, empresa aliadas y organizaciones como Racismo MX sumaron esfuerzos activos en la materia, de esto destaca:

- La realización de webinars, ponencias y talleres sobre el racismo en las empresas y cómo combatirlo.



- La firma en 2022 del “Acuerdo Empresarial contra el Racismo en Ambientes Laborales y Profesionales (ACERALP)”<sup>2</sup>, donde empresas se comprometieron a fomentar la inclusión sociolaboral de personas racializadas en los centros de trabajo, impulsar la sensibilización y capacitación, así como realizar diagnósticos en sus centros de trabajo.
- Generar espacios de encuentros entre empresas para compartir buenas prácticas contra el racismo y la discriminación racial en empresas.

Los datos aquí expuestos son el resultado del trabajo de vinculación con empresas que desde el Copred se ha llevado a cabo por casi una década. Si bien aún existen áreas para mejorar en los instrumentos y metodologías implementadas, resulta sumamente relevante porque desde esta institución, se reconoce que la colaboración con empresas para prevenir la discriminación y generar espacios más incluyentes es un factor de éxito en el combate a las desigualdades estructurales.

## **E. Justicia restaurativa como herramienta para atender la discriminación en el trabajo**

### **1. Qué es la justicia restaurativa**

El enfoque de justicia restaurativa es en el que se basa el actuar del Copred, el cual busca crear un procedimiento no jurisdiccional de protección de los derechos humanos, con la finalidad de llevar a cabo medidas de reparación del daño, modificación de las conductas, y que aseguren la no repetición de los hechos.

Con base en Howard Zehr, la justicia restaurativa es un enfoque que busca crear alternativas a las resoluciones que implementa el sistema legal o la justicia penal de Occidente, ya que se han reconocido sus limitaciones y defectos, puesto que “es frecuente que las víctimas, los ofensores y los miembros de las comunidades afectadas perciban que esta forma de justicia (penal) no responde adecuadamente a sus respectivas necesidades” (2007, pág. 5). Parte fundamental de crear una justicia restaurativa, como alternativa a la justicia penal es porque, existen casos en los

---

<sup>2</sup> Nota: Empresas como Coca-Cola, Walmart de México y Centroamérica, Scotiabank, Netflix, Nike, Pfizer, y otras pertenecientes al Gran Acuerdo por el Trato Igualitario del Copred firmaron el “Acuerdo Empresarial contra el Racismo en Ambientes Laborales y Profesionales”. Disponible la información aquí: <https://www.copred.cdmx.gob.mx/comunicacion/nota/empresas-en-mexico-firman-compromiso-para-impulsar-una-cultura-libre-de-discriminacion-racial>



que el proceso judicial “agudiza aún más las heridas y los conflictos sociales en lugar de ayudar a sanarlos o transformarlos” (Zehr, 2007, pág. 6).

La justicia restaurativa busca ampliar el círculo de partes involucradas e interesadas, llevando a cabo medidas de reparación más allá de la sanción que propone la justicia penal, incluyendo no sólo al estado y al ofensor, también a la víctima y otras personas de la comunidad que pudieran ser afectadas. Esto en función de las necesidades jurídicas que son factibles de satisfacer, al menos parcialmente en el sistema de justicia (Zehr, 2007, págs. 18-19).

Una de las premisas fundamentales de la justicia restaurativa es poner a la víctima al centro, de modo tal que exista el interés en sus necesidades que no son atendidas adecuadamente por el sistema penal, en casos de discriminación es necesaria esta perspectiva, puesto que, la definición legal de discriminación no pone al Estado en el centro, se enfoca principalmente en la protección de los derechos humanos de las víctimas. Estas necesidades surgen a partir de la información sobre el contexto, la vida y las expectativas de cada persona, entendiendo de ese modo que cada persona y en cada caso hay necesidades específicas que deben ser cubiertas, para lograr acciones de reparación integral del daño.

