

Manual para la construcción de guías de vestimenta incluyentes para empresas



CIUDAD DE MÉXICO
CAPITAL DE LA TRANSFORMACIÓN



COPRED



ADIL[®]

Clara Marina Brugada Molina

Jefa de Gobierno de la Ciudad de México

César Arnulfo Cravioto Romero

Secretario de Gobierno de la Ciudad de México

Araceli Damián González

Secretaria de Inclusión y Bienestar Social de la Ciudad de México

Geraldina González de la Vega Hernández

Presidenta del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación
de la Ciudad de México



MANUAL PARA LA CONSTRUCCIÓN DE GUÍAS DE VESTIMENTA INCLUYENTES PARA EMPRESAS

©2026 CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO (COPRED)
General Prim 10, Col. Centro (área 2),
Alcaldía Cuauhtémoc,
Ciudad de México, 06010.

Autoría

Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED)
ADIL. Diversidad e Inclusión Laboral

Coordinación editorial

Ángel Candía
Francisco Robledo
Fernando Velázquez
Georgina Ivana Ontiveros Rivera
Ma. Antonieta Ocampo
Maricela Hernández Martínez

Diseño

Hilacha Laboratorio Creativo
(Mike González Morgado - Directore Creativo/Fundadore)

Corrección de estilo

Maricela Hernández Martínez

Formación documento accesible

Maricela Hernández Martínez
Alejandra Estrada Esparza

Primera edición

Marzo 2026

Se sugiere citar este documento como:

Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) y ADIL. Diversidad e Inclusión laboral (2026). Manual para la construcción de guías de vestimenta incluyente para empresas. México: Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, COPRED.

Este documento cuenta con los criterios básicos de accesibilidad.

Se autoriza la reproducción total o parcial por razones educacionales o sin ánimo de lucro, siempre y cuando la fuente sea citada. No se permite hacer uso de esta publicación con fines comerciales o de lucro

Índice

Introducción	5
I. Justificación	
¿Por qué una guía de recomendaciones para la vestimenta en el ámbito laboral?	8
I.I Estadísticas relacionadas con la imagen, identidad y expresión de género	8
I.II La problemática en los sesgos, prejuicios y estereotipos sobre la imagen	10
II. Normativa	12
II.I Abordaje corporativo	15
III. Sobre las Políticas de Vestimenta	18
III.I Categorías conceptuales	18
IV. Guías de Vestimenta SIN Discriminación	20
IV.I Consideraciones específicas para acompañar a personal en transición de género	23
IV.II Problemáticas discriminatorias en los códigos de vestimenta	25
A. Lenguaje subjetivo en los códigos de vestimenta	26
B. Sesgos de género binario (femenino - masculino)	28
C. Restringir o condicionar expresión de prácticas religiosas	28
D. Restringir o condicionar la identidad étnica, indígena o cultural	29
E. Restringir adaptaciones razonables para personas con discapacidad	30
F. Imponer un gasto económico desproporcionado	31
G. Sobre las sanciones por su no cumplimiento.	32
V. Propuesta para la Construcción de una Vestimenta Incluyente	34
VI. Conclusiones	35
VII. Referencias	36

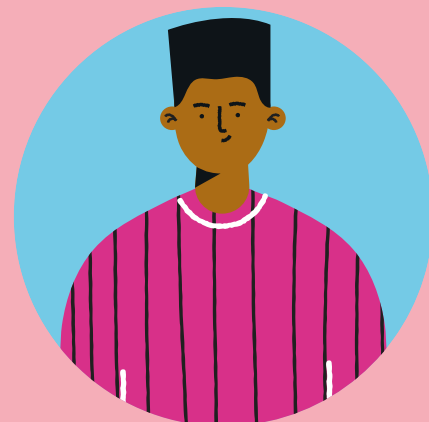


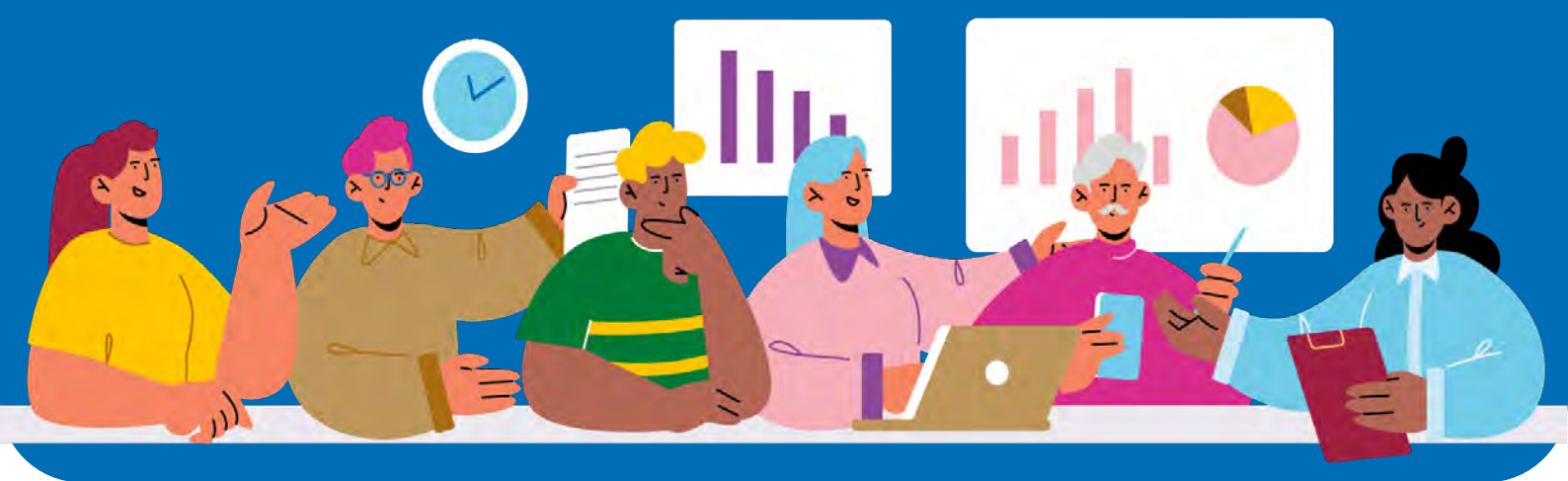
Introducción

La discriminación por apariencia en el ámbito laboral es una práctica común, normalizada, sistemática y culturalmente aceptada (Hernández, 2024). Este fenómeno tiene como consecuencia la negación del acceso al empleo a personas trabajadoras, sobre todo aquellas pertenecientes a grupos históricamente discriminados, como lo son las mujeres, personas de la diversidad sexual y de género, personas indígenas, afrodescendientes y morenas, así como a personas con discapacidad, por mencionar algunas. También tiene afectaciones relacionadas al estatus socioeconómico, ya que la apariencia y la vestimenta están cruzadas por el nivel de ingreso que una persona trabajadora tiene, sostenidos sobre prejuicios y estereotipos sobre la vestimenta.

Esta problemática tiene diversas manifestaciones, como la falta de contratación por prejuicios asociados con el tono de piel y la apariencia de las personas, hasta la prohibición de un ascenso por la forma en la que se ven las personas. Sin embargo, una de las manifestaciones más frecuentes están relacionadas con sanciones por incumplir con el código de vestimenta, que en muchos casos cuentan con sesgos discriminatorios, sobre todo los asociados a cuestiones de género e identidad de género, racismo y clasismo.

Es por ello que desde el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) en conjunto con ADIL Diversidad e Inclusión Laboral, se presenta este manual para la construcción de guías de vestimenta incluyente. Este manual está construido desde la experiencia en la revisión normativa que tienen ambas partes, así como del conocimiento práctico que han desarrollado a través del trabajo directo con instituciones del ámbito corporativo. **COPRED y ADIL.**





Desde el COPRED mediante la plataforma de vinculación con empresas, llamada “El Gran Acuerdo por el Trato Igualitario” (GATI), se lleva a cabo un exhaustivo proceso de revisión de normativa empresarial para las empresas que buscan ser parte de esta Red de Empresas Incluyentes. El GATI actualmente cuenta con 70 empresas comprometidas con la igualdad y no discriminación, todas ellas pasaron por el proceso de revisión de sus políticas, que incluyó su código de vestimenta. De 2016 a 2024 se han revisado más 120 políticas empresariales, entre las que se encuentran códigos de ética, códigos de vestimenta y protocolos para la atención de casos de discriminación, acoso y hostigamiento sexual, aunque la mayoría de empresas del GATI no cuentan con código o alguna política respecto a la vestimenta, de las que se observaron, la gran mayoría tuvieron que realizar cambios para contar con una política más incluyente y respetuosa de la apariencia de las personas.

Por su parte, desde su fundación en 2014, ADIL trabaja de manera cercana con el sector corporativo para impulsar políticas y prácticas que favorezcan la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a todas las personas en los espacios de trabajo. A lo largo de los años, ha acompañado a cientos de empresas en México en la elaboración, implementación y evaluación de políticas internas de no discriminación, incluyendo aquellas relacionadas con el código de vestimenta, lenguaje incluyente, comités de diversidad, encuestas internas de sesgos y pertenencia con óptica de inclusión, así como capacitación en estrategias de cultura.

De la mano de Human Rights Campaign Foundation, desde 2016 implementa en México el programa Mejores Lugares para Trabajar LGBTQ+. En 2021 y 2025 elaboró y publicó el Manual de Inclusión Laboral de Personas Trans en los Espacios Laborales, en conjunto con Human Rights Campaign Foundation y Baker McKenzie. Esta experiencia directa con el mundo corporativo fortalece y complementa el enfoque normativo del presente manual, apostando por su viabilidad, pertinencia y aplicación práctica en el contexto empresarial mexicano.

ADIL y COPRED mantienen una relación de colaboración desde 2014 orientada a generar espacios de diálogo y producción de conocimiento junto con los centros laborales, con el objetivo de impulsar los cambios sociales necesarios para la construcción de entornos libres de discrimi-

nación. A lo largo de estos años, se han llevado a cabo foros de intercambio de buenas prácticas en inclusión laboral y, más recientemente, el trabajo se ha enfocado en la realización de seminarios de capacitación dirigidos a nuevos liderazgos en inclusión.

