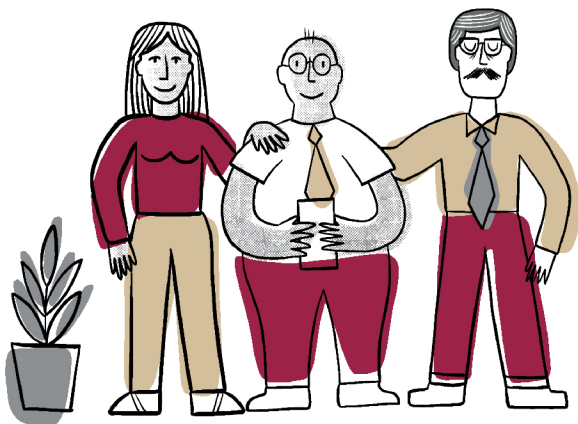




# ¿CÓMO PENSAMOS Y EVITAMOS LA DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO?

EXPERIENCIAS DE PERSONAS TRABAJADORAS EN LA CIUDAD DE MÉXICO



## Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED)



**Geraldina González de la Vega Hernández**  
Presidenta del COPRED

**Georgina Ivana Ontiveros Rivera**  
Secretaria Técnica

**Maricela Hernández Martínez**  
Responsable de vinculación con sector  
privado

### **Equipo consultor especializado**

**Adrián Gorocica Rojas**  
**Jairo Ahuactzin Barrientos**  
**Astrid Cuero Montenegro**  
Equipo consultor

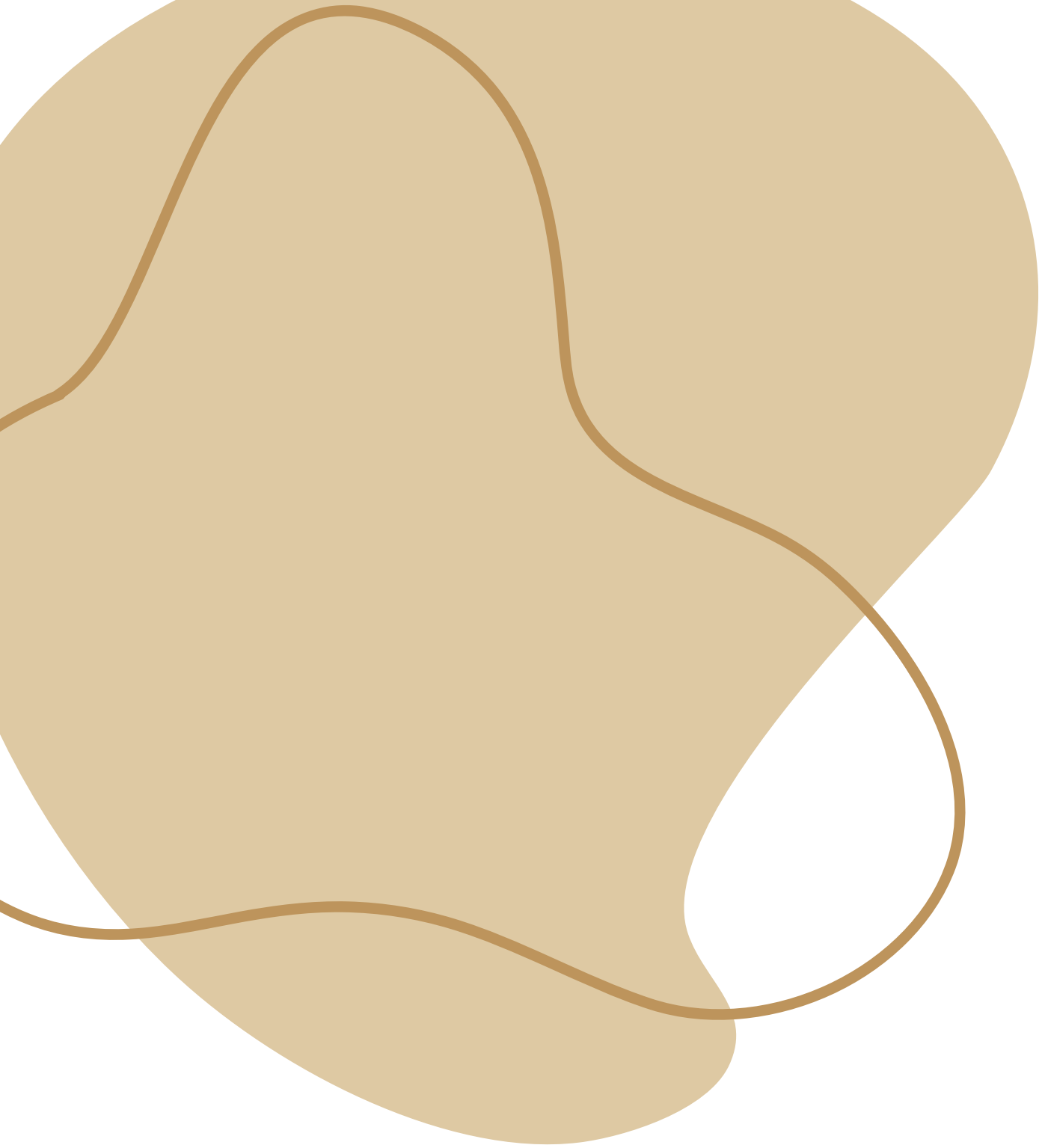
**Bárbara Guerrero y Alejandro Mejía**  
Diseño Editorial e Ilustración

**Derechos de autor:** Se permite la reproducción, total o parcial por razones educacionales o sin ánimo de lucro, de esta publicación sin la autorización especial del portador de los derechos de autor, siempre y cuando la fuente sea citada. El COPRED agradece recibir una copia de cualquier publicación que utilice este documento de consulta como fuente. No se permite en absoluto hacer uso de esta publicación con fines comerciales o de lucro.

# ¿CÓMO PENSAMOS Y EVITAMOS LA **DISCRIMINACIÓN** EN EL TRABAJO?

---

EXPERIENCIAS DE PERSONAS TRABAJADORAS  
EN LA CIUDAD DE MÉXICO





# Índice

Introducción.....	4
Antecedentes .....	8
Objetivo General .....	11
Metodología.....	12
Caracterización de participantes .....	14
Resultados con personas trabajadoras .....	17
1. ¿Qué entienden las personas trabajadoras por «discriminación laboral»?.....	17
2. Casos de discriminación identificados por las personas trabajadoras .....	20
3. Acciones de inclusión identificadas por las personas trabajadoras .....	34
4. Áreas de oportunidad de las agendas de Diversidad e Inclusión laboral.....	36
5. Propuestas de personas trabajadoras para mejorar las agendas de Diversidad e Inclusión en las empresas .....	40
Resultados con personas directivas.....	46
Conclusiones y recomendaciones.....	53
Bibliografía .....	58

# Introducción

La discriminación es un problema de larga data en la historia de la humanidad, que afecta a todas las personas en lo individual y que repercute en el tejido social de forma colectiva. Podemos definirla como toda distinción que carezca de justificación objetiva y razonable y que tenga un impacto en el ejercicio de derechos (COIDH, 2005: párr. 185). Es decir, la discriminación es la negación de derechos humanos y libertades fundamentales basada en estereotipos o prejuicios enraizados en la historia.

La dimensión del fenómeno discriminatorio es de tal magnitud que se presenta en todos los ámbitos de acción humana, como la salud, la educación, administración de justicia, y también se ha destacado en el campo laboral.

Para Castro Castro (2001), la discriminación laboral consiste en «*toda distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo o con ocasión de una relación de trabajo, se base en un criterio de raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación*» (pág. 2).

Para ejemplificar la discriminación laboral, recordemos que el embarazo históricamente ha sido un motivo usado injustamente para negar el derecho al trabajo de las mujeres (COPRED, 2023); es decir, existen prejuicios y estereotipos basados en que las mujeres embarazadas no son productivas por su «emocionalidad», además de la negación sistemática de personas empleadoras y corporativos de otorgar derechos de seguridad social a las mujeres embarazadas y personas gestantes. El género es apenas uno de los diversos y múltiples motivos por los que se discrimina en el trabajo.

Pensemos ahora en la edad: entre más grande es una persona, menor es la posibilidad de encontrar un empleo formal en la República Mexicana. En un artículo de Blanca Juárez (2023), una persona testificó: «*Paso los filtros y cuando llego a la entrevista, lo primerito que me preguntan es mi edad. ¿Por qué eso es importante? No lo sé, pero no me vuelven a llamar, quizás piensan que estoy enferma. Nunca había sentido esto, es como una vergüenza*».

La estructuralidad del problema fue abordado desde lo jurídico en México, teniendo como pilares fundamentales a la Constitución Política del país e incluso la Ley Federal del Trabajo consideran puntos específicos para luchar contra la discriminación laboral.

Pero la abrumadora realidad, como se ha demostrado, tiene muchas complejidades para hacer efectiva la ley. Por eso el Estado tiene la obligación constitucional de promover un cambio estructural en cuanto a los derechos humanos a la igualdad y no discriminación en todas las esferas. Esta situación tiene y debe ser abordada no sólo por el Estado, sino que requiere la participación activa de los corporativos y las empresas.

Dichos derechos se enfocan en la justicia social a favor de poblaciones históricamente discriminadas, tales como las personas indígenas, mujeres, población LGBTQ+, personas afrodescendientes, personas de piel oscura, personas mayores y personas con discapacidad. Indudablemente, estos grupos se encuentran inmersos en un sistema económico. Por lo tanto, deberían poder acceder a actividades laborales que respeten su dignidad como personas.

En la Ciudad de México —y en el resto de la República— la mayoría de las empresas y corporativos no cuentan con una agenda de diversidad e inclusión integral que considere a dichas poblaciones en su red de empleados/as.

Ante este contexto, resulta imprescindible el diseño y ejecución de estrategias claras y efectivas que promuevan la igualdad y combatan la discriminación en el mundo laboral.



La Ciudad de México expresamente define las obligaciones en materia de igualdad y no discriminación mediante su Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación, que mandata la creación del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (en adelante COPRED o Consejo), como la instancia para llevar a cabo programas y acciones que ayuden a construir una sociedad más igualitaria y justa.



**Entre el 70 y 77% de los casos que recibe el Consejo en su área de atención a quejas corresponden a conductas discriminatorias en el ámbito laboral.**

Desde la creación del COPRED —en el año 2011— y hasta la fecha, se ha considerado al trabajo como un espacio donde la discriminación se manifiesta cotidianamente. Esto es respaldado por las *Encuestas sobre Discriminación en la Ciudad de México* (EDIS) de los años 2013<sup>1</sup>, 2017<sup>2</sup> y la última del 2021<sup>3</sup>. Se constató que el trabajo ocupó el primer lugar de sitios donde ocurrieron hechos discriminatorios<sup>4</sup>.

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

Es importante que los corporativos establezcan políticas claras y efectivas para prevenir y erradicar la discriminación laboral, incluyendo la implementación de medidas diseñadas adecuadamente para investigar y tomar acciones apropiadas cuando se presentan quejas o denuncias sobre presunta discriminación<sup>5</sup>.

---

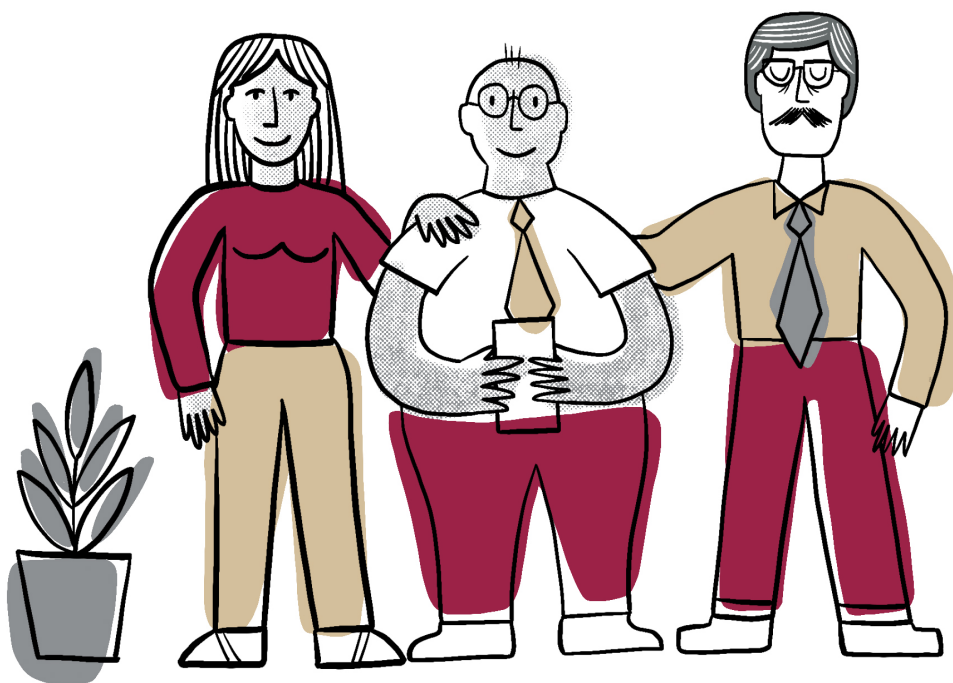
<sup>1</sup> Nota: (EDIS, 2013. p. 8) Un 32% de las personas reconocen que alguna vez han sido discriminadas principalmente en el trabajo, la calle, alguna institución pública, en la escuela y en transporte público. Lo fueron por su forma de vestir, sobrepeso, por la edad, por su imagen y su color de piel. Mientras que un 25% conoce a una persona cercana que alguna vez ha sido discriminada, principalmente en la calle, el trabajo, la escuela, alguna institución pública y en transporte público. Fueron discriminadas por su discapacidad, sobrepeso, ser homosexuales, su color de piel y su forma de vestir.

<sup>2</sup> Nota: (EDIS, 2017. p7) Los testimonios revelan que la discriminación tiene existencia principalmente en espacios públicos, toda vez que se reconoce a la calle y al trabajo como los principales sitios donde se les discrimina, seguido de la escuela, el transporte y las instituciones públicas.

<sup>3</sup> Nota: (EDIS, 2022. p. 25) En esta ocasión son 25% de los entrevistados quienes mencionan que alguna vez han sido discriminados, lo que representa tres puntos porcentuales menos que hace cuatro años y 7 puntos menos que hace ocho años, destacando que los lugares donde ocurrió esto fue en el trabajo, en la calle, en la escuela y en transporte público. mientras que los aspectos por los que fueron discriminados son principalmente por la edad, por su forma de vestir, por tener sobrepeso, por el tono de su piel y por su imagen en general, ante esto, la principal respuesta es ignorar el hecho.