Entre las principales necesidades de las víctimas que no son atendidas por la justicia penal desde la perspectiva de justicia restaurativa de Howard Zehr, se encuentran:

- La información: en el modelo penal, la información que se le otorga a las víctimas es restringida; las víctimas necesitan conocer por qué sucedió el hecho y qué ha sucedido posteriormente.
- Narración de los hechos: en el modelo penal, se impide que las personas hagan suyas sus propias historias, es importante que la víctima tenga oportunidad de narrar los hechos las veces que necesiten para sanar el trauma causado, además, en algunas ocasiones para la víctima es necesario compartir los acontecimientos con las personas que les causaron el daño y de esa manera éstas puedan entender el daño que le ocasionaron.
- Control: después de un hecho de discriminación o violencia, las personas víctimas pueden tener la sensación de que han perdido el control. Por lo que un aporte importante es que las personas se puedan involucrar en su propio caso, para recuperar el sentido de control de su vida, lo cual no se puede lograr mediante la justicia penal.
- Restitución o reivindicación: la restitución por parte de la persona agresora a la víctima es necesaria no solo por las pérdidas económicas o de empleo, sino que, el reconocimiento simbólico es necesario para reparar el daño. Este reconocimiento es una forma en la que el agresor puede reparar el daño ocasionado en la víctima, aceptando su



- responsabilidad, y cubriendo la necesidad de reivindicación en casos de injusticia. Más allá del castigo al culpable, la justicia restaurativa, busca reparar el daño mediante la reivindicación de la víctima. (2007, págs. 20- 21)

Otra área específica que no se aborda mediante la justicia penal son las necesidades de la persona agresora u ofensores, se encuentra principalmente que, al centrar la justicia únicamente en el castigo, no permite que los ofensores entiendan las consecuencias de sus actos o desarrollar empatía hacia las víctimas, además, en el sistema penal no se motiva a los ofensores a asumir la responsabilidad de sus acciones y se les dan pocas oportunidades de llevar a cabo acciones para reparar el daño, que sean congruentes con esta responsabilidad. La justicia restaurativa, entonces busca tener la motivación del agresor para la transformación, de tal modo que los hechos no vuelvan a ocurrir (2007, pág.21).

El modelo de justicia restaurativa también busca tener una incidencia en la comunidad, sobre todo para fortalecerla, crear lazos de confianza y asumir sus responsabilidades en pro del bienestar de todos sus miembros.

El interés de los sistemas legales o de justicia penal gira en torno a los ofensores y los castigos, poniendo como premisa principal que el ofensor reciba el castigo que merece. El modelo de justicia restaurativa se centra en las necesidades específicas de las víctimas, los ofensores y las comunidades.

La justicia restaurativa tiene un enfoque transformador que tiene como características que: toma en cuenta que la discriminación es un resultado cultural y producto de los sistemas de opresión, que descansa en el sistema social; busca construir nuevas o mejores relaciones sociales libre de prejuicios, no solo a nivel individual sino a nivel de las estructuras sociales, políticas e institucionales; la resolución implica cambiar sistemas sociales más amplios en formas que ayudan a impedir la aparición y reaparición de incidentes dañinos como la discriminación.

Para casos de discriminación es fundamental llevar a resoluciones que partan desde la justicia restaurativa, ya que, un hecho de discriminación, no es un hecho aislado, estos ocurren debido a que la discriminación es un fenómeno estructural, histórico y sistemático, por lo que, las conductas discriminatorias se han normalizado. Por lo tanto, se necesita llevar a cabo acciones que no solo atiendan el hecho en sí, sino que debe existir la garantía de no repetición, así como reparación del daño, tanto para las personas afectadas, como para la comunidad.





## 2. La atención oportuna a casos de discriminación racial a través de medidas restaurativas

El Copred tiene, como eje fundamental de trabajo, la atención a la ciudadanía para presuntos casos de discriminación, columna vertebral de la labor del Copred que realiza el Área de de la Coordinación de Atención y Educación del Consejo, la cual funciona como unidad de atención (recibe denuncias por presuntos actos de discriminación), analiza las denuncias y las clasifica en: a) gestión, b) orientación, c) canalización y d) expedientes de queja o reclamación.

Asimismo, lleva a cabo el procedimiento de queja o reclamación lo cual implica el estudio del caso, las notificaciones, la facilitación de las conciliaciones, la realización de convenios de conciliación, y en su caso, la investigación, el estudio y emisión de una opinión jurídica.