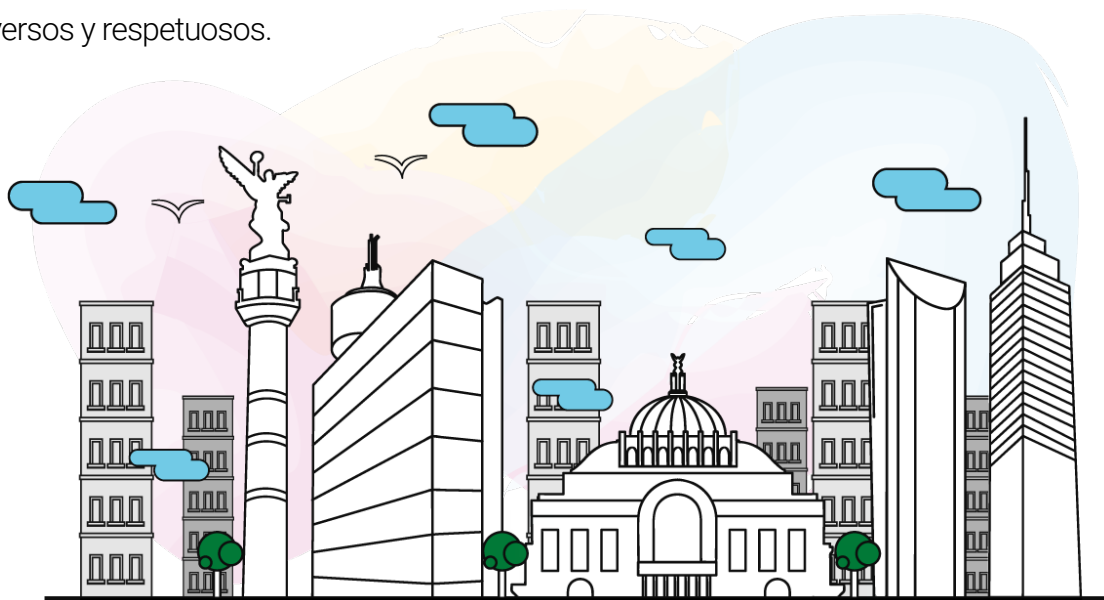
En este contexto, la presente guía constituye el primer documento elaborado de manera conjunta, resultado de un proceso de escucha activa y de identificación de las necesidades expresadas por las empresas en esta materia.

Esta guía tiene como propósito apoyar a las empresas comprometidas con la diversidad y la inclusión que buscan impulsar una transformación profunda tanto en su normativa como en sus procesos. El contenido se organiza en seis secciones, diseñadas para leerse de manera independiente y en el orden que se prefiera.

En la primera parte se expone la importancia de revisar las políticas de vestimenta con el fin de convertirlas en guías incluyentes, respetuosas de los derechos y de la identidad de las personas. Posteriormente, se presenta la normativa que constituye el sustento legal de dichas políticas.

La siguiente sección aborda la construcción de guías de vestimenta. Se introducen categorías conceptuales sobre los códigos de vestimenta y se ofrece, de manera didáctica, una propuesta para elaborar una guía incluyente. Este apartado incluye consideraciones para acompañar a personas en transición de género, así como ejemplos y propuestas que permitan identificar y superar problemáticas discriminatorias en los códigos de vestimenta, apoyando los procesos de revisión normativa empresarial.

Finalmente, se presenta un listado de recomendaciones para diseñar una guía de vestimenta incluyente, seguido de las conclusiones. Con ello, se espera que esta guía funcione como un incentivo para que las empresas inicien la revisión y actualización de sus normativas, avanzando hacia entornos laborales más justos, diversos y respetuosos.



I. Justificación ¿Por qué una guía de recomendaciones para la vestimenta en el ámbito laboral?

Como parte de la experiencia que ADIL y COPRED tienen en la promoción de una cultura de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral, y en el acompañamiento en la implementación de políticas de inclusión laboral, se ha identificado que la apariencia física influye en el acceso, permanencia y desarrollo laboral de las personas en sus espacios de trabajo.

Lo anterior ha hecho que las guías, códigos y/o lineamientos de vestimenta se vuelvan políticas importantes dentro de los espacios de trabajo, si bien muchas de estas políticas responden también a normativas nacionales, justificadas sobre la seguridad, salud e higiene en sectores productivos y de servicios que lo requieren (por ejemplo: en sector manufacturero, restaurantero o de la salud), muchas veces dentro de las empresas estos documentos responden a la construcción social de una “imagen profesional”, la cual puede variar dependiendo de la empresa y el producto o servicio que se brinda. En esta última se han identificado criterios y/o sesgos con raíces discriminatorias.

I.I Estadísticas relacionadas con la imagen, identidad y expresión de género

En el 2012 Eva Arceo y Raymundo Campos llevaron a cabo la investigación “Discriminación en el mercado laboral mexicano: un experimento de campo”, con la intención de conocer la existencia de sesgos racistas, de género y clasistas en los procesos de contratación. Su estudio revela que las mujeres con apariencia europea, blancas, delgadas y con un fenotipo asociado a la belleza hegemónica, tienen 23 % más llamadas a entrevista que las mujeres con fenotipo indígena y para los hombres la apariencia no representa un reto a la hora de conseguir un trabajo.

En la misma línea en el año 2020, Raymundo Campos y Eva González realizaron un ejercicio similar para entender si existía una correlación entre ser una persona gorda y tener dificultades en el acceso al empleo. Los resultados del estudio demuestran que las mujeres no gordas reciben 37% más llamadas que una mujer gorda, al igual que con el tema del racismo: para los hombres ser gordos no representa tanto una problemática en la búsqueda del empleo.

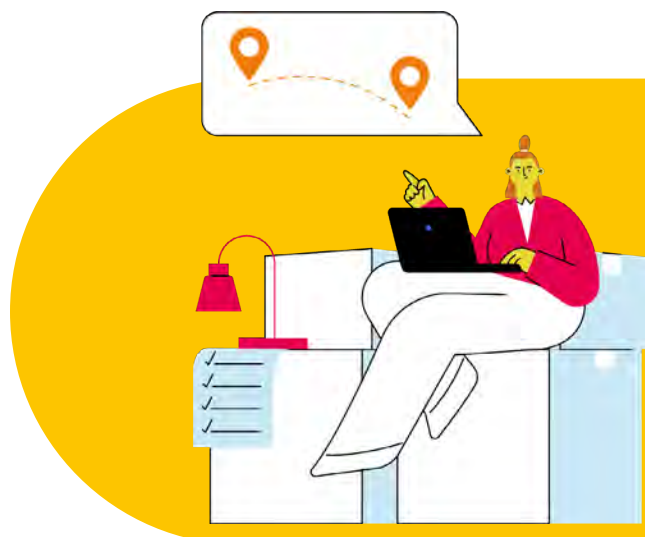
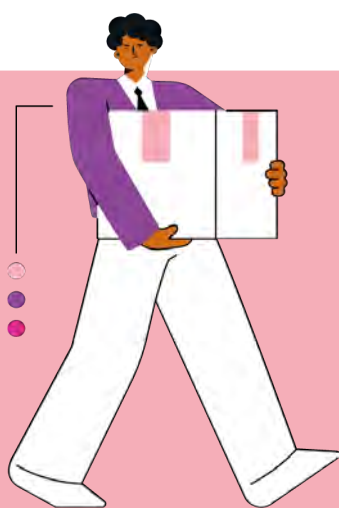


Por su parte, el COPRED, en su Encuesta de Discriminación en la Ciudad de México (EDIS 2021), expone que en cuanto a la percepción de la discriminación, las personas encuestadas de la capital opinan que las causas más comunes de la discriminación se relaciona con: la pobreza (16.4%); seguido por el color de piel (16.2%) y la orientación sexual 10.6%); en menor medida también se menciona la clase social (9.1%), el nivel económico (7.5%) y la vestimenta (6.9%).

La EDIS también expone en sus datos de percepción que uno de los grupos que se mira como más discriminado es el de personas de piel morena, que ocupa el primer lugar con un 18.7%. Por otro lado, en cuanto a los datos de prevalencia, es decir, de personas que manifestaron haber vivido discriminación, destaca que el principal lugar donde este hecho sucedió es en el trabajo (36.9%), y en los motivos de discriminación, los principales motivos son: la forma de vestir (ocupa el segundo lugar con un 7.7%), el sobrepeso (7.6%), color de piel (6.7%), por su imagen (6.3%) y en menor medida por la estatura (2.7%) y los tatuajes (2.6%).

En el mismo sentido, en el documento “Panorama de los casos de discriminación laboral en la Ciudad de México. Estudio de las quejas atendidas por el COPRED 2013-2022” (2024), también se visibiliza que, en un análisis de casos en el periodo referido se encontraron 53 casos de discriminación relacionados con la apariencia física en los espacios de trabajo, ocupando con ello el séptimo lugar de motivos de discriminación laboral.

En sentido similar, desde el COPRED se llevaron a cabo diversos ejercicios participativos con personas trabajadoras 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 y se publicó el estudio “¿Cómo pensamos y evitamos la discriminación en el trabajo. Experiencias de personas trabajadoras en la Ciudad de México”. Los ejercicios generaron información cualitativa sobre la discriminación en los espacios laborales y las formas para prevenirla y erradicarla. Gran parte de los casos de discriminación registrados en este estudio han sido motivados por: el género, el racismo





y clasismo, y por la edad. El 21% de las menciones sobre racismo y clasismo correspondieron a discriminación por apariencia física, tono de piel y vestimenta, 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.

I.II La problemática en los sesgos, prejuicios y estereotipos sobre la imagen

El trato diferenciado relacionado con la vestimenta de las personas no depende sólo de las formas de vestir, surge de prejuicios, estereotipos y estigmas motivados por creencias construidas socialmente sobre la identidad de las personas y las concepciones de belleza. La belleza y la percepción que la sociedad tiene de ciertos cuerpos no es ajena a sistemas de opresión como el racismo, el cual opera de muchas formas, una de ellas es jerarquizando y marcando los cuerpos por su apariencia, esto se une con los sesgos clasistas, capacitistas e incluso con la gordofobia.

Lo anterior, tiene como resultado la construcción de la “imagen profesional”, como una idea basada en subjetividades sobre cómo deberían verse las personas en espacios corporativos y empresariales: por ejemplo, hay ciertas prendas de ropa que son vistas como “más profesionales”, pero el acceso a ellas depende del acceso a recursos y ciertos espacios usualmente privilegiados; también hay creencias sobre las cuales se asocian las modificaciones corporales (tatuajes y piercings) como menos formales para el trabajo; o encuentran mayores retos en el empleo ciertas corporalidades, como personas de talla grande, negras, indígenas o morenas, ya que sus identidades no se asocian al ideal de belleza impuesto.