<sup>4</sup> Nota: Para acceder a los resultados completos de la EDIS 2013, 2017 y 2021, se puede consultar la siguiente liga: <https://copred.cdmx.gob.mx/publicaciones>

<sup>5</sup> Nota: De acuerdo a este párrafo, el COPRED lanzó el informe de Beneficios de Implementar Estrategias y Políticas de Diversidad e Inclusión en los Centros de Trabajos Empresariales (2023): <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>



La discriminación es un entramado de elementos y factores sociales, históricos e incluso jurídicos de dimensiones estructurales. Por eso, este documento tiene la intención de indagar sobre las formas en las que la discriminación se expresa en los entornos corporativos y empresariales, así como, entender cómo perciben las personas trabajadoras la problemática y las acciones de diversidad e inclusión laboral.

Este estudio se ha realizado con la intención de conocer la percepción de las personas trabajadoras de empresas sobre la discriminación, además de recabar información sobre la prevalencia de hechos discriminatorios en estos espacios laborales. Así como, conocer las propuestas de personas trabajadoras, de diferentes niveles de la empresa, para construir agendas de Diversidad e Inclusión que ayuden a prevenir y atender estos casos al interior de sus lugares de trabajo. Finalmente resaltamos que el estudio se enfoca en analizar la percepción de la discriminación y la prevalencia de conductas discriminatorias experimentadas dentro de los corporativo y empresas.

# Antecedentes

## **La colaboración entre el COPRED y el sector privado de la Ciudad de México para el diseño y ejecución de acciones efectivas para prevenir la discriminación tiene un recorrido de varios años.**

En sus inicios, el Gran Acuerdo por el Trato Igualitario (en adelante GATI o Gran Acuerdo) fungió como plataforma de vinculación entre el COPRED con organizaciones de la sociedad civil y ciudadanía en general, con el fin de involucrar al sector privado, el Consejo promovió entre los establecimientos la colocación de la «Placa por la No Discriminación» para dar a conocer a la ciudadanía que la empresa tenía un posicionamiento claro contra la discriminación; esta acción —aún vigente— incluye un evento para su develación y reconocimiento público hacia esa empresa por su vanguardia en la inclusión, adhiriéndose así al Gran Acuerdo por el Trato Igualitario.

Con el tiempo, el GATI se reestructuró para convertirse en una plataforma de enlace entre el Gobierno de la Ciudad de México, a través del COPRED, y el sector privado. Su objetivo principal es transversalizar la perspectiva de derechos humanos, inclusión y no discriminación en los espacios de trabajo. A través de la adhesión de empresas al Gran Acuerdo, se realiza un proceso del análisis de políticas internas para la identificación de posibles prácticas y conductas discriminatorias (directas o indirectas), se capacita al personal de nivel gerencial dentro de las compañías, se adoptan nuevas políticas de inclusión laboral y no discriminación o se mejoran las existentes y se genera un compromiso para impulsar mayores acciones conjuntas bajo la asesoría del Consejo.

A 6 años de trabajo y vinculación con el sector privado de la Ciudad de México, el COPRED ha podido identificar retos y oportunidades en la implementación de una perspectiva antidiscriminatoria en los centros laborales. Consecuentemente, a inicios del 2020, se realizaron esfuerzos para fortalecer la agenda que se tiene con las empresas pertenecientes al GATI, con miras al incremento de su participación y el compromiso de éstas en el combate y prevención de la discriminación, así como la promoción de los derechos humanos.

Algunas de las acciones impulsadas son:

- + Vinculación con empresas para realizar proyectos y foros específicos que promuevan la inclusión laboral y la no discriminación de grupos de atención prioritaria<sup>6</sup>;
- + Creación de la «Red de empresas del Gran Acuerdo», que busca construir una agenda colaborativa que promueva el trato igualitario e incremente el alcance de las acciones de diversidad e inclusión en el ámbito laboral;
- + Renovación de la pertenencia de empresas al GATI que ya cumplieron 3 años de trabajo de no discriminación, auditando resultados y ratificando su compromiso con la Igualdad y No discriminación;
- + Revisión y creación de políticas para la prevención y atención de la discriminación por razones de género, así como acoso y hostigamiento sexual en los centros laborales;
- + Firma de acuerdos con empresas y cámaras empresariales<sup>7</sup> para combatir la discriminación y el racismo en el ámbito laboral y de servicios;
- + Procesos educativos y de capacitación mediante cursos, talleres y sesiones especializadas sobre discriminación e inclusión laboral a grupos de atención prioritaria, y encuentros para compartir buenas prácticas de inclusión laboral; y
- + Proyectos de investigación para conocer con mayor detalle como se manifiesta la discriminación en el ámbito laboral privado de la Ciudad de México (COPRED, et al., 2021).

Dentro de los proyectos de investigación, resaltamos la importancia del estudio «Beneficios de Implementar Estrategias y Políticas de Diversidad e Inclusión en los Centros de Trabajo Empresariales» (COPRED, 2023) el cual expone que contar con acciones de Diversidad e Inclusión en las empresas, trae beneficios como: mayor diversidad cognitiva con potencial de innovación, mayor potencial para atraer y retener al mejor talento, aumento en los niveles de motivación y productividad del personal, mejoras en la reputación y la capacidad de penetración en el mercado, así como mayores niveles de rentabilidad, ingresos y retornos (pág. 75).


Adicionalmente, el mismo estudio reconoce la existencia de retos en la implementación de políticas contra la discriminación laboral y a favor de la inclusión en el trabajo; es por ello que esta investigación es pertinente para que —de la

---

<sup>6</sup> **Nota:** La Constitución Política de la Ciudad de México reconoce los siguientes grupos de atención prioritaria: mujeres; niñas, niños y adolescentes; personas jóvenes; personas mayores; personas con discapacidad; personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, travesti, transexuales e intersexuales (lgbttti); personas migrantes y sujetas de protección internacional; personas víctimas; personas en situación de calle; personas privadas de su libertad; personas que residen en instituciones de asistencia social; personas afrodescendientes; personas de identidad indígena, y personas pertenecientes a minorías religiosas.

<sup>7</sup> **Nota:** Resalta el trabajo que también ha realizado para prevenir y atender la discriminación en establecimientos mercantiles, a partir de diversas reformas a la Ley de Establecimientos Mercantiles, la firma del «Acuerdo antidiscriminatorio en los servicios» con la Cámara Nacional de la Industria de Restaurantes y Alimentos Condimentados, el Consejo Económico Social y Ambiental de la Ciudad de México, y la Secretaría del Trabajo y Fomento del Empleo de la Ciudad de México; resaltando la publicación de la opinión jurídica O.J. 02/2023 relativa al caso de discriminación racial por parte de la empresa restaurantea Sonora Grill.





**Contar con acciones de Diversidad e Inclusión en las empresas, trae beneficios como: mayor diversidad cognitiva con potencial de innovación, mayor potencial para atraer y retener al mejor talento, aumento en los niveles de motivación y productividad del personal, mejoras en la reputación y la capacidad de penetración en el mercado, así como mayores niveles de rentabilidad, ingresos y retornos.**

mano con las comunidades empresariales y organizaciones— se planteen rutas a seguir para la prevención y erradicación de la discriminación.

Lograr espacios igualitarios y libres de discriminación requiere que las personas trabajadoras, organizaciones de la sociedad civil y personas tomadoras de decisión dentro de las empresas participen activamente en los procesos de diagnóstico de la problemática y de diseño de estrategias para su atención.

Para conseguir estos cometidos, se hizo uso de herramientas y metodologías participativas, que tienen la finalidad de poner las opiniones y vivencias de las comunidades empresariales al centro, así como construir de manera colectiva y más incluyente, mejores formas para atender la discriminación en el trabajo.

Esta metodología nos permite acercarnos sin sesgos a las experiencias de las personas que de primera mano en los centros laborales viven o presencian conductas discriminatorias.

Derivado del estudio de ***Beneficios de implementar estrategias y políticas de diversidad e inclusión en los centros de trabajo empresariales***, se concluyó que hace falta recopilación de datos, generación de métricas e indicadores que apunten a los beneficios económicos y sociales de contar y ejecutar políticas y estrategias de diversidad e inclusión al interior de corporativos y empresas.

Por todo lo anterior, este estudio surge con la intención de obtener información cualitativa de la percepción de la discriminación y prevalencia de conductas discriminatorias dentro de las empresas, que sirvan de guía para seguir construyendo agendas de Diversidad e Inclusión en las empresas.



# Objetivo General del estudio

**Generar información cualitativa sobre la discriminación laboral y las formas para prevenirla y erradicarla mediante la implementación de metodologías participativas en comunidades empresariales.**

El proceso colaborativo que se propone en este estudio tiene las siguientes premisas:

- + Participación del COPRED, empresas involucradas y organizaciones para el diseño del programa del proyecto;
- + Establecimiento de un acercamiento horizontal e interlocución imparcial;
- + Creación de un espacio de diálogo en el que se puedan intercambiar puntos de vista;
- + Generación de un proceso de participación y diálogo sobre las decisiones previamente tomadas; y
- + Devolución de la información recabada en el proceso a las personas involucradas.



# Metodología

**El presente estudio ejecutó una investigación de tipo exploratoria<sup>8</sup>, que indaga en la forma en la que se manifiesta la discriminación en el ámbito laboral, así como en las acciones de diversidad e inclusión que se implementan en las empresas, sus características positivas, áreas de oportunidad y propuestas de mejora al interior de los centros de trabajo participantes.**

Para la recolección de información se implementaron herramientas cualitativas de trabajo, con la finalidad de conocer opiniones alrededor de las percepciones y vivencias sobre discriminación de las personas participantes. En específico, se dio énfasis a las opiniones de las personas trabajadoras que participaron en los talleres participativos, siendo la comunidad más representativa de este estudio.

En la primera fase del proyecto, se realizaron talleres con personas trabajadoras de distintos niveles jerárquicos, recopilando información a partir de las siguientes preguntas detonadoras:

PREGUNTAS DETONADORAS
1. ¿Qué entienden por discriminación laboral?
2. ¿Has vivido discriminación en el trabajo o conoces a alguien que haya vivido discriminación? Si es así, ¿Cómo se manifestó la discriminación?
3. ¿Qué acciones de diversidad e inclusión identificas en tu empresa?
4. ¿Qué impactos o aspectos positivos identificas de las acciones de diversidad e inclusión?
5. ¿Qué aspectos negativos o áreas de mejora identificas en las acciones de diversidad e inclusión en tu empresa?
6. ¿Qué propuestas sugieres para mejorar las acciones de diversidad e inclusión en tu empresa?

<sup>8</sup> **Nota:** La investigación exploratoria es aquella que busca explorar, descubrir y comprender un fenómeno o problema sin tener un conocimiento previo profundo del mismo. Se caracteriza por ser flexible y no estructurada, lo que permite a las y los investigadores adaptar su enfoque a medida que van descubriendo nueva información. Algunos de los métodos utilizados en la investigación exploratoria incluyen la revisión bibliográfica, la entrevista no estructurada, la observación participante y la discusión en grupo. La investigación exploratoria puede ser útil para identificar problemas potenciales, generar nuevas hipótesis o teorías, y proporcionar una base para investigaciones futuras más específicas. (Definición obtenida del manual Introducción a la investigación: guía interactiva de la Universidad Veracruzana, 2014.)

Estos cuestionamientos llevaron a obtener información primaria del tema de interés de este proyecto con personas trabajadoras en empresas vinculadas al Consejo, mismas que llevan una agenda de diversidad e inclusión laboral desde hace algunos años.

Las actividades realizadas consistieron en 9 talleres durante octubre y noviembre del 2022 con 6 empresas vinculadas al COPRED a través del «Gran Acuerdo por el Trato Igualitario»:

- + Los talleres se realizaron en modalidad presencial, virtual e híbrida, con un alcance de participación total de 225 personas;
- + Los talleres sucedieron en espacios corporativos de medianas y grandes empresas, con participación voluntaria de las personas a partir de la convocatoria realizada por sus áreas de diversidad e inclusión; y
- + La metodología buscó la confidencialidad y el anonimato de las participantes, las cuales se describen en el Anexo 1 de este documento.

La segunda fase del estudio fue realizada en el año 2023 entre febrero y abril, consistiendo en la implementación de 3 sesiones con personas directivas de las empresas. Se propuso realizar una serie de procesos educativos teniendo como población objetivo a las personas directivas de las empresas y compañías pertenecientes al GATI, con motivo de presentarles los resultados de los instrumentos aplicados a más de 225 colaboradoras y colaboradores pertenecientes a 10 empresas aliadas durante el 2022.

En estas reuniones se realizaron las siguientes actividades:

<b>ACTIVIDADES CON PERSONAS DIRECTIVAS</b>
1. Presentación de resultados preliminares de talleres con personas trabajadoras.
2. Diálogo a partir de pregunta detonadora: ¿Cuáles son sus percepciones sobre los datos expuestos?
3. A partir de los datos presentados, se cuestionó ¿Qué áreas de mejora identifican en las acciones de diversidad e inclusión de sus empresas.

Estas sesiones fueron muy valiosas, debido a la generación de reflexiones al respecto de los avances en las políticas de inclusión implementadas en las empresas, y sobre las conductas discriminatorias que suceden cotidianamente en sus centros laborales. Permitiendo, a la vez, identificar áreas de oportunidad para seguir trabajando en el tema y reducir actitudes discriminatorias en sus empresas.

## Caracterización de participantes

**Como se mencionó antes, la metodología de investigación participativa tiende a enfocarse en el centro del problema a analizar; en este caso, las vivencias de discriminación en centros laborales empresariales.**

Gracias a las empresas aliadas participantes, se identificaron ciertas características generales del total de 225 personas trabajadoras participantes, mismas que se detallan más adelante en los gráficos 1 y 2.

Resaltamos que debido a los acuerdos de confidencialidad firmados con las empresas y las políticas internas en temas de protección y manejo de información de cada una, no se pudo obtener el 100% de datos de la identidad de las personas participantes, sobre todo aquellas que tienen que ver con la pertenencia a algún grupo de atención prioritaria.

Esto también se relaciona con el hecho de que son muy pocas las compañías que tienen información sobre autoadscripción de su personal a los grupos de atención prioritaria, más allá de los datos generales de sexo, género.

Sin embargo, la edad es un marcador de importancia sobre la percepción de discriminación y pudo ser registrada en el estudio. Así se logró saber que las personas participantes tuvieron un rango etario de los 20 hasta los 60 años.