En ese sentido, el Copred, con base en las atribuciones que establece la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (LPEDCDMX), atiende cualquier solicitud por presuntos actos discriminatorios sucedidos en la ciudad con el objetivo de tramitar las denuncias de las personas, grupos o comunidades que así lo soliciten a través de la apertura de expedientes de queja o reclamación, así como orientando y canalizando ante las instancias civiles, penales y administrativas que en su caso correspondan. De igual forma, puede realizar gestiones ante las instancias competentes cuando los hechos denunciados sean susceptibles de una restitución inmediata en los derechos vulnerados y proceder de oficio, cuando se detecte o tenga conocimiento de casos en los que se viole el derecho a la igualdad y no discriminación y sin que medie una solicitud para tal efecto.

El modelo de atención del Copred promueve medidas y acciones para la protección, exigibilidad y cultura de la denuncia de actos de discriminación en la Ciudad de México y tiene como base un procedimiento no jurisdiccional de protección a los derechos para todas aquellas personas que hayan sido víctimas de discriminación, mismo que busca culminar en la implementación de medidas de justicia restaurativa, es decir, la aplicación de medidas que busquen reparar el daño, no repetir el acto y cambiar la cultura discriminatoria en la que sucedió.



En los procedimientos de quejas y reclamaciones, dentro del ámbito de competencia del Copred, se busca una reparación que atienda las necesidades del caso, en muchos de estos, los particulares o la autoridad responsable se encuentran en procesos donde se permite el cese de acciones y la implementación de otras que permiten el cumplimiento de la normatividad, por lo que en general se buscan la implementación de medidas de reparación que impulsen, promuevan, gestionen y garanticen la eliminación de obstáculos que limiten a las personas el ejercicio pleno de sus derechos humanos a la igualdad y a la no discriminación.

Este enfoque ha sido primordial para la atención de casos de discriminación racial en la Ciudad de México, ya que ha brindado la oportunidad no sólo de reparar el daño a las personas víctimas, sino de trabajar en colectivo con diversos sectores e instancias para aplicar medidas de prevención y no - repetición. Para ilustrar lo anterior, se presentan dos casos emblemáticos: *Discriminación racial en Cumbres de Santa Fé* y *discriminación racial Sonora Grill*.

- **Opinión Jurídica 01-2022. Desigualdad de Trato en condominios Cumbres de Santa Fé<sup>3</sup>.**

El 28 de marzo de 2019, el Copred recibió una solicitud de una persona peticionaria en donde manifiesta que los Lineamientos de Convivencia y Sanciones en un complejo habitacional en la Ciudad de México, contenían disposiciones que podrían ser constitutivas de discriminación al restringir el libre tránsito y uso de áreas comunes para personal doméstico y visitantes:

Queda prohibido para el personal doméstico como para los visitantes, deambular ni hacer uso de ninguna instalación, ni pasear con caminos, parques, plazas o cualquier área de uso exclusivo de sus residentes y sus invitados. Por lo tanto, durante sus horas de trabajo el personal doméstico deberá permanecer dentro de las residencias, con excepción de nanas, institutrices o enfermeras cuando acompañen a menores de edad, personas mayores o discapacitados a pasear o hacer uso de las instalaciones de Cumbres de Santa Fé. En todo momento, los residentes se harán responsables por la conducta de su personal a su servicio o visitante, y por la observancia a estas normas. Cualquier daño causado por ellos, los residentes serán los responsables.

Si bien sí hubo una respuesta y acercamiento con la empresa denunciada, no hubo interés en el reconocimiento de los hechos discriminatorios ni en las posibilidades de conciliación, por lo que el Consejo llevó a cabo la investigación correspondiente a lo establecido por la LPED CDMX.