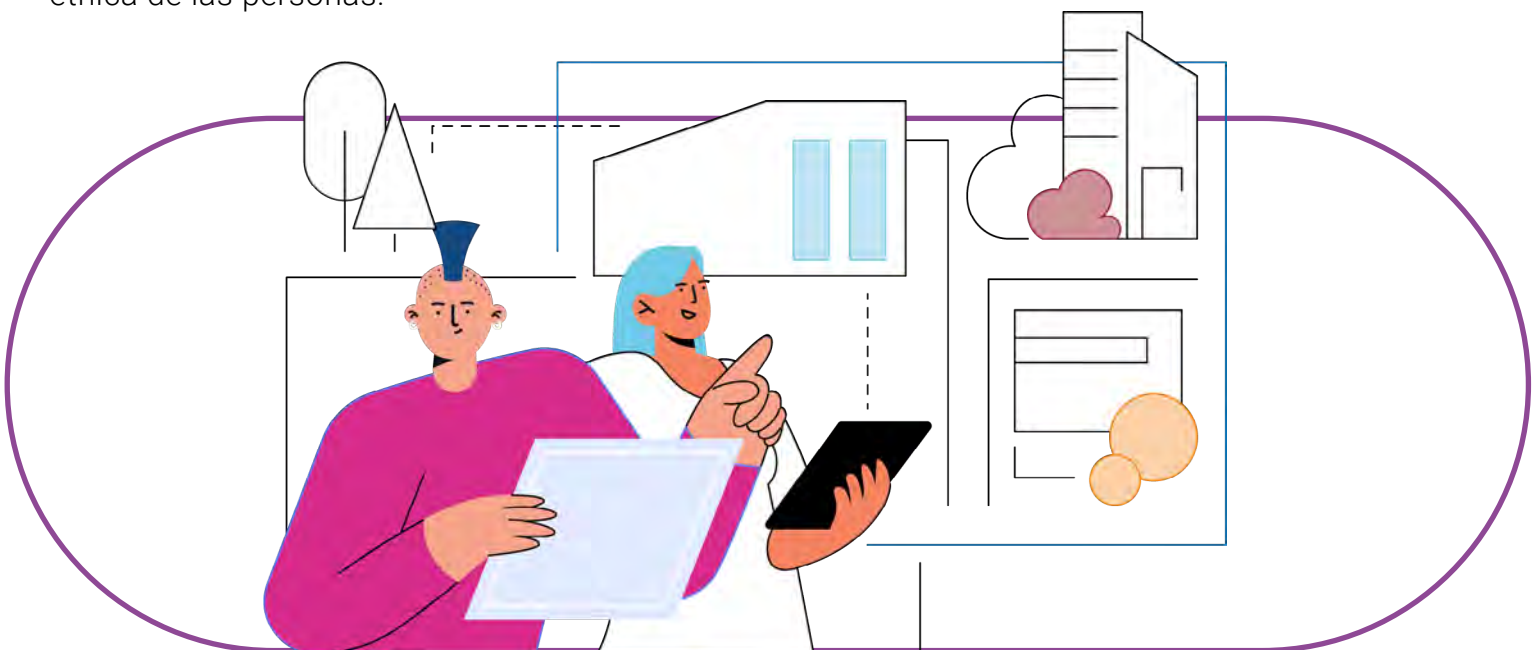
Esa lectura de los cuerpos obedece a una idea racista de superioridad y belleza, basada en un estándar asignado a la apariencia, del cual se desprenden atributos de inteligencia, moralidad, capacidad y personalidad, lo cual conocemos como privilegio blanco y bello; la apariencia de las personas es una característica que define la posición social que ocupan, por ejemplo: las personas bellas, se dice una y otra vez, en el cine, la televisión, el teatro, las revistas, la moda, los comerciales y publicidad, son las personas blancas y son el ideal al que se debería aspirar: aquellas con una fisonomía occidental europea, y las demás: las morenas, las indígenas, las afrodescendientes, las asiáticas, no pertenecen a ese grupo, salvo contadas excepciones, siendo categorizadas como personas inferiores con estatus a las que no se debe aspirar. En ese entendido es cómo funciona la mercadotecnia, pues vende el aspirar a

“lo blanco” a “la blanquitud” y en los espacios de trabajo también se reproducen estas mismas ideas.

En ese sentido, muchas veces las normas que se establecen en los códigos de vestimenta se rigen por criterios que obedecen a esos mismos prejuicios y estereotipos racistas, sexistas, capacitistas, etc., y no necesariamente a las actividades o habilidades que se requieren para desempeñar ciertas funciones en el trabajo. Es fundamental que las guías de vestimenta o la normativa relacionada, se encuentre diseñada sobre criterios objetivos, razonables y justificables, y no sobre sesgos y prejuicios discriminatorios hacia grupos históricamente discriminados, como las personas racializadas o las de la diversidad sexual y de género.

En México los avances legislativos en materia de identidad de género - como el reconocimiento del derecho al cambio de nombre y género en documentos oficiales - han generado un entorno legal más propicio para el respeto a los derechos de las personas trans y no binarias. Sin embargo, estos avances aún no se traducen plenamente en los espacios laborales. La expresión de género, particularmente a través de la vestimenta, sigue siendo un motivo de exclusión, estigmatización o presión para ajustarse a las normas binarias y cisnormativas en el mundo corporativo. Frente a esta realidad, la presente guía representa también una oportunidad para que las empresas se sitúen en la vanguardia en materia de inclusión laboral, garantizando condiciones dignas, respetuosas y equitativas para personas trans y no binarias, tanto para aquellas que ya laboran dentro de ellas, como para quienes podrían incorporarse en un futuro próximo.

Esta guía busca prevenir y atender la discriminación por apariencia física y vestimenta en los espacios de trabajo a través del establecimiento de lineamientos claros de cómo generar guías y códigos de vestimenta más incluyentes y no discriminatorios, que incluyan el respeto a la expresión e identidad de género, así como el respeto y protección de la identidad cultural y étnica de las personas.



II. Normativa

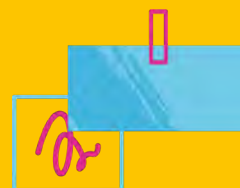
De manera internacional, nacional y local se cuenta con normativa robusta que establece la obligatoriedad de las empresas de respetar y garantizar la protección de los derechos humanos, es fundamental que los documentos sobre la vestimenta en los espacios laborales sean respetuosos con los derechos humanos y alineados a las leyes vigentes.

Para la construcción de guías de vestimenta incluyente es necesario que estas se encuentren basadas en la normativa aplicable. Por lo cual, en este apartado se presenta en primer lugar la normativa sobre la protección de los derechos humanos y la responsabilidad que tienen las empresas en garantizar su cumplimiento y no llevar a cabo acciones discriminatorias. En un segundo momento, se presentan las Normas Mexicanas de carácter obligatorio en las que se justifica el uso de uniformes y equipo de seguridad personal en los espacios laborales, con la intención de que las empresas cuenten con parámetros de vestimenta objetivos, razonables y justificables, no basados en sesgos y prejuicios.

Entre la principal normativa en materia de derechos humanos se encuentran:

A nivel internacional el capítulo 2 de los **Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de la ONU** que establece la responsabilidad de las empresas en la protección de los derechos humanos, dividiéndola en dos rubros:

- Evitar que sus propias actividades contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos y hagan frente a esas consecuencias cuando se produzcan;



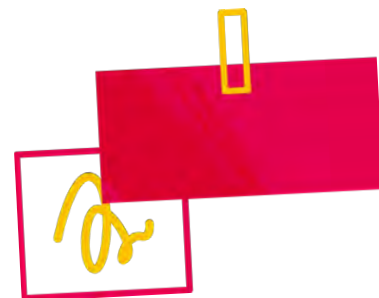
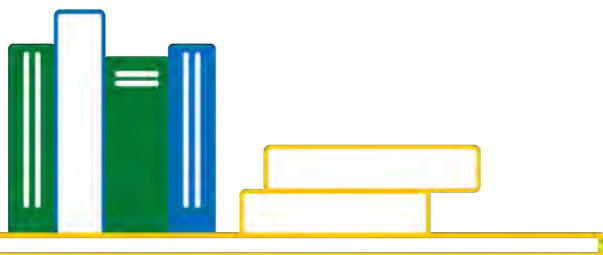
- Tratar de prevenir o mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos directamente relacionadas con operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales, incluso cuando no hayan contribuido a generarlos.

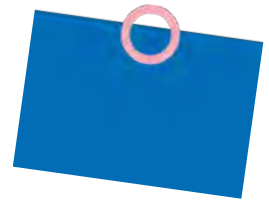
De la misma manera **La Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, a través de la Declaración tripartita sobre empresas multinacionales OIT 1977-2006 especifica que las empresas multinacionales deberían guiarse por el principio de no discriminación en todas sus operaciones, y por consiguiente, asegurar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

A nivel nacional la Ley Federal del Trabajo estipula que se entiende por trabajo digno o decente aquel en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador. Además establece la responsabilidad de los espacios laborales de la seguridad e higiene y de la prevención de los riesgos en el trabajo, lo cual implica dotar a las personas trabajadoras de las herramientas necesarias para el desempeño de tu trabajo, como los uniformes que deben garantizar la calidad y el buen estado, se prohíbe exigir indemnización a las personas trabajadoras por su desgaste y estos deben ser reemplazados (por la empresa) cuando ya no sean eficientes.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación establece el Derecho al Libre Desarrollo de la Personalidad como un derecho fundamental que reconoce la facultad de toda persona a ser individualmente como quiere ser, elegir de manera libre y autónoma su proyecto de vida, de acuerdo con sus valores, ideas, expectativas, gustos, etc. Este derecho comprende, entre otras expresiones: elegir a su pareja personal, su profesión o actividad laboral y escoger su apariencia personal, lo cual incluye su forma de vestir y expresarse mediante su apariencia.

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





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

También existen las **Normas Oficiales Mexicanas (NOM)**, que son regulaciones técnicas de carácter obligatorio que establecen requisitos para garantizar la calidad y seguridad de productos, procesos y servicios que ofrecen las empresas, así como la seguridad para las personas trabajadoras en los espacios laborales, por ejemplo:

- **NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención:** Con el objetivo de establecer los elementos para identificar, analizar estos riesgos y promover un entorno favorable en los centros de trabajo.

Además, en el país las Normas (NMX) son mecanismos voluntarios que contienen estándares técnicos y regulaciones de calidad, para garantizar la construcción de espacios laborales seguros y del respeto de los derechos humanos, como:

- La **NMX-R-025-SCFI-2015, Igualdad laboral y no discriminación:** Esta norma establece los parametros mínimos para construir espacios laborales seguros. Esta Norma certifica y reconoce a los centros de trabajo que cuentan con políticas de igualdad y no discriminación que favorecen el desarrollo integral de las personas colaboradoras.