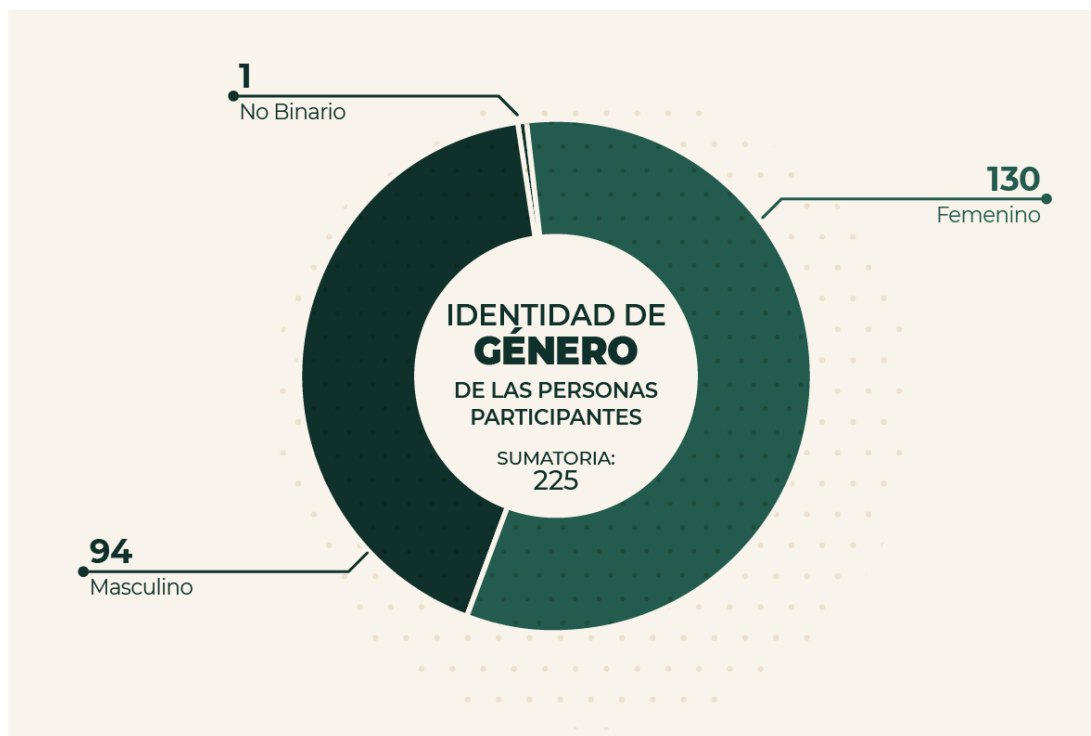
Para el estudio se decidió usar la categoría «identidad de género»<sup>9</sup> en vez de «sexo», tradicionalmente usada en instrumentos estadísticos, tanto desde lo privado como en instancias públicas. La razón es el adecuado cumplimiento de las obligaciones en materia de derechos humanos, especialmente sobre el de No Discriminación (COIDH, 2017: párr. 32). Es una realidad que existen personas a las que las categorías «mujer/hombre» no les interpelan. De hecho, en los talleres se contó con la participación de una persona no binaria. En el mismo

---

<sup>9</sup> **Nota:** En atención a la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, puede ser definida como la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo.

sentido, se procuró obtener información sobre la vivencia de discapacidad de las personas participantes, resultando en que una aplicó a los talleres.

Los resultados obtenidos en el Gráfico 1 muestran que el 58% de las personas aplicantes, 130 se identifican con el género «femenino»; por otro lado, 94 personas se identifican con el género «masculino»; restando el 0.4% de la población con identidad no binaria.



**Gráfico 1.** Identidad de género de personas participantes, sumatoria. Total de respuestas 225.

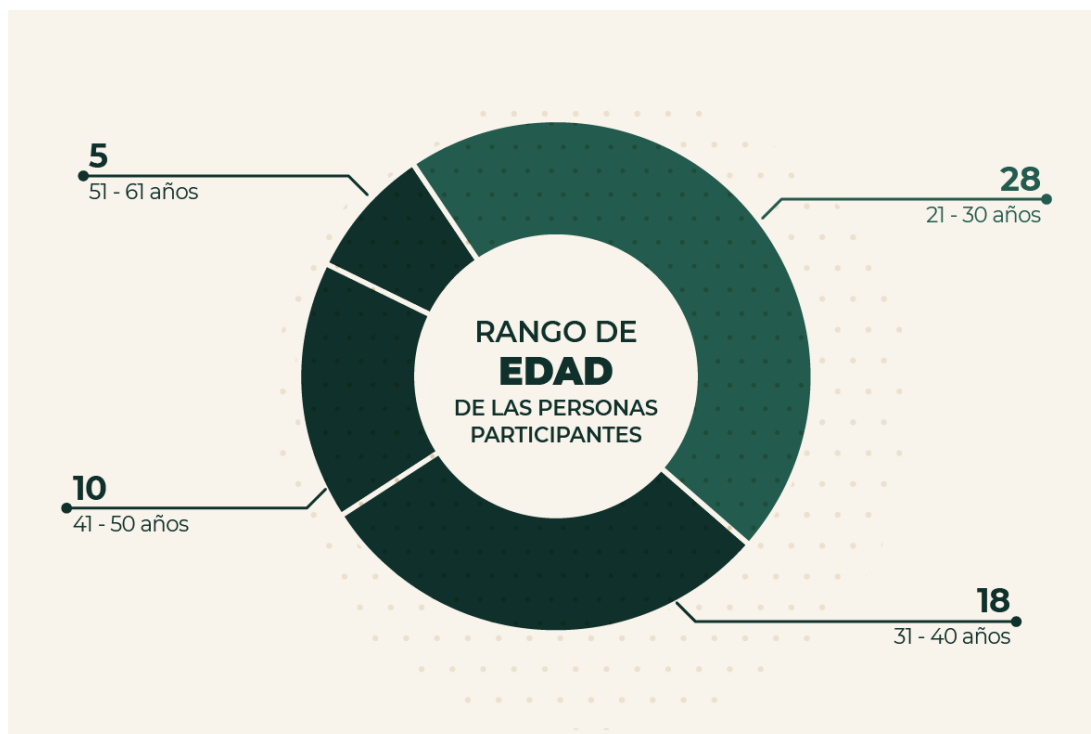
Es necesario aclarar un obstáculo metodológico en el estudio: la gran mayoría de las empresas no cuentan con los datos estadísticos de sus integrantes en relación a la identidad y/o expresión de género asociadas a las poblaciones LGBTIQ+<sup>10</sup>, siendo esto un reto en la medición de la percepción de discriminación y su impacto diferenciado de la población que se encuentra sub-representada en el entorno laboral.

La experiencia del equipo facilitador de los talleres muestra que en la mayoría de los espacios fue predominante la participación y asistencia de mujeres, mientras que la presencia de hombres era menor. Resaltamos que incluso en una de las sesiones sólo participaron mujeres, lo que lleva a cuestionar el poco

<sup>10</sup> **Nota:** Se retoma la definición hecha por la ColDH en el párrafo 32, inciso v de la OC-24/17 antes citada «Lesbiana, Gay, Bisexual, Trans o Transgénero e Intersex. Las siglas LGBTI se utilizan para describir a los diversos grupos de personas que no se ajustan a las nociones convencionales o tradicionales de los roles de género masculinos y femeninos. Sobre esta sigla en particular, la Corte recuerda que la terminología relacionada con estos grupos humanos no es fija y evoluciona rápidamente, y que existen otras diversas formulaciones que incluyen a personas Asexuales, Queers, Travestis, Transexuales, entre otras.»

interés de ciertos grupos que tradicionalmente han dominado los espacios de trabajo en temas de diversidad e inclusión laboral y la relación de la masculinidad hegemónica dentro de las empresas.

Además, la información recabada sobre la edad de las personas participantes<sup>11</sup>, demuestra que el grupo con mayor asistencia fue el de personas que tienen entre 21 y 30 años de edad, del cual se identificaron a 28 personas. El siguiente grupo más representado fue el de personas de 31 a 40 años, de los cuales se identificó a 18. En menor medida, se registra la participación de personas mayores a 41 años (10 personas), y solamente 5 personas entre 51 y 61 años.



**Gráfico 2.** Rango de edad de las personas participantes, sumatoria. Total de respuestas 61.

En sintonía con diversos estudios sobre la caracterización de personas trabajadoras en México (INEGI, 2022), esta información muestra que los centros de trabajo participantes cuentan con amplia población joven y adulta joven, siendo menor la participación de personas mayores. Esto también se relaciona con los casos de discriminación que se mencionan en los siguientes apartados, donde las conductas discriminatorias relacionadas con la edad son manifestaciones recurrentes. Esto brinda una posible línea de investigación antidiscriminatoria en el futuro desde el COPRED en lo relativo al edadismo<sup>12</sup> y la brecha de acceso al trabajo para las personas mayores.

<sup>11</sup> **Nota:** Sólo 61 personas del total de aplicantes brindaron información sobre su edad.

<sup>12</sup> **Nota:** Sistema de opresión que viven las personas mayores de 60 años y que se caracteriza por los estereotipos y prejuicios relacionados a la «improductividad» de una persona.

# Resultados con personas trabajadoras

Siguiendo a los talleres, se llevó a cabo la sistematización de datos recabados para proceder a su análisis, dando diversos y múltiples resultados. Este apartado esboza los principales descubrimientos obtenidos tras los 9 talleres —virtuales, híbridos y presenciales— gracias a la participación activa y voluntaria de las 225 personas aplicantes.

A continuación se detallan los hallazgos y resultados de las dinámicas por pregunta:

## 1. ¿Qué entienden las personas trabajadoras por «discriminación laboral»?

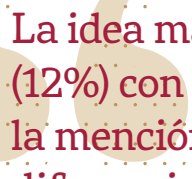
A efecto de conocer la percepción de las personas sobre la discriminación, se solicitó a las personas participantes que escribieran en papelitos palabras, ideas o definiciones asociadas al concepto, para luego compartirlas en grupo.

La idea más repetida fue asociar la **falta de oportunidades (12%)** con discriminación en el empleo; seguida de la mención del concepto **trato diferente (11.4%) o diferenciado**. En tercer lugar, resalta que las y los participantes asocian discriminación laboral con tratos por razón del **sexo y el género (9.6%)**, así como con la **raza/etnia/tono de piel (9.6%)**<sup>13</sup>.

Otras nociones que fueron repetidas en menor medida son las de percibir que la discriminación laboral se relaciona con la **orientación sexual (7.7%)**, la **condición física o de salud (5.5%)**, la **edad y la religión (ambas con 4%)**.

Destacamos también que la **discapacidad** fue un concepto muy poco señalado por las personas participantes, alcanzando apenas el **1% de las menciones**.

<sup>13</sup> **Nota:** Sobre el concepto «raza», el Consejo se suma al posicionamiento de la comunidad internacional mediante el párrafo 19 de la Recomendación General 20 del Comité sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que a la letra manifiesta: «La utilización del término 'raza' en el Pacto (Internacional de derechos económicos, sociales y culturales) o en la presente observación general no implica la aceptación de teorías que tratan de probar la existencia de razas humanas distintas.».



La idea más repetida fue asociar la falta de oportunidades (12%) con discriminación en el empleo; seguida de la mención del concepto trato diferente (11.4%) o diferenciado. En tercer lugar, resalta que las y los participantes asocian discriminación laboral con tratos por razón del sexo y el género (9.6%), así como con la raza/etnia/tono de piel (9.6%).

No obstante, debido a la falta de capacitación y sensibilización en derechos humanos, en su lugar se mencionaron palabras como **capacidades diferentes (3%)** y **falta de accesibilidad (1%)**, que se encuentran relacionadas con la discriminación contra las personas con discapacidad.

Asimismo, es importante precisar que otras ideas relevantes que se asocian con la discriminación en el trabajo son las vinculadas a la **exclusión y el rechazo, el trato desigual o la desigualdad, la injusticia, las ideologías y el nivel económico**, todas con un porcentaje aproximado al 3%.

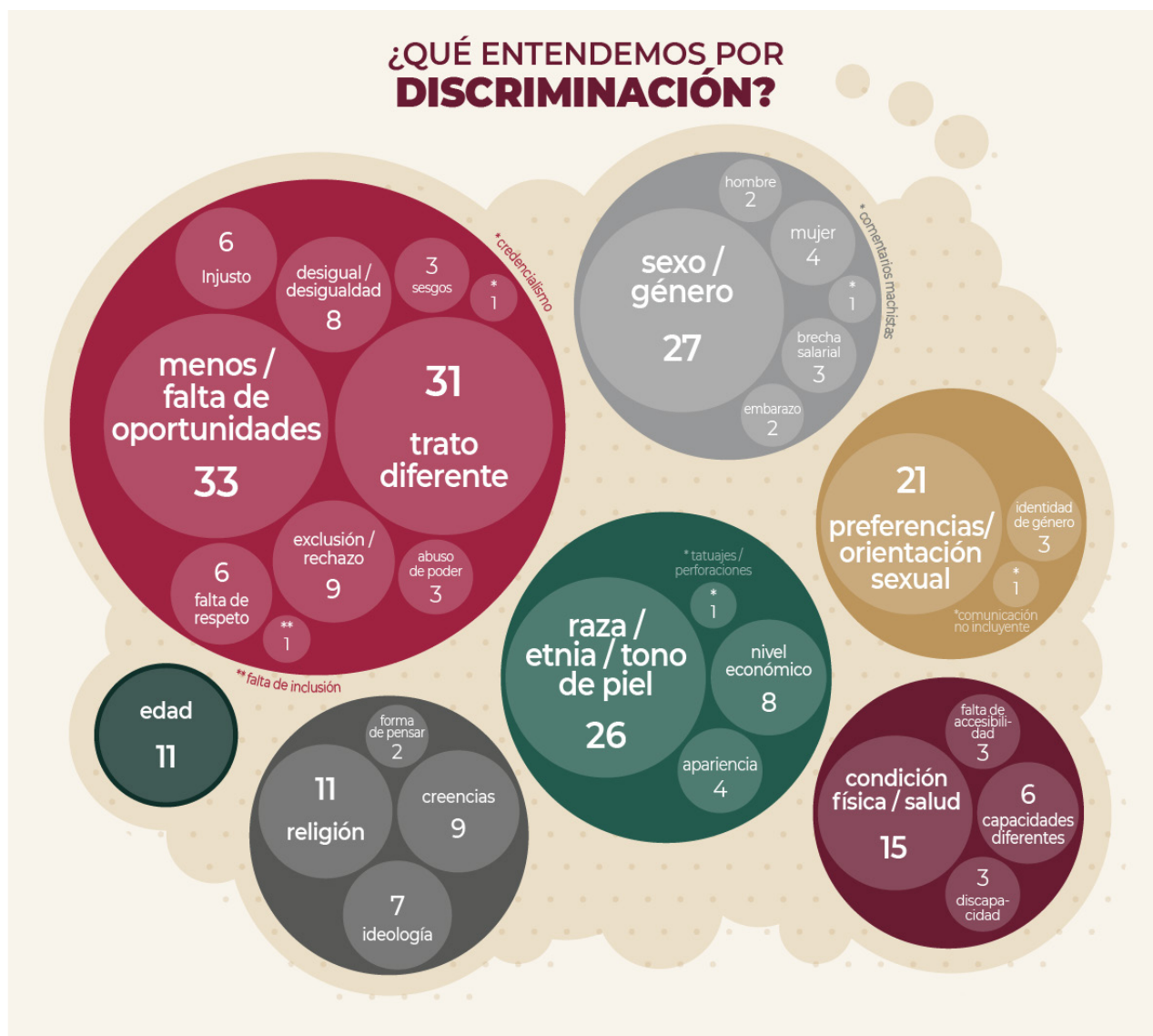
Luego de analizar las palabras que tuvieron menor frecuencia de mención por las y los participantes, se pueden identificar casos o motivos específicos de discriminación en el ámbito laboral empresarial, tales como: **tatuajes y perforaciones (1%)**, **credencialismo<sup>14</sup> (1%)**, **falta de inclusión (1%)**, **comunicación no incluyente (1%)**, entre otras.