---

<sup>3</sup> La Opinión puede consultarse en <https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/opinion-juridica-g-010-2019.pdf>



El 25 de abril del 2022, Copred dio a conocer la opinión jurídica del caso, en la cual resolvió resolvió lo siguiente:

La Asamblea General de la propiedad en condominio de dicho complejo, por medio de la expedición de sus lineamientos de Convivencia y Sanciones, vulneró los derechos humanos a la igualdad y no discriminación, al trabajo, a la libertad de desplazamiento y al libre desarrollo de la personalidad, en agravio de las personas que prestan sus servicios como trabajadoras del hogar en dicho condominio [...]” (Copred, 2022, pág.33)

A través de esta opinión, el Consejo estableció necesario que:

- La Asamblea General del Condominio Cumbres de Santa Fé realice una revisión y adecuación de los Lineamientos de Convivencia y Sanciones de Cumbres de Santa Fé; que el personal de seguridad y administrativo sea capacitado en materia de derechos humanos, discriminación y racismo;
- Realizó un exhorto al Congreso de la Ciudad de México para que, de acuerdo a los estándares de derechos humanos y de igualdad y no discriminación realice las adecuaciones legales correspondientes a la Ley de Propiedad en Condominios de Inmuebles del Distrito Federal y a las demás disposiciones legales que considere pertinentes para garantizar que los reglamentos internos y que regulan la convivencia en la ciudad estén apegados a los principios Constituciones y;
- Exhortó a la Procuraduría Social de la Ciudad de México (PROSOC), para que de acuerdo a sus atribuciones, verifique que los reglamentos internos en los condominios cumplan con los principios de la Constitución Política de la Ciudad de México y con la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad e México (págs. 33-34).

A partir de la publicación de la opinión, se detonaron los siguientes procesos:

- El condominio Cumbres de Santa Fé se puso en contacto con Copred para hacer la modificación de los lineamientos y la capacitación del personal de seguridad y administrativo en la materia.
- Se realizó la reforma de la legislación condominal para impulsar ambientes libres de discriminación y violencia: Esta Ley ahora establece que los reglamentos internos que regulan la convivencia en los condominios no deben contener disposiciones discriminatorias y que estén apegados a los principios que marca la Constitución Política de la Ciudad de México.



El dictamen expresa que la Procuraduría Social de la Ciudad de México proporcionará a los condóminos, poseedores, administradores y comités de inmuebles bajo el régimen de propiedad en condominio, orientación y capacitación a través de cursos, charlas y talleres en materia condominal, habitabilidad, adaptabilidad, sustentabilidad y exigibilidad de derechos. Con esta reforma, las personas que incurran en conductas discriminatorias se harán acreedoras a una multa de entre 10 y 100 veces la Unidad de Medida y Actualización vigente.

- **Opinión Jurídica 02-2022. Desigualdad de Trato y Racismo, Sonora Grill<sup>4</sup>.**

En fecha 01 de agosto de 2022, el Copred tuvo conocimiento de una denuncia presentada en redes sociales en contra del restaurante Sonora Grill Prime Masaryk, por presuntas conductas de racismo relacionadas con la separación de las y los comensales por su apariencia y tono de piel.

A partir de ese primer tuit<sup>5</sup> (denuncia primigenia) otras personas relataron experiencias que generaron una presunción de prácticas racistas en los restaurantes identificados como Sonora Grill y Sonora Prime.

El Tuit primigenio señalaba:

En Sonora Prime Masaryk se divide el restaurante en dos secciones, las llaman Gandi y Mousset (sic). En Gandi (sic) sientan a la gente que no es caucásica, incluso el director de la marca llamado Juan Manuel Moreira se molesta mucho si sientan a alguien que “se ve pobre o da mala imagen al restaurante” según él. En Mousset puras personas caucásicas y el trato es completamente diferente. “Personal del restaurante denunció de forma nómina que clasifican y atienden a los clientes según su color de piel” (Copred, 2023, pág.3)

Con motivo de los hechos este Consejo en ejercicio de las facultades por los artículos 35, fracción V, 37, fracción XXIII, 54, 60 y 72 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, y los artículos 52 y 59, fracción IV del Estatuto orgánico del Consejo inició de oficio

---

4 La Opinión puede consultarse en <https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/opinion-juridica-copred-022023-sonora-grill.pdf>

<sup>5</sup> Se usará el término tuit para señalar al mensaje en la red social Tuitter al que en algunas declaraciones o medios se puede señalar con el anglicismo tweet.



diligencias para investigar los hechos denunciados. Ello fue dado a conocer en las redes sociales del Copred.