La normativa mexicana, además de tener las pautas sobre igualdad y no discriminación, también cuenta con normas que establecen reglas específicas sobre la vestimenta, es relevante su conocimiento para poder construir guías sobre vestimenta para las empresas que tengan su base en requisitos objetivos, razonables y justificables. Algunas de las normas aplicables sobre el tema son:

- **NOM-030-STPS-2009, Servicios Preventivos de Seguridad y Salud en el trabajo, Funciones y actividades:** establece que las personas trabajadoras deben ocupar uniformes y equipo de protección que establezca la empresa de acuerdo a sus funciones. Es necesario tomar en cuenta que en esta norma se establece que el uso de ciertas prendas se debe justificar de acuerdo al trabajo que se desempeña y debe ser útil para la seguridad e higiene, tanto del personal, como de la clientela.

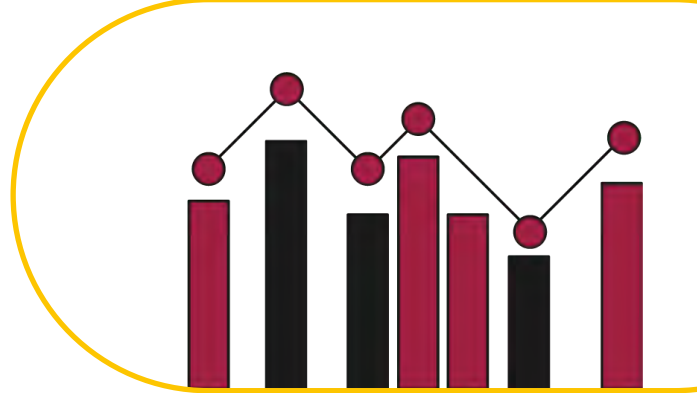
- **NOM-017-STPS-2008, Equipo de protección personal:** La cual tiene el objetivo de dotar a los espacios laborales los requisitos mínimos para que la empresa seleccione, adquiera y proporcione el equipo de protección correspondiente, para proteger a las personas trabajadoras contra los riesgos derivados de las actividades que desarrollen. Entre este equipo se encuentran: chalecos, botas, cascos, gafas, careta, gogles, guantes, mangas, mandiles, otro calzado de seguridad, entre un gran listado de prendas necesarias para garantizar la seguridad.
- **NOM-113-STPS-1994, Calzado de protección:** Establece las especificaciones mínimas de seguridad, métodos de prueba y características que debe cumplir el calzado de protección utilizado por las personas trabajadoras para la protección ante accidentes laborales derivados de sus funciones.
- **NOM-120-SSA1-1994, Prácticas de higiene para el proceso de alimentos, bebidas o suplementos alimenticios:** Con el objetivo de establecer los requisitos mínimos de buenas prácticas para la preparación, producción y manipulación de alimentos y bebidas; en esta NOM se menciona la necesidad de que las personas trabajadoras que entran en contacto con alimentos y bebidas cumplan con ciertos criterios sobre la higiene personal y la vestimenta, como: ropa y calzado limpios, cabello corto o recogido y uñas recortadas y sin esmalte; no permite el uso de joyería, ni adornos en manos, cara incluyendo boca y lengua, orejas, cuello o cabeza.

Estas normas establecen los criterios sobre los cuales se puede justificar el uso de ciertos uniformes, prendas y equipo; tanto para la seguridad de las personas trabajadoras, como de los materiales que se manipulan. Como expondremos en las siguientes secciones, es fundamental, que los documentos sobre la vestimenta que se implementen en los espacios laborales se encuentren debidamente justificados en la normativa, además, de adoptar la normativa en la materia correspondiente a las labores que se desempeñan en sus espacios laborales.

II.I Abordaje corporativo

Las empresas que cuentan con trabajo en Diversidad, Equidad e Inclusión, idealmente cuentan con un documento interno que regula la relación entre las personas con perspectiva de no discriminación. En nuestro país, este documento debe estar alineado a la Ley Federal de Trabajo y la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, así como a las normativas antes expuestas.





Este texto de compromiso con la no discriminación usualmente lo encontramos en el código de ética, o puede estar contemplado en el reglamento de trabajo o llegar a ser tan específico como contar con una política de diversidad e inclusión o de derechos humanos. En la mayoría de las ocasiones incluyen y nombran los conceptos o características de las personas sobre los cuales observarán y trabajará en favor de la igualdad y no discriminación, aunque en la mayoría de las ocasiones no transcriben de manera exacta todas las que se enuncian las leyes, lo cual no exime de su apego y observación.

En la Ley Federal de No Discriminación se menciona:

- 2018 - Artículo 1°- III "Discriminación: Para los efectos de esta ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo."

En la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México:

- 2015 - Artículo 5°: "Queda prohibida cualquier forma de discriminación, entendiéndose por ésta la negación, exclusión, distinción, menoscabo, impedimento o restricción de alguno o algunos de los derechos humanos de las personas, grupos y/o comunidades, estén o no en situación de discriminación imputables a personas físicas o morales o entes públicos con intención o sin ella, dolosa o culpable, por acción u omisión, por razón de su origen étnico, nacional, raza, lengua, sexo, género, identidad indígena, identidad de género, expresión de rol de género, edad, discapacidad, condición jurídica, social o económica, apariencia física, condiciones de salud, características genéticas, embarazo, religión, opiniones políticas, académicas o filosóficas, identidad o filiación política, orientación sexual o preferencia sexual, estado civil, por su forma de pensar, vestir, actuar, gesticular, por tener tatuajes o perforaciones corporales, por

consumir sustancias psicoactivas o cualquier otra que tenga por efecto anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, de los derechos y libertades fundamentales, así como la igualdad de las personas frente al ejercicio de derechos. También será considerada como discriminación la bifobia, homofobia, lesbofobia, transfobia, misoginia, xenofobia, la segregación racial y otras formas conexas de intolerancia, el antisemitismo en cualquiera de sus manifestaciones.”

En línea con las leyes y normativas antes mencionadas, la guía de vestimenta que aquí se recomienda busca traducir en herramientas específicas el compromiso en favor de la no discriminación por los conceptos o características mencionadas en las leyes, tales como:

- Apariencia física, origen étnico, origen nacional, género, identidad indígena, identidad de género, expresión de género, condiciones de salud, características genéticas, formas de vestir, gesticular, por tener tatuajes o perforaciones corporales.

Desde ADIL se ha promovido con las empresas, a lo largo de los años, que sean conscientes de poner por escrito en esta lista de características la no discriminación, al menos, por expresión de género e identidad de género, donde podemos agrupar las antes destacadas. Además, desde el COPRED dentro de la revisión normativa que se realiza a las empresas, se busca que las políticas cuenten con los más altos estándares en materia de protección a los derechos humanos, por lo que se solicita que las empresas adopten una política de no discriminación y en caso de ya contar con una, esta se somete a revisión.

Se espera que las empresas sean conscientes del compromiso que nos dictan estas leyes para convertir esta declaratoria en acciones específicas, a través de guías y procedimientos (como pretende ser esta herramienta), y que se acompañen de recursos para su aplicación a través del establecer métricas, realizar capacitación al respecto, organizar foros o espacios de moderación para su puesta en marcha y observación continua.

Conocer la normativa en materia de igualdad y no discriminación, así como sobre la vestimenta, es fundamental para que las empresas construyan políticas que no estén basadas en sesgos y prejuicios sobre la apariencia de las personas. Es necesario que los equipos hagan una revisión a su normativa empresarial interna, teniendo en cuenta la información antes presentada, para contar con los más altos índices en materia de igualdad y no discriminación, ser respetuosas de la ley y evitar sanciones, así como para garantizar la protección de la dignidad de las personas trabajadoras.

III. Sobre las Políticas de Vestimenta

Las políticas de vestimenta son instrumentos para las empresas que ayudan a construir la imagen, dar sentido de pertenencia a las personas trabajadoras y servir de apoyo para las actividades de la misma, esto a través de normar o establecer lineamientos para la vestimenta de las personas empleadas.

Estas políticas son un conjunto de normas o lineamientos que establecen cómo se espera que las personas que laboran en ellas se presenten en el espacio de trabajo en términos de ropa, accesorios, peinado y, en algunos casos, aspectos relacionados con la higiene, seguridad o imagen personal. En principio, su objetivo principal es proyectar una imagen corporativa alineada a la identidad y valores de la organización, así como garantizar condiciones de seguridad, salud e higiene (cuando el tipo de trabajo lo requiere). Cuando se diseña de manera inclusiva, estas políticas también pueden contribuir a la equidad, el bienestar y la no discriminación en el espacio laboral.

III.1 Categorías conceptuales

Es importante señalar que cuando se establecen políticas de vestimenta, usualmente se construyen desde una perspectiva rígida, reglamentaria e incluso se imponen sanciones por su incumplimiento, en este caso pueden entrar aquellas políticas en donde las empresas cuentan con uniformes para la seguridad e higiene, que en la mayoría de los casos se conocen como códigos de vestimenta. Por otro lado, para labores en las que no se requiere el uso de uniforme y se puede tener mayor flexibilidad de la vestimenta, se recomienda crear guías de vestimenta, que establezcan algunos parámetros, pero no conlleve una obligación, ni tenga una sanción.



A continuación se explican con mayor detalle estas categorías:

a. Uniformes

Los que refieren al uso de ropa distintiva y homogénea que se utiliza de manera reglamentaria y obligatoria en los espacios laborales, las cuales permiten cubrir requisitos y estándares en la empresa.

Existen motivos objetivos y razonables que pueden justificar el uso de uniformes, que agrupamos en las siguientes subcategorías:

- Operación - pueden ser prendas sueltas que permiten que la persona no utilice su ropa personal para realizar funciones de la empresa que impliquen desgaste o exposición mayor a daño de las prendas.
- Salud - aquellas que se usan en espacios farmacéuticos, laboratorios, médicos y cualquier espacio aséptico, con la intención de cumplir con la normativa en la materia.
- Higiene - las que se usan en el manejo de alimentos, bebidas y medicamentos.
- Seguridad - toda aquella prenda y accesorios que garanticen la integridad física de la persona al realizar su trabajo.
- Imagen de marca - Se enfocan en construir una imagen visual ante la clientela o personas usuarias. Indican prendas que se usan con fines de identificación visual del personal en pisos de venta o servicios, por ejemplo. Permiten agilizar los tiempos de atención, e identificar diferencias de responsabilidad dentro de espacios comerciales, atención o consumo.

b. Guía de vestimenta - Vestirse para el día a día

Contiene sugerencias sobre las prendas que se pueden usar en los espacios laborales de oficina y dan opciones a las personas trabajadoras para el uso de la vestimenta de acuerdo a las funciones que desempeñan en sus espacios laborales.