Si bien las nociones sobre discriminación se pueden entender desde la vía del conocimiento teórico y académico, es una realidad que la mayoría de las personas no lo hacen desde esas perspectivas, justamente por la estructuralidad de la discriminación. Lo que este ejercicio recupera es la experiencia empírica, que tiene más relevancia en la vida cotidiana de las personas; estas comprenden la discriminación cuando la viven y la llevan a cabo. La metodología permitió contemplar experiencias y conocimientos situados en relación a la discriminación laboral y en las empresas.

---

<sup>14</sup> **Nota:** El credencialismo se refiere a la tendencia de las empresas y organizaciones a utilizar títulos universitarios y credenciales académicas como un requisito principal para la contratación y la promoción laboral, independientemente de si esas credenciales están directamente relacionadas con las habilidades o conocimientos necesarios para realizar el trabajo de manera efectiva.





**Gráfico 3.** Nube de palabras, sumatoria de palabras repetidas y agrupadas por relación con la percepción de las personas sobre la discriminación.

La gráfica previa permite visualizar datos interesantes sobre las ideas y percepciones de las personas participantes sobre el concepto de discriminación laboral. Como se puede apreciar, a nivel general las personas cuentan con nociones claras sobre discriminación laboral, puesto que muchas respuestas pueden ser identificadas como conductas discriminatorias, pero también a categorías sospechosas de discriminación o motivos prohibidos desde la Constitución Política de México y leyes antidiscriminatorias de orden federal y local.



## 2. Casos de discriminación identificados por las personas trabajadoras

Con el objetivo de identificar de forma específica, la prevalencia de las situaciones, hechos o conductas en las que se manifiesta la discriminación en los centros laborales donde conviven o han convivido, se preguntó a las y los participantes **si habían vivido o escuchado sobre algún caso de discriminación laboral.**

Tomando en cuenta los resultados de la **gráfica 4**, gran parte de los casos tienen una relación con el fenómeno por motivo de **género (42%)**, seguido por el **racismo y clasismo (21%)**, y teniendo en tercer lugar la discriminación con motivo de la **edad (13%)**.

Sobre la información obtenida, resaltamos que los datos del ejercicio con las y los participantes de las empresas reflejan los resultados de percepción de discriminación registrada por el COPRED (2022: pág. 25) mediante la EDIS. De esta forma, el panorama general de casos de discriminación laboral se encuentra relacionado con la identidad de género, el sexo, el tono de piel, edad e incluso el nivel de ingreso económico. Estos marcadores se encuentran asociados a los primeros 10 grupos más discriminados en la Ciudad de México en 2021.

Uno de los hallazgos más interesantes tiene relación con el «credencialismo», es decir, una situación diferenciada de las personas en los centros de trabajo de acuerdo a su procedencia educativa, ya sea pública o privada, siendo la última la que provee de mayores ventajas no justificadas a las personas trabajadoras, por encima de aquellas con educación pública.



**Uno de los hallazgos más interesantes tiene relación con el «credencialismo», es decir, una situación diferenciada de las personas en los centros de trabajo de acuerdo a su procedencia educativa, ya sea pública o privada.**

Un claro ejemplo de esta situación es el anuncio de puestos laborales por parte de las empresas, estableciendo como requisito mínimo para la ocupación del puesto un título universitario específico, incluso si el trabajo no requiere de habilidades especializadas.

La discriminación se manifiesta de forma indirecta en estos casos. Recordemos el caso *Griggs v Duke Power Company* (US Supreme Court, 1971), conocido por el Tribunal Supremo Federal de Estados Unidos de América. Un caso promovido por un grupo de personas trabajadoras afroamericanas a efecto de que la Corte Suprema analizará si el empleador tenía permitido establecer, como requisito para contratación o ascenso, la exigencia de haber completado la educación secundaria. El Tribunal estudió que dicho requisito en apariencia era neutro, pero en la práctica se manifestaba un resultado discriminatorio por las brechas de desigualdad histórica entre poblaciones, siendo afectada las personas negras por la segregación racial en las escuelas. Es decir, en el tema antidiscriminatorio, la neutralidad no tiene relevancia si el resultado de las conductas o políticas finalizan en negación injustificada de derechos. México no está exento de estas situaciones; la Encuesta Nacional sobre Discriminación (INEGI, 2023: pág. 189) demuestra con datos fieles la existencia de una gran brecha de acceso a la educación formal entre poblaciones de acuerdo a sus diferentes tonalidades de piel.

Por ello, el «credencialismo», que descarta a posibles candidatos de forma injustificada, conlleva a las empresas a perder habilidades y experiencias laborales valiosas de personas que carecen de un título universitario en lo absoluto, o cuyo título es de universidades públicas y no privadas. Otro ejemplo, podría ser la promoción de una persona trabajadora únicamente por contar con un título educativo, sin examinar su desempeño laboral o habilidades en el empleo.

Agregado a lo previo, destacamos la identificación de acciones de violencia laboral que las personas participantes distinguieron como discriminación, pero que se encuentran vinculados con el abuso de poder, mobbing, acoso y hostigamiento laboral, *inter alia*. Desde el COPRED alertamos con preocupación este hallazgo, especialmente desde el enfoque interseccional del género, considerando que el Comité CEDAW (2017: párr. 21) en su recomendación general número 35 manifestó que la violencia en razón de género es una forma de discriminación contra las mujeres.

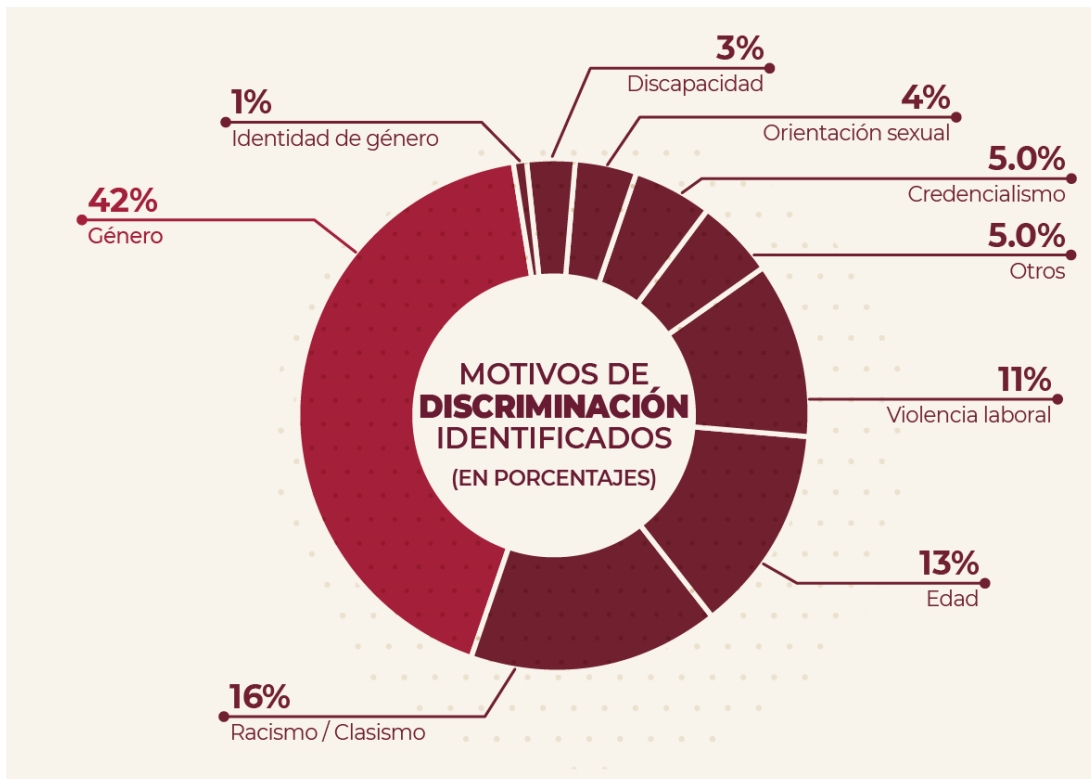


Gráfico 4. Porcentaje de prevalencia de casos de discriminación mencionados. Total de opiniones: 120

Como se observa en la gráfica previa, la categoría «otros» agrupa opiniones que no especificaron el motivo de discriminación, pero que se relacionan con posibles conductas discriminatorias, tales como la mención de: desigualdades salariales, la existencia de prejuicios y estereotipos, el no tomar en cuenta las opiniones y la falta de oportunidades de crecimiento.

A continuación, los gráficos 5, 6 y 7 presentan un desglose de las categorías de discriminación con mayor prevalencia: **género, racismo/clasismo y edad ocuparon el 71% de las opiniones**, mientras que los gráficos 8, 9, 10 y 11 detallan el desglose de otros actos de discriminación identificados en menor medida, con la finalidad de conocer a detalle cómo se manifiesta la discriminación laboral.

Al 23.4% de las mujeres de 15 años y más de la Ciudad de México que han trabajado o solicitado trabajo en los últimos 12 meses les han exigido el certificado de no embarazo como requisito para su ingreso o permanencia.

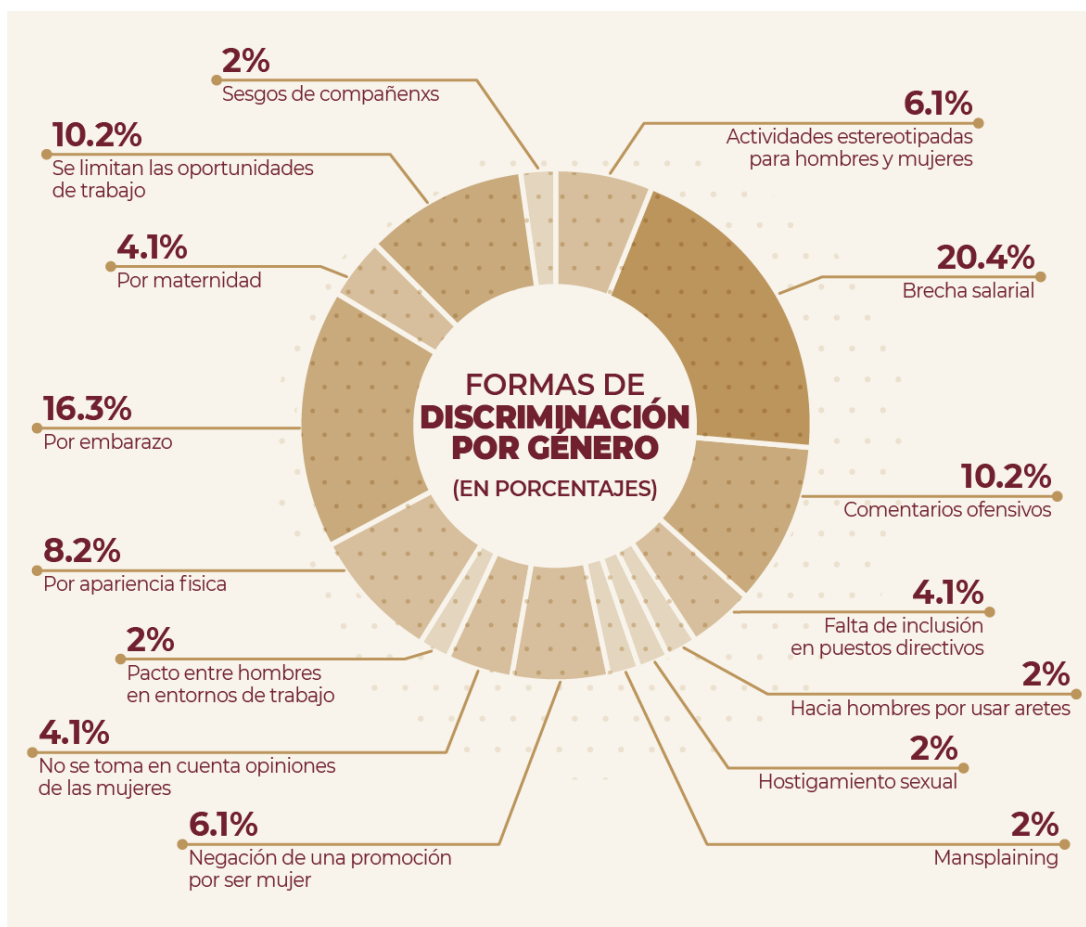


Gráfico 5. Porcentaje de prevalencia de casos de discriminación por género mencionados.

El gráfico 5 desglosa los casos identificados que se relacionan con **la discriminación por género**, reflejando las diversas formas en que las mujeres que participaron en el ejercicio enfrentan discriminación en el ámbito laboral.

Resaltamos que la **brecha salarial** fue mencionada en el **20.4%** de los casos, demostrando que las mujeres siguen enfrentando desigualdades en cuanto a remuneración por trabajo igual al de sus colegas varones.

Además, el **16.3% de las menciones están relacionadas con la discriminación por embarazo**. Esto indica que las mujeres, a pesar de los esfuerzos gubernamentales de años en contra de este motivo de discriminación, continúan experimentándolo como un obstáculo para trabajar y progresar en sus carreras debido a la maternidad<sup>15</sup>. Esto es un reflejo de lo demostrado en la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (INEGI, 2021: pág. 24) a 23.4% de las mujeres de 15 años y más de la Ciudad de México que han trabajado o solicitado trabajo en los últimos 12 meses les han exigido el certificado de no embarazo como requisito para su ingreso o permanencia. Los datos

<sup>15</sup> Nota: Según la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2021 (Endireh), a 7.8% de las mujeres de 15 años y más que han trabajado o solicitado trabajo en los últimos 12 meses les han exigido el certificado de no embarazo como requisito para su ingreso o permanencia.

anteriores se contrastan con los informes de queja del Consejo, ya que desde el 2014 al 2021 la discriminación por embarazo se ha ubicado entre los 3 principales motivos de discriminación en el ámbito laboral de la Ciudad de México. (COPRED, 2023, pág. 67)

Otras formas de discriminación que enfrentan las mujeres incluyen **comentarios ofensivos (10.2%)** por «ser mujer» y **menores oportunidades de crecimiento en el trabajo (10.2%)**. Esto es corroborado por testimonios libremente brindados por las mujeres participantes:



**Testimonio A** —«Una jefa me mencionó que tenía dos grandes problemas *‘mis hijos’*».

**Testimonio B:** —«Estuve en un trabajo donde yo entré como becaria. Mi jefe me decía que era una inútil; sentía que era discriminación por ser mujer, ya que en esa área todos eran hombres».

**Testimonio C:** —«(Se reciben) comentarios como: las mujeres son muy hormonales; o, para este puesto es mejor un hombre».

Por otro lado, la **aparición física** también es un factor de discriminación para las mujeres siendo manifestada como una causa por el **8.2%** de las participantes, lo que puede dificultar aún más su avance en el ámbito laboral. Enfatizamos que un **4.1%** de las menciones se relacionan con la **falta de inclusión en**



**puestos directivos**, lo que indica que la representación de las mujeres en posiciones de liderazgo sigue siendo muy baja.