De agosto del 2022 a octubre del 2022, el personal del Consejo tuvo diversos acercamientos con la representación de Sonora Grill para acordar vías de conciliación y posibles términos de un acto de reconocimiento de responsabilidad y otras acciones a favor de la igualdad y no discriminación. Sin embargo, la empresa no envió nada en las semanas posteriores.

Ante la falta de acuerdo y la ausencia de interés para conciliar por parte de la empresa señalada, se dio inicio a la fase de investigación en fecha del 23 de diciembre de 2022, dando lugar al cumplimiento de las diligencias que marca la Ley.

El 7 de febrero de 2023, Educación contra el racismo, A.C. (Racismo Mx) presentó un escrito de *amicus curiae* con el objeto de acercar argumentos acerca de prácticas racistas, titulado: “hacer de su conocimiento estándares de derechos humanos para la observancia de un análisis antidiscriminatorio que incluya a un enfoque antirracista”. Asimismo, esta organización hizo llegar información desde el Observatorio de Racismo o Racistómetro referente al tuit primigenio.

Una vez finalizada la etapa de investigación, el Copred publicó la opinión jurídica 02-2023, en donde corrobora que el establecimiento reproduce de manera generalizada en sus espacios prácticas racistas y de segregación racial en la prestación de su servicio. Para ello, se realizó un análisis de la denuncia original y la conversación que detonó en redes, las declaraciones que se recibieron y las narrativas que se vertieron en las redes sociales de personas ex-empleadas y comensales, así como de un amplio análisis de estudios sobre racismo en México en conjunto con evidencia estadística y sociológica.

A partir de la publicación de la opinión jurídica, sucedió lo siguiente:

- La empresa se contactó con el Copred con la intención de colaborar y reconocer su responsabilidad en la reproducción del racismo y la discriminación en sus espacios. Con ello se generó un plan de trabajo que incluyó medidas de capacitación, diagnóstico, comunicación y revisión de políticas empresariales por parte de Copred hacia la empresa y su personal.
- Después de su aprobación en el Congreso de la Ciudad de México, el 28 de marzo del 2023, el Gobierno capitalino publicó en la Gaceta Oficial, el Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones para la Ley del Instituto de Verificación Administrativa y a la Ley de Establecimientos Mercantiles para prevenir y sancionar la discriminación.



- Estas reformas derivan de casos denunciados en establecimientos mercantiles en agosto de 2022 y contemplan dos perspectivas: prevención y sanción.
- La reforma establece que el Copred emitirá Opiniones Jurídicas que confirmarán si los establecimientos cometen actos discriminatorios y así iniciar verificaciones o en su caso, para que las Alcaldías apliquen las sanciones correspondientes; obliga a los establecimientos a capacitar a todo su personal en materia de igualdad y no discriminación; deberán modificar “Placa Antidiscriminatoria” y colocarla en un lugar visible y; de confirmarse que sí discriminaron y no desearon conciliar por la vía restaurativa, podrán ser acreedores de multas, por tamaño e impacto del establecimiento, de hasta 2,593,500.00 pesos.

Lo anterior también detonó la creación de compromisos y planes de trabajo antidiscriminatorios con otras empresas de servicios y cámaras empresariales del ámbito restaurantero, lo que representa un avance en el combate a los prejuicios y estereotipos discriminatorios y racistas en la ciudad.

## V. Conclusiones

1. Sobre el principio de igualdad y no discriminación y sus efectos en las relaciones entre particulares

La dignidad como principio rector es, junto con la igualdad y no discriminación, un valor objetivo a través del cual debe interpretarse toda norma legal vigente. La discriminación desde el punto de vista legal se define como el trato diferenciado arbitrario o no justificado y basado en prejuicios que lastima los derechos o libertades de las personas.

El derecho a la igualdad y no discriminación materializa el principio de universalidad de los derechos pues garantiza que todas las personas deben tener acceso a todas las libertades y derechos. En este sentido, se trata de un derecho subjetivo, pero también un principio transversal a través del cual se interpreta y actualiza todo el orden jurídico.