Permiten que la persona elija su vestimenta para una convivencia cotidiana homogénea como grupo social interno y de atención a su clientela:

- Permite que las personas utilicen las prendas con las que se sientan cómodas, dependiendo de las actividades específicas que desarrollan cada día.
- No tiene lineamientos obligatorios ni buscan homogeneizar la apariencia.
- Deja a criterio de la persona que lo aplique las prendas que se entiendan como adecuadas para cada situación del negocio.
- No se establecen sanciones por su incumplimiento.

IV. Guías de Vestimenta SIN Discriminación

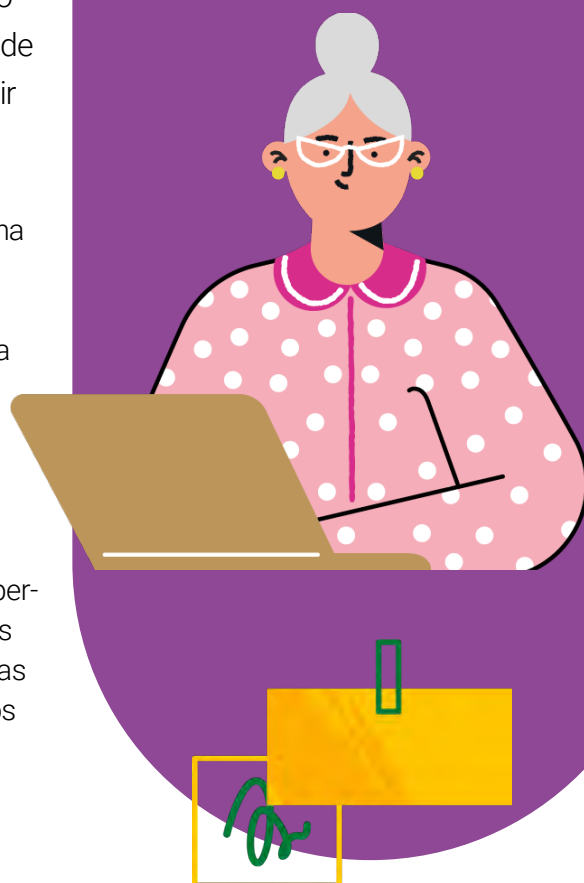
Desde la perspectiva jurídica, existen justificaciones razonables, objetivas y proporcionales para la construcción y aplicación de las políticas empresariales, como los códigos de vestimenta; estas justificaciones permiten construir políticas no discriminatorias, basadas en el respeto a los derechos humanos y con base en la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras, proveedoras y clientela.

En este apartado se presentan las definiciones de estas tres justificaciones con la intención de compartir con los centros de trabajo estos conceptos guía, los cuales les permitirán evaluar la construcción y redacción de los códigos de vestimenta.

a) Razonabilidad: este principio se refiere a la existencia de una relación lógica entre los fines y los medios de una medida. Aplicado a las políticas empresariales, tanto la persona empleada como la fuente empleadora deben ejercer sus derechos y obligaciones de acuerdo con razonamientos lógicos de sentido común, sin incurrir en conductas abusivas del derecho de cada una.

Por ejemplo: En 2019, se hizo viral el caso de una aerolínea mexicana de bajo costo que tenía una política no escrita sobre la apariencia física de su personal de atención al cliente y sobrecargos. Según testimonios de ex empleados y reclutadores, la empresa prefería contratar mujeres jóvenes, de tez clara, delgadas y con rasgos europeos. Además, en entrevistas de trabajo se les sugería que evitaran ciertos estilos de cabello, colores oscuros de piel y que mantuvieran una “imagen aspiracional”.

Este caso reflejó cómo, en sectores de servicio a la clientela, la percepción de belleza está fuertemente influenciada por estándares occidentales y cómo esto afecta el acceso al empleo de personas racializadas. De hecho, varias candidatas que cumplieron con los



requisitos técnicos y hablaban más de dos idiomas reportaron haber sido rechazadas por no ajustarse a estos estándares estéticos.

El caso generó debate sobre discriminación en la imagen profesional y llevó a que instituciones como COPRED recordaran la ilegalidad de estas prácticas en el marco de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

En el ejemplo anterior, los requisitos sobre las características físicas de las personas no eran **razonables**, ya que no había una relación lógica entre los fines y los medios, el mismo trabajo podrían desempeñar las personas de piel morena que las de tez clara, la solicitud sería razonable si se basara únicamente en el desempeño del trabajo y no estuvieran contruidos sobre la base de prejuicios y estereotipos racistas y clasistas, sobre cómo es la apariencia “profesional” o “bella”.

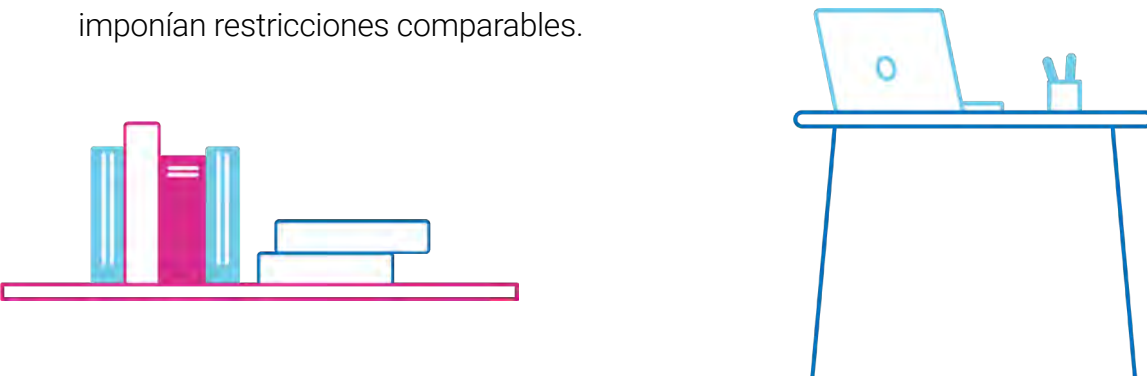
b) Proporcionalidad: Este principio se utiliza como el término de comparación entre las medidas y sus fines, es decir, que si un fin es excesivo o mínimo (desproporcionado) con el medio que se esté aplicando, entonces se está dando un trato desigual a la personas empleadas.

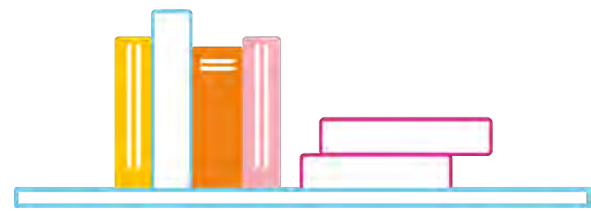
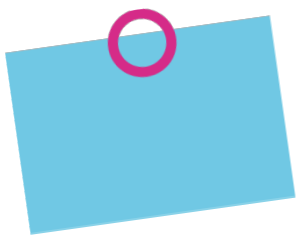
Por ejemplo, si una empresa impone sanciones económicas o administrativas al personal por no seguir un código de vestimenta sin proporcionar uniformes o apoyos económicos específicos para la compra de ciertas prendas, esto podría considerarse desproporcionado.

En 2018, en el sector bancario de México, se dio a conocer un caso en el que una institución financiera aplicaba sanciones desproporcionadas a sus empleadas por incumplir el código de vestimenta. La política interna de la empresa establecía que las mujeres debían usar tacones de al menos 5 cm, maquillaje discreto y ropa formal. Si alguna empleada no cumplía con estos requisitos, podría recibir desde una amonestación verbal hasta una suspensión sin goce de sueldo.

El caso generó controversia cuando una empleada con una lesión en el pie fue sancionada por acudir a trabajar con zapatos de piso, a pesar de contar con una constancia médica. Esto llevó a que la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) emitiera una recomendación sobre la necesidad de evitar políticas de vestimenta que vulneren derechos laborales y discriminan con base en estereotipos de género.

Este es un caso claro de **falta de proporcionalidad**, ya que la medida (sancionar con suspensión y sin goce de sueldo) era excesiva en relación con el fin que se buscaba (mantener una imagen corporativa). Además, la política afectaba de manera desigual a las mujeres, ya que a los hombres no se les imponían restricciones comparables.





c) Objetividad: El último principio nos habla sobre las bases con las que se puede justificar una normativa o política. Todas deben partir de criterios generales que sean aplicables a todas las personas y alejadas de características personales, que resultan subjetivas.

Para ejemplificar, podemos reflexionar sobre los requisitos que se solicitan al publicar ofertas de empleo que se relacionan con la imagen de las personas: las características personales no son objetivas para la realización de actividades, sin embargo, es común encontrar ofertas para puestos de anfitrión (hostess/host) en las que solicite características como “buena presentación”, medidas, talla o peso, que puede reforzar sesgos de género, racismo y clasismo. Estas razones carecen de objetividad y por lo tanto vulnera el acceso al derecho al empleo en razón de una característica personal (subjetiva), lo cual constituye discriminación.

Por ejemplo: En 2021, una cadena de restaurantes en México fue denunciada por aplicar criterios subjetivos en la contratación y vestimenta de su personal. La empresa establecía que el personal de servicio debía tener una “buena presentación”, sin definir claramente qué significaba este criterio. Durante el proceso de selección, algunas personas candidatas reportaron haber sido rechazadas por tener tatuajes visibles, cabello rizado natural o por no cumplir con estándares físicos no especificados en la oferta de empleo.

Este caso generó debate cuando una mujer fue rechazada por llevar el cabello afro natural, bajo el argumento de que “no era lo suficientemente formal”. Al ser cuestionados, los gerentes no pudieron justificar de manera objetiva cómo el tipo de cabello afectaba el desempeño del trabajo. La denuncia llegó a instancias como COPRED, que dictaminó que estas prácticas constituían discriminación por apariencia y reforzaban estereotipos raciales.

El problema en este caso fue la falta de **objetividad** en la política de vestimenta pues se consideraban factores de apariencia. No existían criterios claros que justificaran estos criterios subjetivos como indispensables en relación con la operación del negocio, recayendo en las personas reclutadoras a que tomaran una decisión basada en sesgos y juicios.

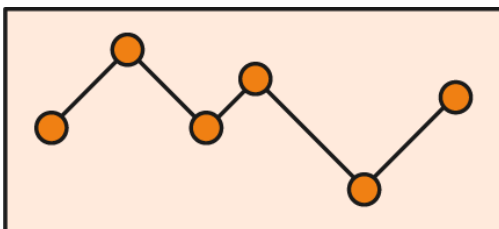
Estos tres principios resultan fundamentales para poder evaluar si alguna política de vestimenta podría ser discriminatoria. Al momento de analizar los instrumentos internos de la empresa, se deben siempre responder a estos tres principios. Si alguno de ellos no se cumple o es ambiguo, es necesario replantearse ¿Cuál es el motivo por el que fue creado? ¿Este motivo sigue vigente? ¿Qué objetivo tiene para la empresa? ¿Debería modificarse? ¿Se puede prescindir del mismo?