Igualmente, se detectaron otras formas de discriminación que enfrentan las mujeres en el trabajo en razón del género, tales como los roles de trabajo estereotipados para hombres y mujeres, la negación de una promoción laboral por ser mujer, así como el acoso y hostigamiento sexual. Aunque estos casos fueron menos mencionados por las participantes, reflejan el acoso y la exclusión que muchas mujeres experimentan en el lugar de trabajo.

A pesar de los avances logrados para visibilizar y erradicar la discriminación por motivos de género, la persistencia de pautas culturales vinculadas a roles y estereotipos que socialmente se atribuyen a hombres y mujeres acaba generando que las mujeres acaben padeciendo estos tipos de discriminación y violencias. (COPRED, 2023, pág. 60 y 61)

Continuando con el análisis de los resultados, hacemos hincapié en la mención sobre la brecha salarial en razón del género, así como los roles estereotipados que condicionan, y muchas veces dificultan, los ascensos de cargos de las mujeres. Para dar luz sobre esto, presentamos los siguientes testimonios:

**Testimonio D:** —«He escuchado un caso donde el nivel de pago salarial es menor por ser mujer».

**Testimonio E:** —«Mi calificación de desempeño, a pesar de tener métricas objetivas y logradas, fueron más bajas que las de un compañero hombre, con menos logros».

Para el tema «**Racismo y clasismo en el trabajo**» detectamos un interesante hallazgo: los sesgos y prejuicios existentes en el ámbito laboral se encuentran fuertemente ligados al aspecto físico de las personas, incluyendo vestimenta, modificaciones corporales, formas de hablar, tono de piel moreno u oscuro, y otros rasgos físicos racializados en desventaja<sup>16</sup>.

Esto tiene relación con la identidad étnico-racial, así como el origen nacional y condición socioeconómica de las personas trabajadoras. Eso es avalado por diversas opiniones de las participantes que mencionan cuestiones de raza, tono de piel y estatus económico y social como factores que son determinantes para la contratación, permanencia y promoción laboral. Presentamos a continuación un testimonio sobre lo mencionado:

**Testimonio F:** —«En el reclutamiento, hay una percepción de que si no se cumple con un cierto estatus socioeconómico o incluso aspecto (tono de piel, apariencia en la vestimenta o fenotipo) no se puede entrar a la empresa».

---

<sup>16</sup> **Nota:** Por «racialización» entendemos al proceso social en que se circunscriben valores sociales a los cuerpos de las personas y a las prácticas culturales de éstas, en un sentido negativo y positivo. En palabras de Alejandro Campos Garica, es la producción social de los grupos humanos en términos raciales. Cfr. Campos Fischer, A. (2012). *Racialización, racialismo y racismo: un discernimiento necesario*. Universidad de La Habana, (273), 184-199.

A la par, se observa que es predominante la mención a casos de discriminación ligados a **comentarios ofensivos y trato diferente por la apariencia física (36.8%)** y a **la negación de un puesto por la apariencia física (31.6%)** ante contrataciones y promociones laborales. Los siguientes testimonios enmarcan lo señalado previamente:

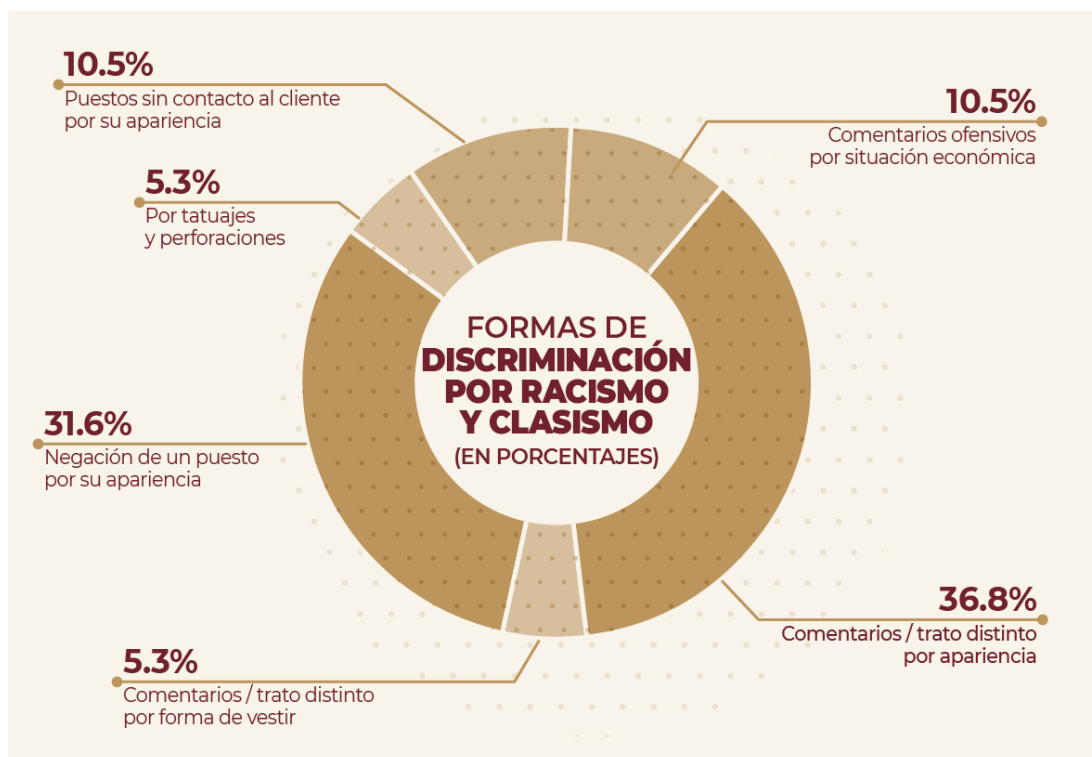
**Testimonio G:** —«Me tocó ver en una ocasión a un gerente suplir la participación de un ejecutivo por su apariencia “humilde”».

**Testimonio H:** —«He escuchado comentarios despectivos por parte de los compradores por mi forma de vestir».

**Testimonio I:** —«Un jefe decidió no contratar a una persona por su forma de vestir y hablar».

En menor proporción las personas participantes mencionaron conductas discriminatorias relacionadas con **comentarios ofensivos por situación económica** y la designación de **puestos que no tienen contacto con clientes por la apariencia** de las personas trabajadoras, ambos con un 10.5%. Esto se remarca el el subsecuente testimonio:

**Testimonio J:** —«Me ha tocado escuchar que por tono de piel algunas personas tienen que estar en línea de servicio telefónica, no presencial».



**Gráfico 6.** Porcentaje de prevalencia de casos de discriminación por racismo/clasismo mencionados.





En otro orden de ideas, el estudio permite analizar el tema de acceso a una educación de calidad, específicamente nivel medio-superior que se relaciona frecuentemente con la educación privada. En México, la oferta académica —tanto pública como privada— es diversa. Sin embargo, existen diferencias significativas en la discriminación y exclusión que viven las personas acreditadas por la educación pública, en contraposición a aquellas con acceso a universidades privadas consideradas de «prestigio y renombre».

De acuerdo a los testimonios de personas trabajadoras, existe un trato diferenciado entre personas que han estudiado en universidades privadas de renombre sobre quienes han estudiado en instituciones públicas o espacios educativos pequeños y no «tan reconocidos». Como mencionamos antes, a este tipo de distinciones le denominamos credencialismo:

**Testimonio K:** —«Sufrí discriminación por haber estudiado en una universidad pública y mencionaban que dentro de la empresa no había opción de crecimiento».

**Testimonio L:** —«Hoy en día a los de ciertos puestos sólo los escogen de universidades privadas».

**Testimonio M:** —«Por egresar de una universidad pequeña y no tan reconocida, mencionaron *‘no sé por qué te contratamos’*»

**Testimonio N:** —«Sufrí discriminación por haber estudiado en una universidad pública».

El credencialismo se origina por una percepción errónea de que las y los estudiantes de universidades privadas tienen una mejor formación académica y habilidades para el trabajo; sumado esto a los prejuicios y estereotipos sobre el comportamiento y la actitud de personas estudiantes de universidades públicas, en relación con un presunta condición socioeconómica en desventaja.

En otras palabras, algunos empleadores pueden asumir que los egresados de universidades públicas o privadas menos conocidas tienen menos habilidades y conocimientos en comparación con los egresados de universidades privadas de “prestigio y renombre”. Este estereotipo se basa en la idea errónea de que la calidad de la educación se correlaciona directamente con el costo de la matrícula y la selectividad del proceso de admisión.

El conocimiento del idioma inglés (17%) genera un impacto en la oportunidad de crecimiento laboral y económico.

La elección de la universidad no debe ser considerada como un indicador del desempeño laboral. Las personas provenientes de universidades públicas cuentan con habilidades y experiencias valiosas para ofrecer al lugar de trabajo.

En ese orden de ideas, los ejercicios participativos identificaron casos de discriminación relacionados con el **credencialismo (gráfica 7)**. Específicamente se destacó que en los procesos de contratación es importante saber la **universidad de procedencia (83%)** y con base a ello, se define el proceso de postulación laboral.

Semejantemente, el **conocimiento del idioma inglés (17%)** genera un impacto en la oportunidad de crecimiento laboral y económico. No omitimos mencionar que el conocimiento de un idioma extranjero puede ser visto como una ventaja en el ámbito laboral.

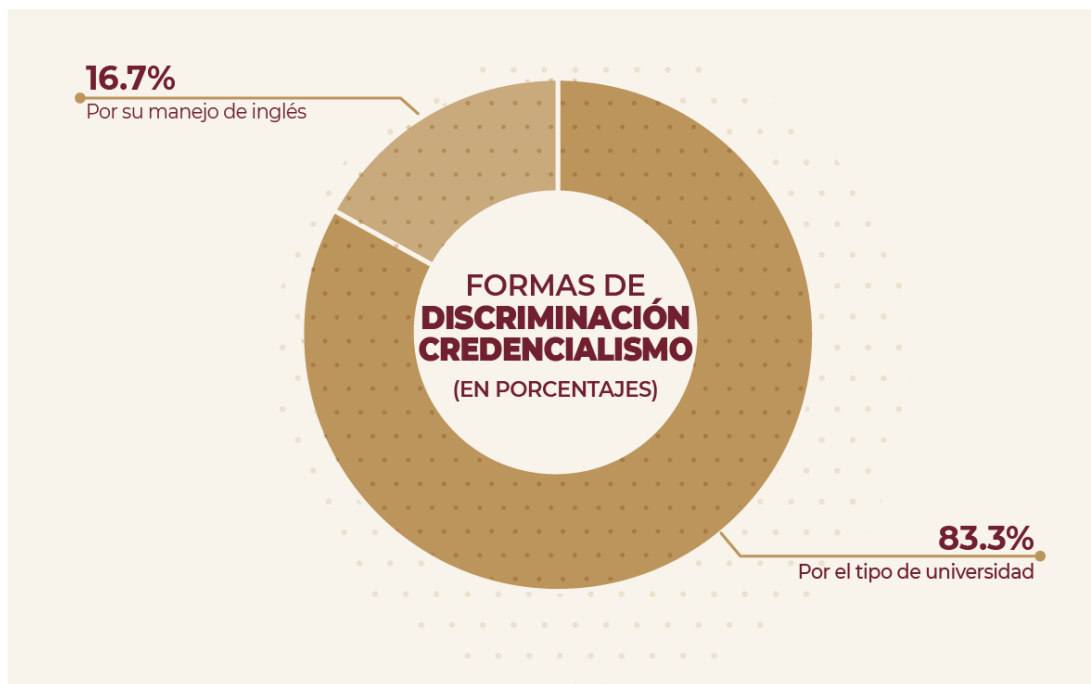
Pero recalamos que lo anterior puede ser un requisito discriminatorio cuando la exigencia no esté justificada objetiva ni razonablemente, y cuyo resultado sea la negación del empleo a una persona o grupo de atención prioritaria que por su contexto estructural e histórico de desigualdad no tuvo acceso al aprendizaje del idioma inglés, tal como se describió páginas antes con el caso *Griggs vs. Duke Power Co.*



El aprendizaje de un idioma extranjero puede considerarse un privilegio para algunas personas, especialmente para aquellas que no tienen los recursos para dedicar tiempo y dinero a este aprendizaje. Esta situación crea una brecha ante oportunidades laborales en la que sólo aquellas personas que tienen acceso a la educación y los recursos necesarios pueden acceder:

**Testimonio O:** —«Sí, hubo temas discriminatorios por temas en el manejo del inglés hacia otra persona de parte de un socio durante una reunión».

De nueva cuenta, externamos preocupación por **el credencialismo**. Al estar ligado a privilegios de clase, **tiene una relación muy estrecha con el clasismo y racismo laboral**. Se puede entender como una interconexión de diferentes factores que afectan la valoración de ciertas habilidades o certificaciones, y que obedece a prejuicios que limitan la movilidad social y económica de las personas (Solís, et. al., 2019).

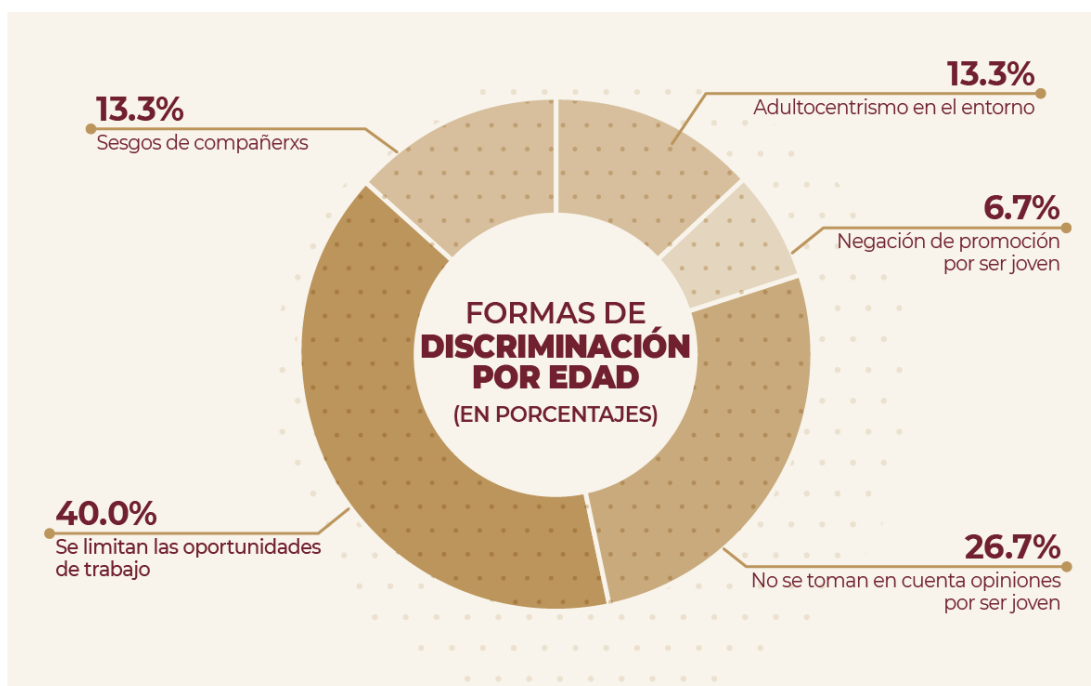


**Gráfico 7.** Porcentaje de prevalencia de casos de discriminación por credencialismo.

En otro orden de ideas, al Consejo le preocupa **la discriminación relacionada con la edad (gráfico 8)** y su impacto en la esfera laboral de las personas. Esta discriminación se relaciona con el **edadismo**, un sistema de opresión que se ha empezado a visibilizar en los últimos años, y que se vierte sobre dos grupos de atención prioritaria: personas mayores y personas jóvenes. Las primeras están relacionadas con estereotipos y prejuicios asociados a la «improductividad», mientras que las segundas cargan con un sesgo falaz que afirma que no cuentan con experiencia suficiente.