Los derechos humanos son entendidos asimismo como derechos subjetivos, exigibles y oponibles ante el poder público, pero también como valores que permean a todo el orden jurídico. En este sentido, su exigibilidad se da también en las relaciones entre particulares que se encuentran reguladas a través del orden legal estatal. Así, cualquier norma debe ser interpretada





a la luz de estos valores que representan los derechos humanos, concretamente, toda norma legal, independientemente de su ámbito de aplicación, ya sea público o privado, debe ser interpretada a la luz de los derechos humanos como valores fundamentales que permean las relaciones, todas, dentro de un Estado constitucional.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación de México en el amparo directo en revisión 992/2014 ha adoptado un criterio sobre los efectos de los derechos humanos en las relaciones entre particulares a partir del cual se logra identificar los impactos relevantes legalmente en la esfera de derechos y dignidad de las personas. Según la Corte, existen tres factores que resultan útiles a la hora de medir la incidencia de los derechos fundamentales, y en particular la prohibición de no discriminación en el tráfico jurídico-privado, cuando se ve enfrentado con el principio de autonomía de la voluntad:

En primer lugar, la presencia de una relación asimétrica, en la que una de las partes ostenta una posición de clara superioridad frente a la otra. Cuanto mayor sea la desigualdad de facto entre los sujetos de la relación, mayor será el margen de autonomía privada cuyo sacrificio es admisible. Dicho de otro modo, cuanto menor sea la libertad de la parte débil de la relación, mayor es la necesidad de protección.

El segundo factor para tomar en cuenta es la repercusión social de la discriminación, es decir la existencia de un patrón de conducta generalizado o bastante extendido, desde un punto de vista sociológico. Cuando concurre esta circunstancia, la decisión discriminatoria deja de ser un asunto estrictamente privado y pasa a ser un asunto de relevancia pública.

El tercer factor, por último, es valorar la posible afectación al núcleo esencial de la dignidad de la persona discriminada.

Conforme al Informe explicativo del Protocolo No. 12 de la Convención Europea de derechos Humanos que indica la responsabilidad de los particulares en la protección de derechos, es necesario tomar en cuenta que no solo los actores estatales, sino también los no estatales son titulares de las obligaciones derivadas del derecho a la igualdad y no discriminación.

**En este sentido, las empresas, pero en general todas las personas empleadoras tienen el deber de prevenir y eliminar la discriminación, como una obligación que se desprende directamente del valor objetivo del principio de dignidad como referente de toda interpretación normativa y de toda relación entre personas, sin importar si se trata de carácter público o privado.**



## 2. Racismo, interseccionalidad y su impacto en el trabajo

Como se ha documentado en este informe, el racismo es un sistema que jerarquiza en función de características físicas y supuestas diferencias biológicas, esta jerarquía ocasionó que se creara la idea de “raza”, lo que permitió colocar a unas como las dominantes, y a otras como las subordinadas.

En México, y también en América Latina, el racismo ha creado desventajas estructurales hacia personas racializadas no blancas en todos los espacios de vida, uno de ellos, el trabajo. Los datos aquí expuestos muestran que personas negras, indígenas o con características físicas asociadas a la tonalidad de piel, apariencia y pertenencia étnico racial no tienen las mismas oportunidades en el trabajo y sufren mayor discriminación en los espacios laborales que las personas “blancas”.

Estas desigualdades son diferenciadas cuando existe el cruce con identidades relacionadas al género, en ese sentido, se puede exponer que ser mujer y ser negra (como el caso que es de interés) puede poner en mayor vulneración a las personas en el ámbito laboral.

**En ese sentido, resultará fundamental que esta H. Corte tome en cuenta en su resolución las opresiones relacionadas al racismo y al sexismo que se interseccionan y generan vulneraciones al derecho al trabajo en el caso de Neusa dos Santos Nascimento y Gisele Ana Ferreira.**

## 3. La importancia de las vías restaurativas para el caso Dos Santos Nascimento y otra VS. Brasil

La discriminación es la puesta en acción de prejuicios que se basan o se construyen a partir de sistemas de opresión creados, desarrollados y reforzados culturalmente. En este entendido, la eliminación de la discriminación no puede pasar por vías punitivas y medidas de justicia retributiva. Para eliminar la discriminación se necesita apostar a un cambio cultural que desmantele la construcción histórica y social que sostiene los sistemas de opresión, para con ello eliminar los prejuicios y estereotipos. La eliminación de los prejuicios llevará paulatinamente a la eliminación de prácticas discriminatorias, puesto que estas son tratos diferenciados que se basan precisamente en estas ideas arraigadas y generales sobre las personas que pertenecen a determinadas identidades o contextos.