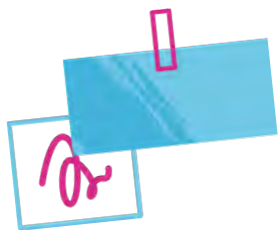
Algunos ejemplos de lineamientos que son objetivos, proporcionales y justificados en términos de vestimenta son:

- En contextos donde la vestimenta tiene implicaciones de seguridad:
 - * Se deben cumplir con las normas establecidas para la protección de la salud y la seguridad de las personas trabajadoras.
 - * Estas prendas deben ser proporcionadas por la empresa.
- En términos de higiene, las reglas de vestimenta pueden variar según el tipo de trabajo o actividad que se realice, como por ejemplo:
 - * El personal de limpieza debe usar prendas que protejan de químicos, bacterias y polvo.
 - * El personal de salud también requiere prendas de ropa que faciliten su labor.
 - * Personal de laboratorios químicos también requiere protección especializada para su labor, como mascarillas quirúrgicas y gorros.
 - * En la manipulación de alimentos también se debe usar ropa especializada con el objetivo de mantener un alto grado de higiene personal, como ropas de color claro, guantes, gorros, cubrebocas y delantal, entre otros.
- En cuanto a la construcción de la imagen de la marca y el trato con clientela, las empresas pueden sugerir el uso de ciertos uniformes o prendas, siempre y cuando:
 - * estén objetivamente justificadas y
 - * no reproduzcan estereotipos de género, parámetros ambiguos, subjetivos o sesgos discriminatorios.
 - * sean proporcionados por la empresa y no solicite que el personal lo adquiera o se le sancione por el desgaste de las prendas.

IV.I Consideraciones específicas para acompañar a personal en transición de género

Para diseñar políticas de vestimenta libres de sesgos discriminatorios es fundamental considerar la identidad y la expresión de género de las personas, permitiéndoles utilizar la ropa con la que se sientan más cómodas. En el caso de quienes atraviesan un proceso de transición de género, el respeto hacia la vestimenta elegida resulta especialmente relevante para su desarrollo y bienestar, tanto en el ámbito laboral como en el personal. Por ello, en este apartado se presentan directrices





que pueden servir de apoyo a las empresas que acompañan estos procesos, con el fin de actuar de manera adecuada y garantizar el respeto a los derechos y la dignidad de cada persona.

La **transición de género** es el proceso que vive una persona para que su identidad de género, es decir, cómo se siente y se reconoce, esté en armonía con la forma en que se desenvuelve de manera social.

Este proceso puede incluir:

- **Cambios sociales:** usar un nuevo nombre, pronombres, vestimenta o estilo que refleje su identidad.
- **Cambios legales:** modificar documentos oficiales como actas de nacimiento, identificaciones o pasaportes.
- **Cambios médicos (si la persona lo desea):** tratamientos hormonales o cirugías, aunque no todas las personas trans los realizan y el hecho de no realizar alguna de estas acciones hace menos valiosa su experiencia.

Lo más importante es que la transición no es igual para todas las personas: cada quien decide qué pasos dar según lo que le haga sentir más auténtico y cómodo.

Estándares de apariencia

- El personal trans deberá tener la libertad de vestirse de manera consistente con su identidad de género.
- Cuando la empresa cuente con códigos de uso de vestimenta estrictos por razones de seguridad, higiene y salud, con base en la normativa aplicable, deberá respetarse por todo el personal.
- En caso de que las funciones y actividades laborales de la persona no permitan un uso de vestimenta libre, la organización deberá garantizar a su fuerza laboral el ejercicio de su derecho a una vestimenta acorde con su identidad de género en cualquier otro espacio donde no se interfiera con la normatividad específica del lugar o de la función.
- Cualquier inquietud debe abordarse directamente con la persona trans con responsabilidad y asertividad. Se debe tener cuidado de no utilizar opiniones que juzguen la apariencia de las personas por su identidad o expresión de género.

Trabajar con los estándares de la clientela

- Dar servicio directo a clientela no es motivo para negarle a una persona en transición el derecho de vestirse y presentarse de acuerdo con su identidad de género. Las personas trans que tratan con clientela tienen que apegarse a la normativa de la empresa.
- Las preferencias subjetivas de la clientela no son motivo para negarle a una persona en transición el derecho de vestirse y presentarse de acuerdo con su identidad de género en eventos relacionados con el trabajo.
- La comunicación con la clientela puede requerir conversaciones difíciles, por lo que primero debe gestionarse una reunión con la persona empleada en transición para aclarar cómo se deben manejar algunas situaciones.

IV.II Problemáticas discriminatorias en los códigos de vestimenta

Como se señaló anteriormente, estos instrumentos resultan importantes y útiles para diversos sectores empresariales. No obstante, cuando se implementan sin motivos plenamente justificados, pueden incluir disposiciones discriminatorias, contrarias a los derechos humanos y que perpetúen estereotipos, estigmas y prejuicios. Por ello, es fundamental definir con precisión su propósito y alcance.

Estos listados de guías y recomendaciones de vestimenta se pueden considerar discriminatorios si caen dentro de alguno de estos escenarios:

- A. Cuando está basado en descripciones subjetivas y/o interpretaciones personales.
- B. Si refuerza estereotipos de género binario (femenino – masculino).
- C. Cuando incluye la prohibición de prendas relacionadas con prácticas religiosas.
- D. Cuando se prohíben prendas u accesorios que son parte de la identidad indígena, étnica o cultural de ciertas personas o grupos.
- E. Si no permite ajustes razonables hacia personas con discapacidad.
- F. Si imponen un gasto económico para su cumplimiento (cuando no hay un apoyo al respecto específico por la empresa).
- G. Cuando impone sanciones basadas en juicios subjetivos de terceros.

En este apartado se expone cómo las políticas y normativas sobre vestimenta pueden incorporar sesgos discriminatorios al estar fundamentadas en prejuicios y estereotipos relacionados con la





apariciencia. Asimismo, se presentan casos que ilustran dichos sesgos y se ofrecen propuestas orientadas a la construcción de una política verdaderamente incluyente.

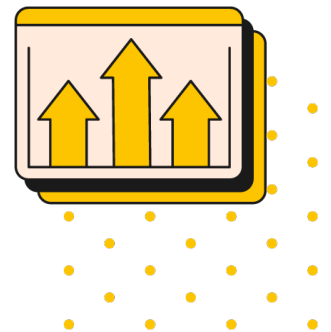
Ser flexibles respecto a la vestimenta puede hacer que las personas se sientan más cómodas siendo ellas mismas en el espacio laboral, lo cual puede aumentar los niveles de productividad de la empresa. Para mejorar la comprensión de las problemáticas discriminatorias, en este apartado se presentan ejemplos y propuestas incluyentes para abordarlas.

A. Lenguaje subjetivo en los códigos de vestimenta

Para la construcción de documentos sobre la vestimenta es preciso que se utilice un lenguaje sencillo y que no contenga conceptos que puedan ser interpretados subjetivamente, ya que, cuando se utilizan palabras que derivan de juicios, valoraciones, comparaciones o expectativas, se construyen documentos que pueden promover conductas discriminatorias y que no consideran la diversidad de las personas trabajadoras.

El uso de lenguaje subjetivo ocasiona que las normativas sobre la vestimenta se dejen a la interpretación de cada persona, por lo tanto, se invita a minimizar y paulatinamente eliminar el uso de términos como (la lista es enunciativa más no limitativa):

- * Imagen profesional, ejecutiva y/o empresarial
- * Pulcritud y limpieza
- * Buen juicio
- * Sentido común
- * Corto o largo en prendas
- * Accesorios o maquillaje exagerado, llamativo / discreto, ligero
- * Dentadura en buen estado
- * Dentadura limpia
- * Buen gusto
- * Cabello limpio, bien peinado o natural
- * Colores o usos conservadores en prendas
- * Perfumes discretos o con moderación
- * Oler bien



Para mejorar la comprensión del lenguaje subjetivo, analicemos el siguiente ejemplo:

Situación: En una empresa de servicios legales, el reglamento establece: “El personal debe mantener una imagen profesional en todo momento. Se espera que su presentación sea pulcra, de buen gusto y sobria, evitando colores llamativos, maquillaje excesivo o accesorios que distraigan. El cabello debe mantenerse limpio y natural. Se sugiere usar perfumes discretos y cuidar la higiene bucal.”

Problemas identificados:

- Frases como “imagen profesional”, “buen gusto”, “sobria” o “natural” son ambiguas y culturalmente sesgadas.
- Se abren puertas a la interpretación y al juicio personal de quien supervisa, lo que puede derivar en discriminación por género, clase, raza, expresión de género, discapacidad o cultura.
- Puede invalidar formas de expresión personales o identitarias (uso de colores, maquillaje artístico, cabello teñido, uso de perfume o no, etc.).
- Refuerza un modelo normativo de presentación occidentalizada y clasista, sin reconocer la diversidad de estilos y contextos.

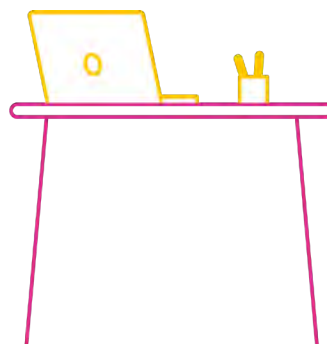
Propuesta incluyente:

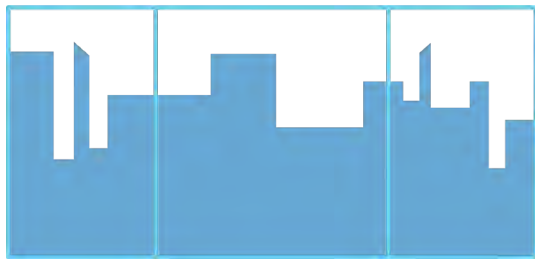
“La empresa espera que las personas colaboradoras se presenten con una vestimenta que sea funcional, cómoda y segura para el desarrollo de sus actividades, conforme al entorno en el que desempeñan su rol.

Se permitirá una amplia variedad de estilos y expresiones personales, siempre que se mantenga el respeto a las personas, el entorno de trabajo y las normativas de seguridad e higiene.

Se recomienda el uso de prendas limpias, en buen estado, y que no dificulten la realización de las funciones asignadas. La elección de accesorios, maquillaje o productos personales será libre y no será motivo de juicio o evaluación estética.”

Estos usos del lenguaje están contruidos sobre prejuicios y estereotipos asociados a cómo deben verse las personas “ejecutivas”, además, el uso de ese lenguaje no se encuentra en la normativa de uso de vestimenta de protección y salud.