El ejercicio con las y los participantes nos permitió saber que los actos de discriminación por edad se relacionan, principalmente, con la **limitación de oportunidades de trabajo y crecimiento (40%)** y la **falta de escucha de opiniones por ser joven (26.7%)**. Además, en menor medida, se mencionó la existencia de **sesgos relacionados con la edad** en compañeros y compañeras de trabajo **(13.3%)** y el **adultocentrismo en el entorno de trabajo<sup>17</sup> (13.3%)**.

Resaltamos que las participantes dieron a conocer casos donde un jefe o supervisor asume que las y los jóvenes no tienen la experiencia necesaria para tomar decisiones importantes, excluyéndoles de las conversaciones y toma de decisiones; a la par de asumir que las personas jóvenes no tienen las habilidades necesarias para desempeñar ciertas tareas o responsabilidades, y relegándoles a ocupaciones menores, sin darles la oportunidad de demostrar sus habilidades y capacidad para tomar mayores responsabilidades.



**Gráfico 8.** Porcentaje de prevalencia de casos de discriminación por edad mencionados.

Como se notará en la [gráfica 9](#), las participantes también refirieron algunas **acciones discriminatorias enfocadas a la orientación sexual de las personas**. Las conductas con mayores menciones se vinculan a la existencia de **comentarios ofensivos (40%)** en el trabajo. Destacamos que el lenguaje tiene una implicación en cómo se desenvuelven las personas; el negar su orientación sexual, o su identidad y expresión de género en el campo laboral obstaculiza condiciones de igualdad para las personas trabajadoras LGBTI+. El COPRED acentúa los siguientes testimonios relativos a lo dicho:

<sup>17</sup> **Nota:** El adultocentrismo es una forma de discriminación o prejuicio hacia los niños y jóvenes que se basa en la creencia de que los adultos son superiores y más importantes que los jóvenes, y que los jóvenes deben ser tratados de manera paternalista y controlada por los adultos.

Los ambientes laborales son hostiles para la comunidad LGBTI+, y la oportunidad de ascenso en el trabajo son limitadas por los prejuicios y estereotipos contra dicho grupo de atención prioritaria.

**Testimonio P:** —«Tengo un compañero de otra preferencia sexual (sic) que siento no se le dan las mismas oportunidades por lo mismo».

**Testimonio Q:** —«Sufrí burlas por el tipo de música que se escuchaba al considerarla afeminada».

**Testimonio R:** —«Le negaron el puesto a un compañero por ser gay».

Las menciones sobre **negación de un puesto (20%)**, **rechazo por parte de compañeros (20%)** y **limitación de oportunidades laborales (20%)** cuentan con el mismo porcentaje, confirmando la continuidad de sesgos hacia personas no heterosexuales, lo que nos permite confirmar que los ambientes laborales son hostiles para la comunidad LGBTI+, y la oportunidad de ascenso en el trabajo son limitadas por los prejuicios y estereotipos contra dicho grupo de atención prioritaria.

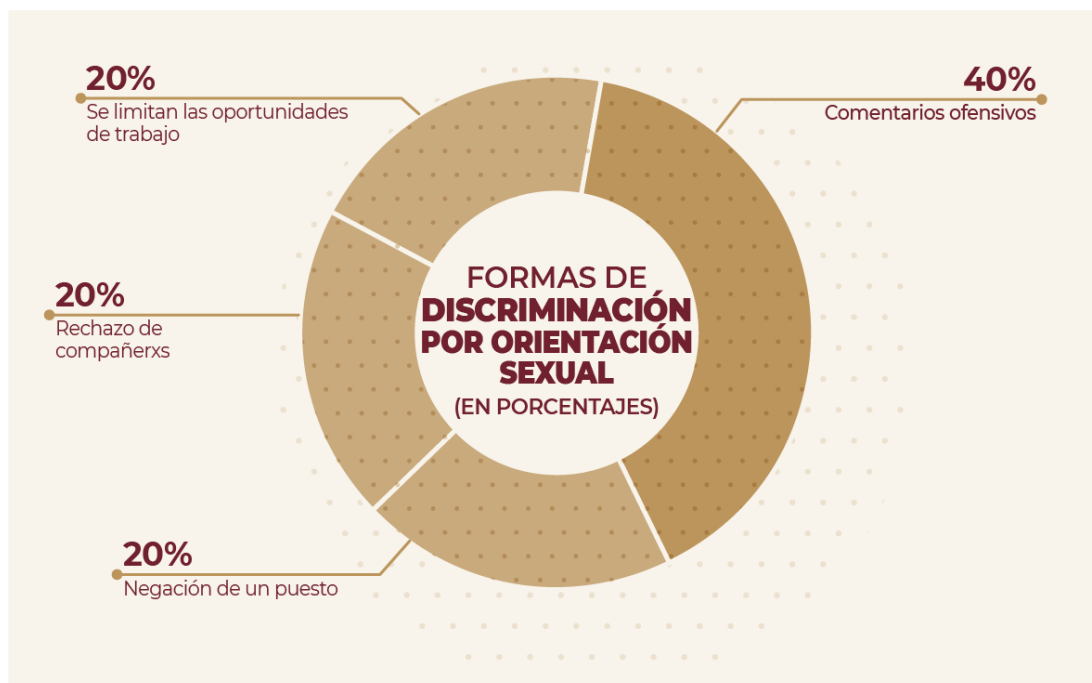


Gráfico 9. Porcentaje de prevalencia de casos de discriminación por orientación sexual.

El Consejo reconoce la necesidad de abordar la discriminación estructural contra las personas con **discapacidad**. Esta investigación permitió saber que algunas empresas y empleados/as, reconocen que los espacios de trabajo no están adaptados para incluir a personas con discapacidad, ya sea en sucursales, tiendas o en corporativos.



Las respuestas aterrizadas en la [gráfica 10](#) manifiestan con igual porcentaje que, **hacen falta ajustes razonables (33%)**<sup>18</sup> pues las oficinas y corporativos no cuentan con espacios accesibles para el personal que lo requiera; además las personas participantes anotaron que existe una falta de inclusión (33%) y la prevalencia de sesgos de compañeras y compañeros (33%).

Por esto podemos concluir que existen prejuicios capacitistas sobre el desempeño de las personas con discapacidad. Resulta preocupante que las empresas eligen injustificadamente no contratar personas con discapacidad (o no tomar las medidas necesarias para su inclusión) en vez de sensibilizar y concientizar a su personal sobre los derechos humanos de este grupo de atención prioritaria. Dicho esto, presentamos los siguientes testimonios:

---

<sup>18</sup> **Nota:** Según el artículo 2 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, por «ajustes razonables» se entenderán a las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

**Testimonio S:** —«Concretamente no he vivido ni escuchado de un acto de discriminación laboral, pero tampoco conozco personas con discapacidad motriz o visual que trabajen en mi área».

**Testimonio T:** —«Hubo un caso de discriminación a una persona por discapacidad visual. Por más que decía el problema, nunca se le dieron las facilidades».



**Gráfico 10.** Porcentaje de prevalencia de casos de discriminación por discapacidad.

Por lo que se refiere a las **formas de violencia laboral** (gráfica 11), advertimos que los datos sobre las diversas formas de discriminación mencionadas por las personas participantes pueden ocasionar ambientes laborales hostiles y falta de oportunidades de crecimiento interno, así como pocas condiciones para colaborar en un ambiente de trabajo seguro y cómodo.

La discriminación en el ámbito laboral puede tener impactos negativos significativos en la vida de las personas afectadas. Éstos pueden incluir estrés y ansiedad, baja autoestima y disminución de autoconfianza, falta de oportunidades de crecimiento, hostigamiento y acoso laboral, falta de inclusión y diversidad, bajo rendimiento y productividad, entre otras.

Es posible que las formas de violencia laboral tengan raíces discriminatorias. Por ello se consideró importante separarlas de las demás categorías en la presente investigación.

Sobre las diversas violencias laborales, hubo alta mención de **hostigamiento laboral (30.8%)** por parte de personas colaboradoras, seguido por la **exclusión de personal en áreas de convivencia o actividades (15.4%)**, **mobbing o acoso**

laboral (15.4%) y el nepotismo/amiguismo<sup>19</sup> (15.4%). La última es una acción relacionada con dar más oportunidades y ventajas a personas que se llevan bien con las/los líderes o que son vistas como amistades.

Finalmente, a pesar de no contar con una tasa alta de mención, el **abuso de poder, entorno hostil de trabajo e intolerancia a nuevos empleados (todas con un 7.7%)**, son conductas que guardan una estrecha relación y que pueden ser vinculadas a situaciones de estrés que llegan a ser incontrolables y a una carga de trabajo tan elevada que genera ambientes agresivos y de competición desfavorable.

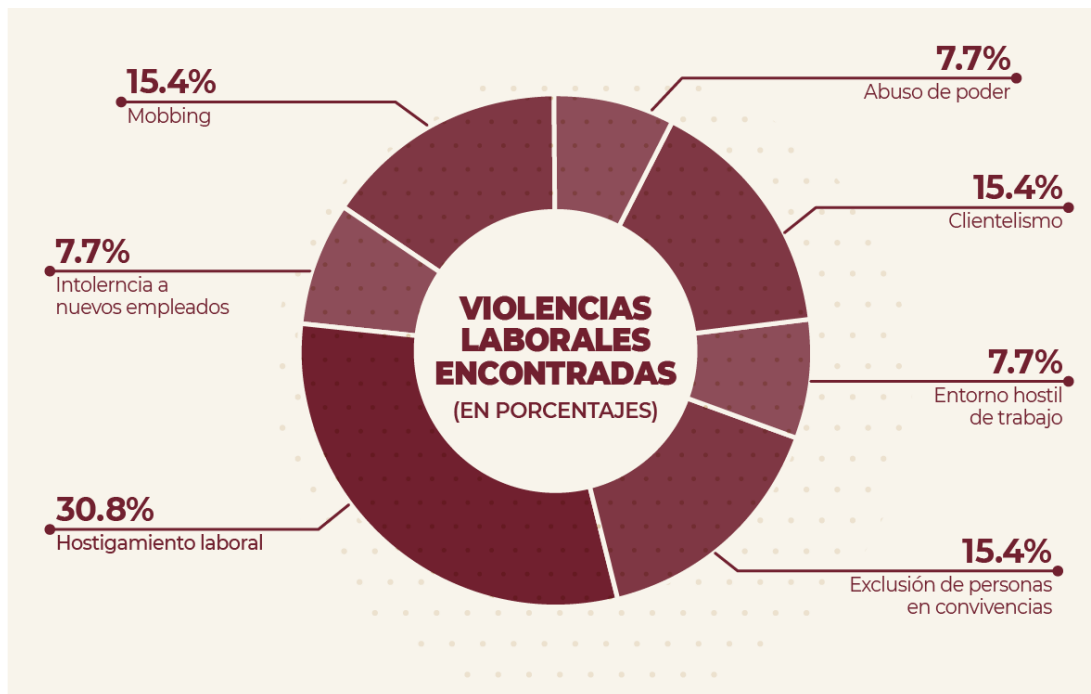


Gráfico 11. Porcentaje de prevalencia de casos de violencia laboral.

### 3. Acciones de inclusión identificadas por las personas trabajadoras

La investigación empleó diversas actividades para recabar información entre ellas una lluvia de ideas, solicitando a las personas participantes que identificaran acciones de inclusión y diversidad implementadas en su empresa. El [gráfico 12](#) muestra más adelante que las personas ubican en mayor proporción las **capacitaciones en temas de diversidad e inclusión (11.0%)**, seguido por la existencia de **políticas o protocolos para denuncias sobre discriminación, acoso y otras violencias (9.6%)**.

<sup>19</sup> Nota: El nepotismo y el «amiguismo» son formas de discriminación en el ámbito laboral que se basan en la preferencia o el favoritismo hacia amigos o familiares en detrimento de otras personas que podrían ser más aptas o cualificadas para el trabajo.



Otras acciones relevantes que se identifican son la existencia de **licencias de maternidad y paternidad igualitarias o con mayores beneficios de los de la ley (7.4%)**, la **creación de grupos de afinidad o ERG's (7.4%)**, el **apoyo para temas de salud mental (7.4%)** y la **adaptación de ajustes razonables en edificios (5.9%)**.

Respecto a la implementación de acciones de reclutamiento y promoción dirigidas hacia grupos de atención prioritaria, las personas trabajadoras identificaron **reclutamiento más incluyente con un 5.1%**, **sistemas de mentorías o sponsorship con un 3.7%**, **promociones más igualitarias e inclusión de personas trans con apenas 0.7%**.

Sobre los apartados anteriores, las participaciones aterrizaron ideas de acciones enfocadas en la inclusión tales como: eliminar los sesgos en la descripción de los puestos, promoción a la diversidad en la selección de personas candidatas, manejo de preguntas abiertas en las entrevistas donde las candidatas y los candidatos puedan compartir su experiencia y habilidades. Recomendamos a las empresas seguir estas alternativas de ejecución, ya que pueden identificar habilidades y experiencias únicas que no aparecen en un currículum.



En cuanto a las mentorías y promociones, se mencionaron establecer objetivos claros, donde se puede asegurar que el proceso de mentoría sea efectivo y relevante para todas las partes involucradas. En un segundo momento, se planteó que la selección de mentoría sea justa y que se le dé la oportunidad a todas las personas interesadas en aplicar a ellas. Además, se resaltó la necesidad de establecer criterios claros de promoción y asegurar que todas las personas tengan acceso a las mismas oportunidades y que se promuevan objetivamente con base en su desempeño laboral.

Finalmente, las participantes comentaron la importancia de ofrecer capacitación y desarrollo profesional a todas las personas dentro de las empresas con el fin de mejorar sus habilidades y competencias; destacamos la mención sobre el impulsó de la transparencia y la comunicación abierta. El hacerlo asegura que todas las personas estén al tanto de las oportunidades de crecimiento y promoción laborales, lo que puede aumentar la confianza y la satisfacción de las empleadas y los empleados.