En este sentido, el Consejo apela a las herramientas de la justicia restaurativa para acabar con la discriminación y los sistemas de opresión en que esta se sustenta. La justicia restaurativa tiene un enfoque transformador que tiene como características que: toma en cuenta que la discriminación es un resultado cultural y producto de los sistemas de opresión, que descansa en el sistema social; busca construir nuevas o mejores relaciones sociales libre de prejuicios, no solo a nivel individual sino a nivel de las estructuras sociales, políticas e institucionales; la resolución implica cambiar sistemas sociales más amplios en formas que ayudan a impedir la aparición y reaparición de incidentes dañinos como la discriminación.

La justicia retributiva no toma en cuenta ni a la víctima ni a la comunidad, y trata la discriminación como un hecho aislado (no lo mira como parte de una práctica estructural) e individual (como si fuera una acción u omisión de un individuo aislado y no una práctica basada en una creencia compartida socialmente) que violenta una regla legal. Es decir, el Estado intenta defender la norma vulnerada y decidir de acuerdo a esto el castigo y la culpa pues asume como propio el delito y mide cuánto castigo es infringido.

Por el otro lado, la mirada restaurativa se centra en la vulneración de las relaciones entre las personas, en el daño que se les ha causado. La justicia restaurativa trata de defender a la víctima al determinar el daño sufrido y qué debe hacer el infractor para compensar este daño midiendo que los daños sean reparados. Y si además, se adopta un enfoque transformador, necesariamente e parte de que la discriminación es un resultado cultural y producto de los sistemas de opresión en que descansa el sistema social. En este sentido, se busca construir nuevas o mejores relaciones sociales libres de prejuicios, no sólo a nivel individual sino a nivel de las estructuras sociales y políticas institucionales. Así, la resolución implica cambiar sistemas sociales más amplios en formas que ayudan a impedir la aparición y reaparición de incidentes dañinos como la discriminación.

**Es elemental que para el caso Dos Santos Nascimento Y Gisele Ana Ferreira Vs. Brasil, se lleven a cabo medidas de reparación integral del daño, desde una perspectiva de justicia restaurativa, puesto que, el caso no es un hecho aislado, sino que responde a la discriminación histórica, sistemática y estructural de la que han sido víctimas las mujeres racializadas no blancas, en el acceso y permanencia a un empleo. Y que sin duda las resoluciones llevadas a cabo por la corte no sólo favorecerán a las víctimas directas del caso,**



**sino que, ayudarán a construir espacios laborales más igualitarios, en los que se garantice el goce y ejercicio de los derechos humanos.**

## VI. Bibliografía

Arceo y Campos (2014) “Discriminación en el mercado laboral mexicano: un experimento de campo” en Mexueiro y Moreno (coord.) Premio Nacional de Investigación social y de opinión pública 2012, CESOP, México.

Castillo, D. (2018). *Modelo económico, precariedad laboral y nuevas desigualdades sociales*. En R. E. Maldonado Tomás, S. Barrera, L. Lemus, & J. O. Llopis Hernández, *Empleo y desigualdad en Centroamérica* (págs. 9-20). Buenos Aires: CLACSO.

Castillo Juárez, L. I. (2011). *Feminización de la pobreza en México*. México: Cámara de Diputados. Comisión de Equidad de Género.

Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las formas conexas de intolerancia; Declaración y Programa de Acción párr. 61, 62, 104

Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José), 22 de noviembre de 1969, Artículo 1. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/17229a.pdf>

Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales. Protocolo n.o 12, Informe explicativo, apartado 28

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) “Desigualdades, inclusión laboral y futuro del trabajo en América Latina” (2023) <https://www.cepal.org/es/publicaciones/48947-desigualdades-inclusion-laboral-futuro-trabajo-america-latina>

Comité de Derechos Humanos de la ONU, Observación General N° 18, HRI/GEN/1Rev.2., párr. 7 al 13. <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2001/1404.pdf>