B. Sesgos de género binario (femenino - masculino)

Cuando se impone una clasificación de prendas acorde a estereotipos de género binario, es decir “mujer/femenino” y “hombre/masculino”, además ligadas a la identidad legal de la persona en algún documento o al sexo o marcador de género asignado al nacer. Idealmente la persona podrá elegir libremente entre las opciones de prendas de vestir acorde a su identidad de género percibida y a su expresión de género. Incluye y menciona idealmente también a las personas “no binarias”.

Ejemplo:

Situación: En una empresa de servicios financieros, el reglamento de vestimenta indica: “Los hombres deberán portar camisa de manga larga, pantalón de vestir y zapatos cerrados. Las mujeres deberán vestir falda o pantalón de vestir, blusa formal y tacones cerrados.”

Sesgo presente:

- Se impone una clasificación binaria estricta basada en el sexo/género asignado.
- Las prendas asignadas refuerzan estereotipos de género.
- No se contempla la posibilidad de que una persona trans vista conforme a su identidad de género.
- Excluye completamente a personas no binarias.

Propuesta incluyente:

“Todo el personal deberá vestir prendas acordes con la guía de vestimenta de la empresa, permitiendo la elección de las mismas conforme a la identidad y expresión de género de cada persona. Se prohíbe cualquier forma de sanción o corrección basada en la elección de prendas dentro del marco de formalidad establecido.”

C. Restringir o condicionar expresión de prácticas religiosas

Cuando de manera explícita menciona que no deben portarse prendas o accesorios que revelen la afinidad religiosa de la persona, debe aplicar para todas las religiones y creencias, es decir no sesgar solo a ciertas religiones.

Alinear las expectativas para evitar que de manera subjetiva, desvalorizan a las personas por accesorios o prendas que sean diferentes a la religión predominante en la región del centro laboral.

Ejemplo:

Situación: En una institución educativa privada, el reglamento de presentación personal de las personas docentes y alumnado, establece: “No se permite el uso de prendas religiosas en espacios comunes como salones, cafetería o reuniones con padres de familia. Esto incluye velos, turbantes o gorros rituales.” Sin embargo, se permite portar discretamente crucifijos o imágenes católicas.

Problemas identificados:

- Se aplica la restricción solo a símbolos visibles de religiones no cristianas (por ejemplo, islam, judaísmo, sikhismo).
- Se normalizan o toleran prácticas cristianas (uso de crucifijos, escapularios), lo que genera un trato desigual.
- Se refuerza una visión etnocentrista y discriminatoria.

Propuesta incluyente:

“Toda persona tiene derecho a expresar sus convicciones religiosas mediante prendas, símbolos o accesorios, siempre que no interfieran con funciones operativas o de seguridad. Esta política aplica de manera equitativa a todas las religiones y creencias, sin favorecer o restringir prácticas particulares. No se permitirán juicios ni comentarios despectivos sobre la apariencia basada en símbolos religiosos, independientemente de su visibilidad u origen cultural.”

D. Restringir o condicionar la identidad étnica, indígena o cultural

Cuando de manera explícita menciona que las personas no puedan portar prendas o accesorios que sean parte de la cultura de algún pueblo o comunidad indígena, o cuando se restrinja su uso únicamente a ciertas efemérides, fiestas religiosas o patrias. Si se usa como folclor, sin respetar la identidad de las personas pertenecientes a pueblos y comunidades indígenas, afrodescendientes, u otras, se podría incurrir en actos de discriminación.

Ejemplo:

Situación: En una empresa del sector turístico, es constante que el personal se presente a trabajar con zapatos abiertos, que algunas personas clasifican y mencionan como “huaraches”. El reglamento interno indica: “El uso de vestimenta tradicional o artesanal será permitido únicamente en fechas conmemorativas como el Día de la Independencia o el Día Internacional de los Pueblos Indígenas.”

Problemas identificados:

- Se restringe la expresión cultural a fechas “decorativas” o simbólicas, negando su validez como forma de identidad.
- Se convierte la identidad indígena en un elemento de folclor, no como parte de una vivencia cultural continua.
- No se permite que las personas indígenas o de origen indígena se presenten con orgullo y autenticidad el resto del año.
- Existen sesgos racistas y clasistas sobre cómo deben verse las personas en espacios empresariales, asumiendo que las personas indígenas “no pertenecen” a esos espacios.

Propuesta incluyente:

“Las personas colaboradoras podrán portar prendas, accesorios o elementos que reflejen su identidad cultural o pertenencia a comunidades o pueblos originarios en cualquier momento del año. Estos elementos son reconocidos como parte legítima de su identidad, no limitados a fechas conmemorativas. La empresa se compromete a promover el respeto y la valoración de la diversidad cultural en su vestimenta, evitando prácticas de folclorización.”

E. Restringir adaptaciones razonables para personas con discapacidad

Prohibición de ajuste o flexibilidad en el uso de las prendas que permitan a las personas que viven con alguna discapacidad sentirse cómodas o facilitar su uso.

Ejemplo:

Situación: En una empresa de atención a la clientela, el reglamento establece que todo el personal debe usar camisa de botones, corbata y pantalón formal entallado. A Juan, colaborador con movilidad reducida en sus brazos, le resulta físicamente difícil abotonarse la camisa o colocarse la corbata sin asistencia.

Problemas identificados:

- Se establece una norma rígida sin considerar limitaciones funcionales.
- No se contemplan ajustes razonables como parte del diseño universal del reglamento.
- Se corre el riesgo de sancionar o señalar a la persona por no cumplir con un estándar físico específico.

Propuesta incluyente:

“La empresa reconoce el derecho de las personas con discapacidad a solicitar ajustes razonables en el uso de la vestimenta, sin que ello afecte su valoración profesional o trato igualitario. Esto incluye prendas adaptadas, opciones de ropa sin cierres complejos, calzado ortopédico o modificaciones que faciliten la autonomía y comodidad de la persona. El área de Recursos Humanos brindará acompañamiento para identificar soluciones adecuadas caso por caso, en un marco de confidencialidad y respeto.”

F. Imponer un gasto económico desproporcionado

Cuando la empresa impone u obliga a la persona la compra de:

- Uniformes: incluye calzado, protectores y ropa.
- Equipo sanitario, de seguridad e higiene.
- Cualquier prenda con la expectativa de cumplimiento de normas de imagen y representación.

Ejemplo:

Situación: En una cadena de restaurantes, se exige que el personal de cocina y atención a la clientela adquiera por su cuenta el uniforme oficial (camisa, pantalón y delantal con logotipo), así como el calzado antiderrapante, con un costo aproximado de \$1,800 MXN. A quienes no lo adquieren en los primeros 5 días de contratación, se les retiene el pago o se les descuenta del salario sin previo acuerdo.

Problemas identificados:

- Se impone un gasto obligatorio sin brindar opciones o apoyos.
- Impacta de forma desproporcionada a personas con menores ingresos, en especial juventudes, personas cuidadoras o en situación de pobreza.
- Puede representar una barrera de entrada o permanencia, especialmente en sectores con alta rotación o contratación temporal.

Propuesta incluyente:

“La empresa proveerá sin costo el uniforme, equipo de protección y cualquier prenda necesaria para cumplir con los lineamientos de imagen, seguridad, higiene o representación institucional. En caso de pérdida o daño no intencional, se establecerán alternativas de reposición accesibles y justas, sin que se genere deuda o penalización para la persona colaboradora. Cualquier política de deducción debe estar expresamente autorizada por la persona, por escrito, y bajo supervisión de Recursos Humanos.”

G. Sobre las sanciones por su no cumplimiento.

El personal involucrado en cuidar el cumplimiento de las políticas sobre la vestimenta deberá tener acceso a información y materiales que le permitan conocer cómo guiar su cumplimiento y aplicación, así como evitar que haya otro nivel de interpretación personal que desvirtúe su aplicación.

Puede existir una imposición en el uso de cierta vestimenta con perspectiva de seguridad e higiene e idealmente la empresa es responsable por la entrega de dichas prendas y/o accesorios. En ese caso, el no portarlas en el espacio laboral puede ser sujeta a sanciones por su no cumplimiento.

Si el cumplimiento depende de evaluaciones subjetivas y no del uso de ciertas prendas específicas, las sanciones deberán estar plenamente justificadas para la imposición de su uso y además deberán ser proporcionales a la falta.

Si por la categoría de código de vestimenta en cuestión, su obligatoriedad es imperante para la operación cotidiana se podrá considerar en este orden de importancia:

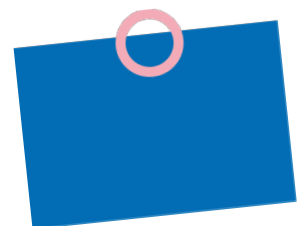
- Conversaciones de retroalimentación y guía
- Amonestaciones verbales
- Restricción de acceso a la operación o instalaciones
- Aplicación de procesos disciplinarios

Ejemplo:

Situación: En una empresa de manufactura, el reglamento establece que el personal debe “mantener una imagen limpia y presentable”. Un supervisor impide el ingreso a una operadora argumentando que su ropa “no se ve profesional”, sin especificar qué prenda está fuera de norma y le aplican la sanción económica de descontarle el día de trabajo. La trabajadora llevaba pantalón de mezclilla, blusa sin mangas y zapatos cerrados, y no se le había entregado ningún uniforme.

Problemas identificados:

- El reglamento es vago y no define qué tipo de prendas están permitidas o prohibidas.
- El supervisor no cuenta con capacitación para aplicar criterios claros y objetivos.
- La sanción fue arbitraria, basada en una percepción personal.
- No se siguió un proceso gradual ni se proporcionó guía o retroalimentación previa.



Propuesta incluyente:

“El personal encargado de supervisar el cumplimiento del código de vestimenta deberá contar con formación en no discriminación, lenguaje respetuoso y lineamientos claros para su aplicación. Cuando el código de vestimenta incluya prendas específicas por motivos de seguridad, higiene o imagen institucional, la empresa será responsable de entregarlas. En caso de no portarlas, se seguirán estos pasos:

- **Conversación de retroalimentación y guía**, aclarando lo requerido y sus fundamentos.
- **Amonestación verbal documentada** si hay reincidencia, dando oportunidad de corregir.
- **Restricción de acceso a zonas operativas** solo si la ausencia de prendas afecta la seguridad o el cumplimiento de normas regulatorias.
- **Proceso disciplinario formal** sólo en casos de negativa reiterada, documentada y no justificada.