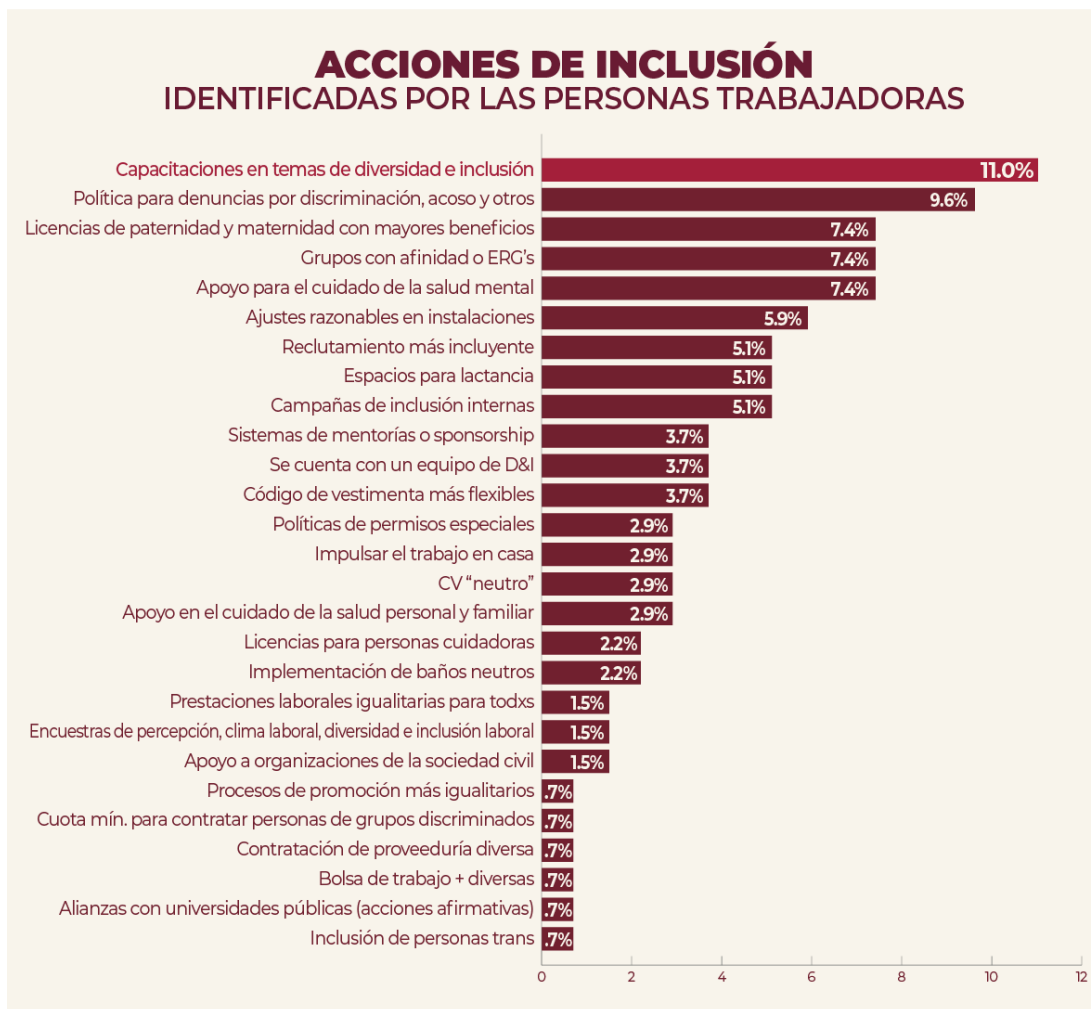


Gráfico 12. Acciones de inclusión identificadas por personas trabajadoras.

#### 4. Áreas de oportunidad de las agendas de Diversidad e Inclusión laboral

Las personas pasamos la mayor parte del tiempo diario en espacios laborales. Estos, por supuesto, son sitios de socialización y convivencia constante. De ahí que haya una necesidad de diversificar dichos espacios y volverlos inclusivos y respetuosos.

Para este apartado de la investigación, se solicitó a las y los participantes identificar áreas de oportunidad dentro de las agendas de diversidad e inclusión laboral de sus empresas, con la finalidad de conocer si percibían beneficios o

impactos positivos de dichas estrategias, y también para conocer posibles las áreas de oportunidad de mejora que sean relevantes para la comunidad empresarial.

En primer lugar, del total de opiniones, un **50.5% fueron comentarios positivos** hacia la agenda de diversidad e inclusión laboral, mientras que un **49.5% de los comentarios se relacionaron a las áreas de oportunidad** que las personas trabajadoras identificaron sobre estas estrategias.

Aclaremos que por **aspectos positivos** se entienden aquellos impactos o acciones que las personas perciben que han tenido beneficios para el entorno laboral. El [gráfico 13](#) muestra la siguiente información:



- + Para empezar, las personas identifican que las licencias parentales —para hombres y mujeres—, así como los permisos especiales para personas cuidadoras generan un cambio positivo en las trabajadoras y los trabajadores y en el ambiente de trabajo (14% del total de menciones);
- + Asimismo, la agenda de D&I<sup>20</sup> ha logrado cambios en la cultura laboral de sus empresas, ocupando el segundo lugar en las menciones por participantes con un 12%. Éstas se enfocaron en capacitaciones y sensibilización, políticas de igualdad salarial, reclutamiento y promociones inclusivas, y políticas de no discriminación;

<sup>20</sup> Nota: Acrónimo para referirse a la Diversidad e Inclusión.



Las licencias parentales —para hombres y mujeres—, así como los permisos especiales para personas cuidadoras generan un cambio positivo en las trabajadoras y los trabajadores y en el ambiente de trabajo.

- + A continuación, las personas trabajadoras perciben una mayor libertad (10%) y seguridad en el trabajo y un entorno más diverso e inclusivo (10%); y
- + Finalmente, pero en menor medida (6%), se mencionó que las acciones de D&I generan cambios en la forma de pensar. Entre dichas estrategias, las participantes comentaron que el trabajo híbrido promueve la inclusión, la vestimenta flexible genera mayor comodidad en las y los trabajadores, permiten mayores oportunidades para las mujeres, y que perciben mejoras en la contratación sin sesgos.



Gráfico 13. Aspectos positivos identificados por personas trabajadoras.

A manera de conclusión del apartado, reconociendo que toda acción y estrategia son perfectibles, identificamos distintas **áreas de mejora** (gráfico 14) que la agenda de diversidad e inclusión puede tener.

Un dato importante de este ejercicio fue que, a diferencia de los resultados anteriores, en este no hubo opiniones repetidas. Destacamos los siguientes puntos:

- + Las personas participantes identifican con un 12%, que no toda la gente tiene acceso o participación en las redes y acciones de D&I;
- + No existe accesibilidad universal en todos los edificios/oficinas de sus empresas (8%);
- + Tanto la brecha salarial, la falta de seguimiento a casos de denuncia y la desigualdad en los beneficios/prestaciones laborales son problemáticas existentes en el entorno, todas mencionadas en un 6%;
- + Con una prevalencia del 4%, se identifica como un aspecto negativo que las agendas de D&I no tengan suficiente presupuesto, añadido a la falta de diversidad en las acciones de su difusión, y que las estrategias no sean claras, causando confusión entre las empleadas y los empleados; y
- + Por último, resaltamos la mención de problemáticas como la falta de participación de puestos directivos en capacitaciones y estrategias de inclusión (2%), así como la falta de participación de hombres de la empresa en éstas (2%).

Para el estudio es sumamente necesario aclarar que estas estrategias y acciones de diversidad e inclusión empresarial conllevan a grandes beneficios y representan un valioso esfuerzo para la garantía del derecho humano a la no discriminación en el trabajo.

Los datos presentados previamente significan un camino viable a la mejora, reforzamiento y adecuada ejecución de las acciones de D&I, esperando que las empresas las analicen con cuidado y detenimiento para lograr posicionarse a la vanguardia y cumplir con las necesidades actuales que exige una sociedad democrática y respetuosa de los derechos humanos.



**La brecha salarial, la falta de seguimiento a casos de denuncia y la desigualdad en los beneficios/prestaciones laborales son problemáticas existentes en el entorno laboral.**



Gráfico 14. Aspectos negativos identificadas por personas trabajadoras.

### 5. Propuestas de personas trabajadoras para mejorar las agendas de Diversidad e Inclusión en las empresas:

El estudio empleó metodologías de investigación y diagnósticos participativos, los cuales conllevan a diversos beneficios, como obtener información de primera mano sobre las tensiones y posibles problemas de una población, la cual

desde su experiencia contextual y vivencial, propone alternativas de soluciones para la mejora de los espacios laborales

En este último ejercicio, se le pidió a las personas participantes que hicieran propuestas sobre acciones enfocadas a promover la igualdad y la no discriminación en sus respectivas empresas.

A continuación presentamos las soluciones y actos por la igualdad propuestas por las personas participantes:

ACCIÓN/ESTRATEGIA POR LA D&I PLANTEADA POR LAS PARTICIPANTES:	PORCENTAJE DE MENCIONES
Capacitar a niveles directivos y gerenciales	8%
Mayor apoyo y visibilización a ERG	5%
Reconocer y generar acciones contra la brecha salarial	4%
Incluir/capacitar a hombres de la empresa <sup>21</sup>	4%
Apoyo a la salud mental/emocional	4%
Ampliar capacitaciones a sucursales/áreas	4%
Tener líderes/líderesas por la inclusión en diversas áreas	3%
Más inclusión/contratación a personas con discapacidad	3%
Implementar "Cvs neutros"	3%
Generar campañas de comunicación	3%
Crear/mejorar canales de comunicación sobre temas D&I	3%
Actualizar/flexibilizar códigos de vestimenta	3%
Priorizar la agenda D&I en la empresa	2%
Mayor capacitación/conciencia sobre neuro divergencias y salud mental	2%
Más inclusión/contratación de personas racializadas	2%
Más inclusión/contratación de personas LGBT+	2%
Incluir a padres/parejas en beneficios de seguridad social	2%
Implementar cuotas de contratación hacia grupos discriminados	2%
Implementación de permisos/licencias más igualitarias para personas cuidadoras	2%

<sup>21</sup> **Nota:** Las personas participantes refirieron su preocupación ante la constante y muy evidente falta de intervención masculina en los procesos educativos y de capacitación que fomentan la perspectiva de no discriminación, así como la necesidad de D&I, en sus respectivas empresas. Desde el Consejo nos unimos a dicha preocupación, entendiendo que una de las posibles razones se halla en la masculinidad hegemónica (es decir, aquella que predomina en la sociedad y que tiende a actitudes machistas y misóginas) que genera resistencia de los hombres en la aplicación a dichos talleres, conferencias o cursos sobre la no discriminación.

Esquema de promoción para niveles medios y bajos	2%
Diversificar la información sobre talleres y cursos	2%
Adecuar accesibilidad universal en oficinas	2%
Tomar en cuenta el anonimato en procesos de denuncia	1%
Revisar e implementar acciones para la equidad laboral de mujeres	1%
Reducir brechas de género en niveles directivos	1%
Promover más el respeto entre hombres y mujeres	1%
Promover la participación de todas las áreas de la empresa	1%
Promover espacios de participación activa	1%
Otorgar becas para formación continua a grupos discriminados	1%
Mayor liderazgo/promociones a mujeres	1%
Mayor capacitación, incluyendo todas las áreas de la empresa	1%
Mayor apoyo y visibilización de estrategias de inclusión	1%
Más inclusión/contratación a personas mayores	1%
Incluir a proveedores de servicios en políticas D&I	1%
Implementar salas de lactancia en todas las oficinas/sucursales	1%
Implementar ferias sobre grupos/temas de inclusión	1%
Implementar baños mixtos o neutros	1%
Hacer capacitaciones obligatorias	1%
Generar retroalimentación en promociones	1%
Generar programas de apoyo en idioma inglés	1%
Generar estrategias para mayor empatía	1%
Fortalecer el trabajo intergeneracional	1%
Crear Guía de inclusión para diversidad nacional/cultural	1%
Creación de círculos de maternidad y paternidad	1%
Contratar a personas con discapacidad visual	1%
Considerar lenguas maternas/origen en contrataciones	1%
Capacitación sobre racismo/clasismo	1%
Capacitación para evitar comentarios discriminatorios	1%
Ajustes razonables en herramientas digitales	1%
Actualizar/revisar políticas de trabajo híbrido	1%
<b>Suma total</b>	<b>100%</b>

Gráfico 15. Lista de propuestas mencionadas por personas trabajadoras.



Las personas trabajadoras identificaron perfectamente (8%) la importancia y necesidad de **capacitación a puestos gerenciales y directivos**, permitiéndonos saber la gran trascendencia de contar con personas líderes de las empresas que estén comprometidas activamente a favor de la inclusión laboral y no discriminación.

En añadidura, se evidenció que la participación de los hombres trabajadores no era tan amplia en los procesos educativos, de formación e impulso de la cultura de la no discriminación y por la inclusión. De este señalamiento podemos inferir ciertas cuestiones. Una de ellas es que sabiendo el contexto de desigualdades de México, la mayoría de los puestos directivos son ocupados por hombres, quienes podrían no tener el mismo interés en las estrategias de D&I, pues es una forma de discriminación y desigualdad que no les cruza de forma tan directa como a otras identidades.

Lo anterior, se contrasta con el hecho de que los puestos de directivos casi siempre están ocupados por hombres heterosexuales blancos. En un ejercicio de búsqueda de perfiles de personas directivas y personal gerencial en la plataforma de LinkedIn se encontró que los cargos mencionados se encuentran ocupados por un 85% hombres con tonos de piel clara, frente al 13% y 2% que ocupan otros hombres con tonalidades de piel más oscuras (Aguilar, 2023).



Por otro lado, resaltamos que lo previo puede explicarse también por no vivencia de discriminación estructural experimentada por hombres cis-heterosexuales, blancos y sin discapacidad; esta intersección de privilegios en la que se desenvuelven generalmente les normaliza creer que todo entorno está libre

de sesgos y prácticas discriminatorias; es decir, se asume que su vivencia libre de discriminación es idéntica a todas las demás, incluyendo a los grupos en situación de discriminación.


La inclusión de hombres en los procesos educativos y de capacitación es importante, ya que les guiarán a comprender que sus identidades personales no son las culpables de la discriminación estructural, sino que advertirán las dimensiones de los sistemas de opresión, generando un compromiso real para el cambio a favor del derecho humano a la igualdad y no discriminación.

La gran calidad de las propuestas vertidas por las personas trabajadoras demuestran que es importante escuchar y tomar en cuenta las perspectivas y experiencias en el trabajo. Consecuentemente, podemos concluir que es fundamental fomentar la participación activa y significativa de todas las personas en la creación e implementación de políticas y prácticas de diversidad e inclusión dentro de las empresas, para lograr cambios reales y duraderos en la cultura laboral.