Comité CERD. Examen de los informes, observaciones e información presentada por los Estados parte de conformidad con el artículo 9 de la Convención. Observaciones



- finales a Filipinas. marzo de 2009. A/64/18 párr. 42  
<https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2010/7907.pdf>
- Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial, Recomendación general N° 32 (2009), párr. 9. Véase también Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación general N° 20 (2009), párr. 11.)  
<https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2012/8464.pdf>
- Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial, Recomendación general sobre EE.UU. N° (2001) párr. 5 y (2008) párr. 11
- Copred (2021) Encuesta de discriminación de la Ciudad de México 2021 (EDIS)  
<https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/EDIS-2021-26Nov21.pdf>
- Corte IDH. Condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados. Opinión Consultiva OC-18/03 de 17 de septiembre de 2003. Serie A No. 18. párrafo 84.
- Corte IDH. Caso Comunidad indígena Xákmok Kásek vs. Paraguay. Sentencia del 24 de agosto de 2010. Párr. 271.; CortelDH. Caso Nadege Doerzma vs. República Dominicana. Sentencia de 24 de octubre de 2012. Párr. 236 y; CortelDH. Caso trabajadores de la hacienda vs. Brasil. Sentencia de 20 de octubre de 2016. Párr. 336
- Crenshaw, K. (2002). Documento para encuentro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. *Estudios Feministas*, 171-188.
- Declaración de los Derechos y Deberes del Hombre, 2 de mayo de 1948.  
[https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/doc/Programas/TrataPersonas/Marco NormativoTrata/InsInternacionales/Regionales/Declaracion\\_ADDH.pdf](https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/doc/Programas/TrataPersonas/Marco NormativoTrata/InsInternacionales/Regionales/Declaracion_ADDH.pdf)
- E.C. Stanton *et al.* (1881) *History off Woman Sufrage*.
- Giddens A. Duneier M. Appelbaum R. P. & Carr D. (2017). *Essentials of sociology* (Sixth). W.W. Norton et Company.
- Gómez, H. (2020) *El Color del Privilegio. El racismo cotidiano en México*. Editorial Planeta. México.



- Navarrete, F. (2016) México Racista: una denuncia. Locación 417, capítulo 2.
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (2014) Guía práctica para la Elaboración de planes nacionales de acción contra la discriminación racial. 2014. Pág. 1. [https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/HR-PUB-13-03\\_sp.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/HR-PUB-13-03_sp.pdf)
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, (23 de marzo de 1976). <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>
- Rodríguez, J. (2006) Un Marco Teórico para la Discriminación. RINDIS. CONAPRED. [https://www.conapred.org.mx/documentos\\_cedoc/marco%20teorico%20para%20la%20discriminacion-Ax.pdf](https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/marco%20teorico%20para%20la%20discriminacion-Ax.pdf)
- Segato, R. L. (2003). *Las estructuras elementales de la violencia. Ensayos sobre el género entre la antropología, el psicoanálisis y los derechos humanos*. Buenos Aires: Universidad Nacional de Quilmes.
- Solis, P. et al. (2019) “Discriminación étnico-racial en México: una taxonomía de las prácticas” en Rodríguez y González (coord.) *La métrica de lo intangible: del concepto a la medición de la discriminación*, CONAPRED, México. <https://discriminacion.colmex.mx/wp-content/uploads/2019/08/dt1.pdf>
- Solis, P. et.al. (2020). Tono de piel y desigualdad socioeconómica en México. Reporte de la Encuesta Proder # 1. México: El Colegiode México. <https://discriminacion.colmex.mx/wp-content/uploads/2020/07/info1.pdf>.
- SCJN,. Tesis 1a. CCCLXXXIV/2014, Décima Época. Publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, noviembre de 2014.
- SCJN, Tesis: 1a. CDXXVI/2014 (10a.) Principio De La Autonomía De La Voluntad. Factores Para Medir La Incidencia De Los Derechos Fundamentales En Las Relaciones Entre Particulares.
- SCJN, Tesis: 1a./J. 15/2012 (9a.) Derechos Fundamentales. Su Vigencia En Las Relaciones Entre Particulares.
- Viveros, M. (2016). *La interseccionalidad: una aproximación situada a ladominación. Debate feminista, 1-17.*