Las sanciones no podrán basarse en valoraciones subjetivas como “imagen apropiada”, “presentación profesional” o “mal gusto”, sino en criterios específicos definidos por escrito y comunicados previamente.” Deben estar estipuladas previamente a la falta, ser proporcionales a esta y divulgadas claramente entre el personal.

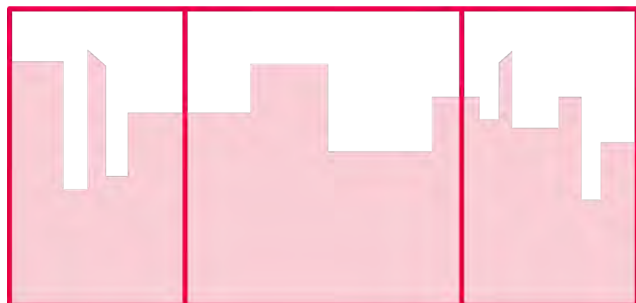


V. Propuesta para la Construcción de una Vestimenta Incluyente

Las políticas de vestimenta constituyen una herramienta valiosa para las empresas y pueden perfeccionarse con el objetivo de ser más flexibles, plurales y abiertas, incorporando una perspectiva de inclusión y no discriminación. Este enfoque, además, contribuye a atraer y retener talento diverso, generando beneficios significativos para la organización.

En este espacio proponemos un listado de diez acciones que se pueden llevar a cabo para tener una política **de vestimenta incluyente para todas las personas**:

1. Aplica a cualquier persona, es decir no está dirigida a una población específica (por identidad cultural o de género, jerarquía, zona geográfica o género).
2. Permite que la persona elija libremente la ropa, calzado y accesorios adecuados para el desempeño de labores y convivencia planeada para el día de trabajo.
3. Permite que la persona elija libremente las prendas que reflejen su identidad de género.
4. Permite que la persona elija el uso de ropa, calzado y accesorios que reflejen su identidad cultural.
5. Permite que la persona elija el uso de ropa, calzado y accesorios que reflejen sus creencias o prácticas religiosas.
6. Permite que la persona se sienta más cómoda al ser sí misma en el espacio laboral.
7. Es una guía u orientación, más no una imposición al elegir las prendas que portará durante el día de trabajo.
8. Busca generar confianza a la persona en su elección cotidiana de vestimenta y no le impone las preferencias de vestimenta de proveedores o clientes.
9. Permite las adaptaciones y ajustes razonables basadas en la corporalidad de la persona.
10. Permite las adaptaciones y ajustes razonables basadas en alguna discapacidad (motriz, sensorial, intelectual, psicosocial, orgánica, múltiple).



VI. Conclusiones

Los códigos de vestimenta se han usado como políticas valiosas para las empresas, ya que ayudan a cuestiones de marca e imagen empresarial, sin embargo, hay bastantes retos en estas políticas.

En primer lugar, es necesario reconocer que los códigos de vestimenta tradicionales suelen estar contruidos sobre parámetros rígidos que refuerzan estereotipos y limitan la expresión personal. Al imponer normas basadas en concepciones binarias o en expectativas de “formalidad” poco claras, se corre el riesgo de generar prácticas discriminatorias que afectan la dignidad y el bienestar de las personas.

En segundo lugar, eliminar estos códigos y sustituirlos por guías flexibles permite que cada persona pueda elegir la vestimenta con la que se sienta cómoda, en coherencia con su identidad y expresión de género. Este enfoque no solo promueve la inclusión, sino que también contribuye a crear ambientes laborales más respetuosos, diversos y equitativos.

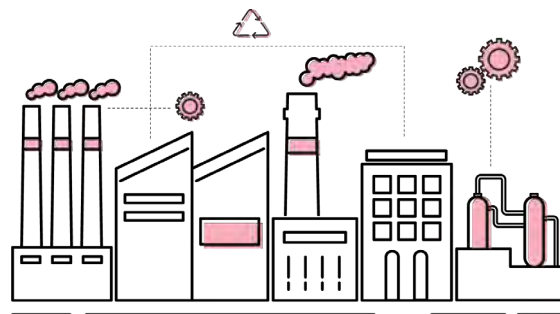
En tercer lugar, las empresas que adoptan políticas de vestimenta incluyentes fortalecen su capacidad para atraer y retener talento diverso. La apertura hacia la pluralidad de identidades y estilos de presentación se traduce en un entorno más creativo, colaborativo y productivo, lo cual genera beneficios tangibles tanto para las personas como para la organización.

Finalmente, construir guías de vestimenta incluyentes implica un compromiso con los derechos humanos y con la eliminación de prejuicios y estigmas. Se trata de avanzar hacia prácticas que respeten la individualidad y fomenten la igualdad, consolidando así una cultura empresarial que valore la diversidad como un activo fundamental para el desarrollo sostenible y el bienestar colectivo.

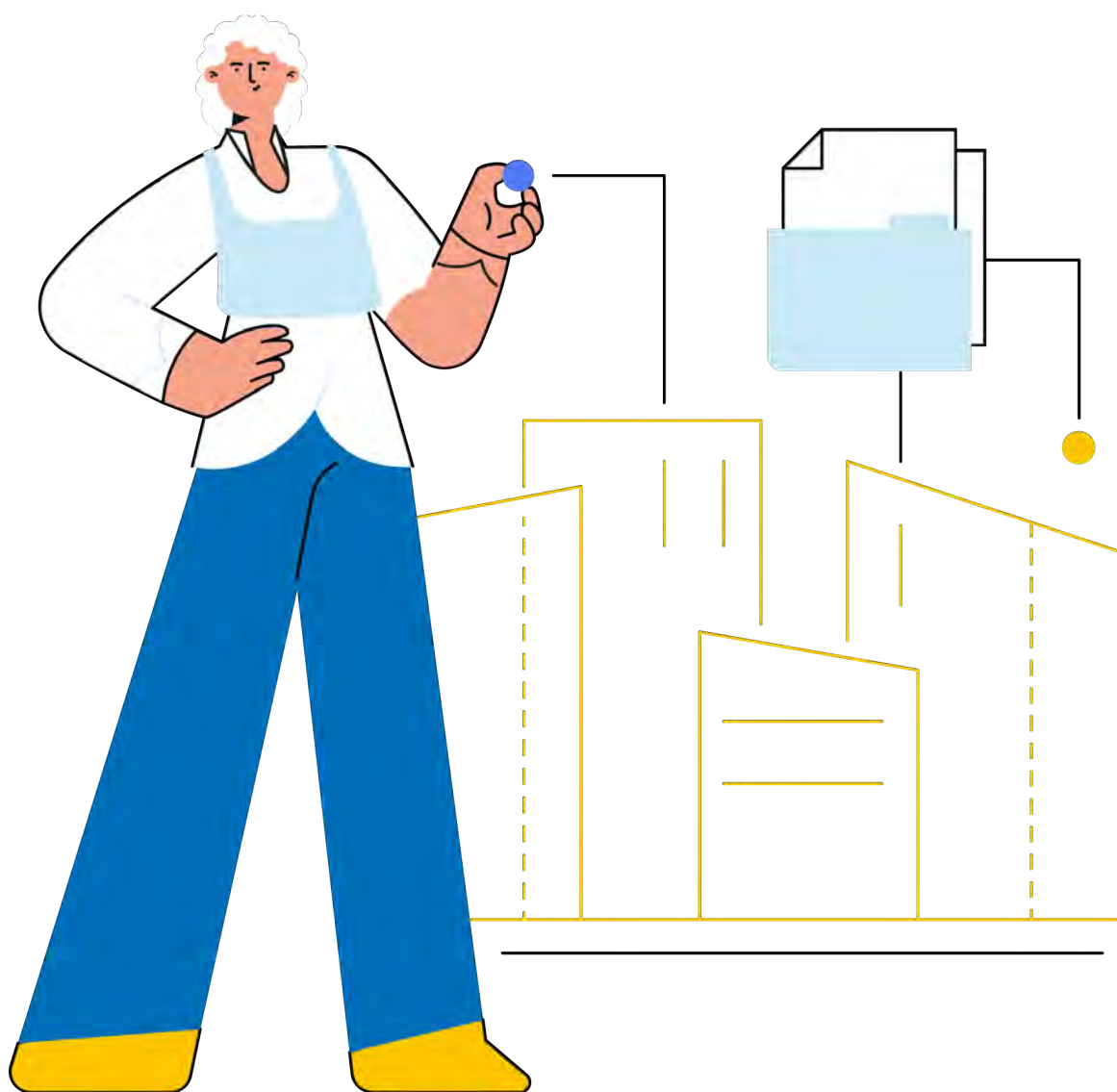


VII. Referencias

- **Arceo, Eva. y Campos, Raymundo.** (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.
- **Consejo para prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México** (2023a). ¿Cómo pensamos y evitamos la discriminación en el trabajo? Experiencias de personas trabajadoras en la Ciudad de México. Disponible en: https://COPRED.cdmx.gob.mx/storage/app/media/Como_pensamos_y_evitamos_discriminacion_en_el_trabajo_COPRED03-1.pdf
- **Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México** (2023b). Beneficios de Implementar Estrategias y Políticas de Diversidad e Inclusión en los Centros de Trabajo Empresariales. COPRED. Disponible 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>
- **Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México.** (2021). Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México 2021. COPRED. Recuperado en abril 29, 2023, disponible en: <https://COPRED.cdmx.gob.mx/storage/app/media/EDIS2021-11122021.pdf>
- **González, E. y Campos, R** (2020). ¿Son las mujeres obesas menos empleables? Discriminación por obesidad en México: Un experimento de campo. Disponible en: <https://repositorio.colmex.mx/concern/theses/b8515n54n?locale=es>
- **Hernández, M.** (2023) “La imagen empresarial y el racismo que esconde: racismo en los códigos de vestimenta”, en Capital Plural, disponible en: <https://animalpolitico.com/analisis/organizaciones/capital-plural/la-imagen-empresarial-y-el-racismo-que-esconde-racismo-en-los-codigos-de-vestimenta>
- **Hernández, M. y Baz, V.** (2024) Panorama de los casos de Discriminación en la Ciudad de México. Estudio de las quejas atendidas por el COPRED 2013-2022. Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México. 1° Edición, págs. 45. Disponible en: <https://COPRED.cdmx.gob.mx/storage/app/media/panorama-casos-de-discriminacion-COPRED.pdf>
- **Solís, P. et.al.** (2020). Tono de piel y desigualdad socioeconómica en México. Reporte de la Encuesta Proder # 1. México: El Colegiode México. Disponible en: <https://discriminacion.colmex.mx/wp-content/uploads/2020/07/info1.pdf>.



Manual para la construcción de guías de vestimenta incluyentes para empresas



CIUDAD DE MÉXICO
CAPITAL DE LA TRANSFORMACIÓN



COPRED



ADIL[®]