Subrayamos la importancia de crear espacios seguros y cómodos para el diálogo y la reflexión horizontal, donde las personas trabajadoras puedan compartir sus experiencias y perspectivas sin temor a ser juzgadas o discriminadas.

Finalmente, el Consejo exhorta a las empresas a comprometerse a implementar y evaluar regularmente sus políticas y prácticas de diversidad e inclusión, y estar dispuestas a cambiarlas cuando sea necesario para garantizar el derecho humano a un ambiente laboral justo, igualitario e inclusivo.



**La inclusión de hombres en los procesos educativos y de capacitación es importante, ya que les guiarán a comprender que sus identidades personales no son las culpables de la discriminación estructural, sino que advertirán las dimensiones de los sistemas de opresión, generando un compromiso real para el cambio a favor del derecho humano a la igualdad y no discriminación.**

# Resultados con personas directivas

De acuerdo a lo señalado en la metodología, la segunda fase del proyecto consistió en la ejecución de 3 sesiones con personas directivas realizadas entre febrero y abril del 2023, con el objetivo de fomentar su participación activa en la identificación de casos de discriminación laboral, así como en la construcción de políticas empresariales y de trabajo más inclusivas y justas.

En estos espacios se presentaron los resultados preliminares de los talleres con personas trabajadoras a directivas y se generó un diálogo en el que las y los participantes pudieron expresar sus percepciones acerca de los datos expuestos sobre diversidad e inclusión en la esfera laboral. A partir de estos resultados, se buscó identificar áreas de mejora en las acciones implementadas por sus empresas en este ámbito.

## A. Percepción de resultados:

### 1. Persisten el racismo y la discriminación en espacios laborales.

Las personas directivas reconocieron la discriminación por tono de piel como una problemática persistente que debe ser atendida con prioridad. Resulta relevante que también se aceptó que quienes en su mayoría ocupan los puestos directivos son personas de tonalidad de piel blanca o cuyo aspecto físico es asociado a lo anglo-europeo, demostrando la falta de diversidad en los puestos de liderazgo en las empresas. Esta falta de diversidad limita las perspectivas y soluciones innovadoras que podrían surgir de la inclusión de personas de diferentes orígenes y experiencias.

A la par se comentó que las gráficas presentadas reflejan la realidad de la cultura laboral actual en las empresas, mostrando así la necesidad de reforzar acciones contra el racismo.

### 2. La apariencia física sigue siendo estigmatizada y factor de discriminación.

En relación a lo anterior, se externó intranquilidad por las conductas de las áreas de atención a clientela que tienen sobre la apariencia física. Particularmente, en el caso de personas con intervenciones corporales (tatuajes y/o perforaciones), si bien se reconoció que discriminar por la apa-

riencia física no es correcto, resaltan que las modificaciones en el cuerpo pueden generar inseguridad en las y los clientes<sup>22</sup>.


Incluso se cuestionó la idea de que la vestimenta formal aumente la productividad en las empresas; y se argumentó que el código de vestimenta puede ser estigmatizante para las colaboradoras y los colaboradores. Recalcamos el señalamiento de que la percepción de la clientela no depende solo de las políticas empresariales, sino también de sus propias concepciones y prejuicios.

### **3. La discriminación no es exclusiva de las empresas, sino que está presente en la sociedad.**

Resulta importante la comprensión de que la discriminación es un problema inherente a toda la sociedad, basado en estructuras y sistemas complejos que afectan a diversos ámbitos y niveles de la vida, incluyendo la esfera laboral. Por lo tanto, es fundamental responder con medidas estructurales y colectivas para su eliminación, no solo en las empresas, sino en todos los sectores de la sociedad.



<sup>22</sup> **Nota:** El COPRED hace notar que ninguna norma, decisión o práctica de derecho interno, sea por parte de autoridades estatales o por particulares, pueden disminuir o restringir, de modo alguno, los derechos de una persona con base en categorías sospechosas de discriminación reconocidas por México. Además, en atención a los criterios vinculantes de la sentencia *Olivera Fuentes vs. Perú*, de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, México está obligado 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. *Cfr. ColDH (2023, febrero 4). Caso Olivera Fuentes vs. Perú. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Serie C. N° 484.* Disponible en: [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_484\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_484_esp.pdf), párr. 96.



La discriminación es un problema inherente de toda la sociedad, basado en estructuras y sistemas complejos que afectan a diversos ámbitos y niveles de la vida, incluyendo la esfera laboral. Por lo tanto, es fundamental responder con medidas estructurales y colectivas para su eliminación, no solo en las empresas, sino en todos los sectores de la sociedad.

4. La estructuralidad de la discriminación no permite un control sobre todas las actitudes ejecutadas en la empresa.

Las opiniones destacaron que, aunque las empresas han realizado avances y acciones para promover la inclusión y la diversidad laboral, es un reto eliminar la discriminación cuando, por su carácter estructural, resulta complejo tener control sobre todas las conductas discriminatorias que pueden surgir en sus espacios.

5. Es importante tomar en cuenta la diversidad de contextos para la aplicación de políticas de inclusión.

Relativo a esto, acentuamos la relevancia de siempre considerar el contexto y las circunstancias particulares de cada empresa al momento de aplicar políticas incluyentes. Por ejemplo, pueden existir situaciones en las que las políticas sobre mascotas de acompañamiento emocional no sean aplicables debido a cuestiones de salud o seguridad. Es vital considerar estos factores al implementar políticas para asegurar que sean eficaces y equitativas para el personal.

6. Las actitudes discriminatorias tienen relación con la generación a la que pertenecen las personas de las empresas.

Advertimos que las brechas generacionales producen desacuerdos y tratos discriminatorios entre las personas trabajadoras. Las personas participantes manifestaron que las generaciones jóvenes tienen una perspectiva más abierta al cambio y la inclusión, mientras que personas de mayor edad se resisten a la transformación de la cultura laboral.

7. Hacen falta recursos para las áreas que trabajan los temas de discriminación e inclusión.

Aunque algunas empresas tienen responsables o departamentos especializados para la diversidad e inclusión, éstos no son independientes, sino que sus esfuerzos están condicionados a la coordinación con tareas que recaen en los departamentos de Recursos Humanos, por lo que los recursos que se tienen son también limitados. **Es necesario fomentar un mayor etiquetado presupuestal y de recursos, así como impulsar la participación de personas expertas en el tema.**

**8. El requisito del inglés para el trabajo puede ser un elemento de discriminación.**

Entre las personas directivas surgió el debate sobre la necesidad del requisito de inglés en empresas: por un lado, aquellas que defienden la importancia del idioma en el negocio y el crecimiento de la empresa, argumentando que permite la contratación de personas que puedan cubrir la vacante sin dificultades y les brinda mayores posibilidades de crecimiento en la organización.

Y por otro lado, hay quienes cuestionan esta exigencia y sugieren que sólo debería aplicarse en áreas específicas donde se justifique objetivamente la exigencia de uso avanzado del idioma para desempeñar un cargo.

**9. El credencialismo sigue siendo una práctica común en las empresas.**

Se reconoció entre varias de las personas directivas que discriminar por credenciales educativas es un problema urgente que se tiene que atender. Esto requiere la implementación de estrategias que valoren más las habilidades y la experiencia laboral, en lugar de depender exclusivamente de las credenciales académicas. Lo anterior puede ayudar a mejorar el éxito de la empresa al permitir el acceso a un grupo más amplio y diverso de talentos y perspectivas.

**10. Si hay avances en las empresas derivados de las políticas de inclusión implementadas.**

Fue importante el reconocimiento de personas directivas hacia los temas de inclusión y cultura organizacional en los espacios laborales en los últimos 30 años; sin embargo, también las y los participantes comentaron que aún hay un largo camino por recorrer para lograr la igualdad de oportunidades y eliminar la discriminación.

Los resultados del diagnóstico muestran el impacto de las políticas de inclusión implementadas por las empresas participantes y la relevancia de crear espacios seguros para todas las personas. Aunque inicialmente había desacuerdos sobre las cuotas como acciones afirmativas, se reconoció que son útiles para establecer metas y acciones específicas que benefician a la empresa y sus integrantes. A la vez se destacó el avance en temas como las licencias de maternidad y la flexibilidad laboral. En resumen, se reconocieron los avances en materia de inclusión y accesibilidad, subrayando las participaciones que aún queda mucho por hacer.

**11. Existen áreas de oportunidad para mejorar las políticas de diversidad e inclusión laboral o implementar nuevas.**

Las personas participantes señalaron que aún hay áreas de oportunidad y retos por enfrentar como la falta de acceso a igualdad de oportunidades y la discriminación indirecta hacia grupos históricamente discriminados. El grupo recalcó la importancia de implementar políticas concretas para abordar las conductas discriminatorias y garantizar un entorno laboral seguro y equitativo para todas las personas.

## B. Áreas de oportunidad

Ahora presentamos una serie de aspectos que las personas directivas consideraron importantes para el mejoramiento de sus acciones por la diversidad e inclusión dentro de sus equipos de trabajo.

1. Adaptar las políticas empresariales internacionales de las empresas a los contextos locales.

Esto involucra una comprensión desde las matrices empresariales fuera de México sobre las situaciones específicas que pueden requerir atención profunda en el contexto específico de México.

2. Identificar sesgos y posibles prácticas discriminatorias en las prácticas cotidianas de las empresas.

Se hace hincapié en la necesidad de repensar prácticas para que sean más inclusivas y justas, y que no generen desigualdades dentro de la empresa. Específicamente en temas como la selección de becarias y becarios, la exigencia injustificada de «buena presentación», replantear la práctica de solicitud de información personal en los curriculum, y considerar la implementación del trabajo a distancia «home office».



3. Incrementar los recursos humanos y financieros destinados a reducir las prácticas de discriminación en las empresas.

Se sugiere revisar el presupuesto para crear áreas especializadas en inclusión y no discriminación, y trabajar en conjunto con ellas para priorizar acciones factibles y rápidas.

4. Diagnósticos como punto de partida.

Además de revisar el presupuesto y crear áreas específicas para reducir las prácticas discriminatorias en las empresas, se destaca la **necesidad de mejorar la información estadística relacionada con la inclusión y la**



**no discriminación**, lo que permitiría identificar áreas de oportunidad y priorizar acciones más efectivas y rápidas, así como trabajar en conjunto con las áreas de inclusión y destinar mayores recursos y esfuerzos hacia su agenda.

**5. Generar alianzas con universidades para hacer reclutamientos de personal con mayor sensibilidad en los temas de discriminación.**

La colaboración con universidades públicas y privadas puede permitir que las empresas encuentren personas candidatas que se adapten a la visión de la empresa y se conviertan en líderes que promuevan la diversidad e inclusión dentro de ella. Añadido a esto, representa una oportunidad para formar personas profesionales con una conciencia crítica sobre la importancia de la diversidad y la inclusión, permitiendo a las empresas atraer y retener a empleadas y empleados altamente calificados y comprometidos con los valores de la compañía.

**6. Mejorar la comunicación de estos temas al interior de las empresas y socializar avances y resultados.**

Diversificar los canales de comunicación y socializar los avances y resultados. También se sugiere la creación de sinergias para compartir información y acciones de D&I con todas las áreas de la empresa y brindar acceso a la información de las campañas de sensibilización. Disminuir la carga de trabajo innecesaria resulta en ambiente favorable para que las empleadas y empleados se enfoquen de manera efectiva en las acciones antidiscriminatorias.

**7. Establecer indicadores y metas para medir los avances del tema.**

Ayudará a enfatizar y crear acciones específicas para atender las áreas de oportunidad en cuanto a la discriminación en las empresas, lo que generará beneficios a nivel laboral y empresarial. Los indicadores son una herramienta de medición de acciones y estrategias para visualizar las áreas de oportunidad y avances en materia de igualdad e inclusión.

**8. Implementar políticas flexibles de vestimenta para reducir la discriminación por esta razón.**

El «*smart dress*» o «vestirse inteligente» permite al personal vestirse de manera adecuada para la ocasión sin imponer restricciones específicas e injustificadas en cuanto a la apariencia en la vestimenta. Sin embargo, es importante una comunicación clara y efectiva para garantizar que se implemente adecuadamente.

Además de revisar el presupuesto y crear áreas específicas para reducir las prácticas discriminatorias en las empresas, se destaca la necesidad de mejorar la información estadística relacionada con la inclusión y la no discriminación.

**9. Reducir la brecha salarial.**

Se menciona que es un problema que no se puede resolver sólo desde la empresa, sino que involucra a otros actores de la sociedad. Se propone como estrategia **tener un tabulador fijo que permita visualizar la información sobre los salarios y evitar preferencias injustificadas**, lo cual se considera una excelente acción para ser adoptada.

**10. Establecer acciones transversales de D&I en toda la empresa para involucrar a más áreas.**

Las participaciones sugirieron establecer acciones transversales en toda la empresa para involucrar a más áreas y a todas las personas colaboradoras en la agenda de visibilización de temas de discriminación y lograr una participación activa de todas y todos. En esa sintonía, se mencionó la **necesidad de robustecer la agenda con temas relevantes desde diferentes áreas de trabajo** y evitar el efecto negativo y aislante de asignar la responsabilidad exclusiva de ese tema a unas pocas personas.

En conclusión, en el ejercicio participativo se presentaron diversas áreas de oportunidad y sugerencias por parte de las personas colaboradoras y directivas para atender problemáticas en los espacios laborales. Se destacó la importancia de generar espacios seguros para las personas colaboradoras, así como de atender de manera constante y activa las áreas de oportunidad identificadas. Además, se sugirieron diversas estrategias para abordar temas como la igualdad de oportunidades, la brecha salarial, el reclutamiento de talento y el «home office». En general, el ejercicio permitió reflexionar sobre la relevancia de promover entornos laborales inclusivos, justos, y tomar acciones concretas y efectivas para lograrlo.

## Conclusiones y recomendaciones

**Durante los talleres realizados con la comunidad empresarial, pudimos encontrar variedad de opiniones y cuestionamientos sobre lo que se entiende por discriminación, y la percepción de las acciones de diversidad e inclusión en las empresas.**

Las dinámicas planteadas en la metodología promovieron la participación de las personas asistentes y ayudaron a resolver dudas sobre el fenómeno discriminatorio en el trabajo, fueron espacios de escucha activa, donde se privilegió la opinión y experiencia de las personas participantes.

Al finalizar cada taller, procedía una retroalimentación sobre lo presenciado y las participaciones manifestaron interés en el involucramiento y la atención que hay por parte de las empresas en el tema de discriminación laboral, pero también se reconoció que aún queda mucho trabajo por realizar en la materia.

Los resultados visibilizados en los gráficos exponen que, a pesar de los avances a nivel legal, empresarial y social en temas de igualdad y no-discriminación, las menciones sobre acciones discriminatorias todavía son constantes en los ambientes laborales.

Estos datos demuestran y refuerzan la validez de las cifras de los indicadores de encuestas de discriminación como la ENADIS, la EDIS, así como otros instrumentos que visibilizan la discriminación en México. Confirmando así que **los centros de trabajo siguen siendo espacios donde constantemente se manifiesta la discriminación y otras formas de violencia.**

### **Sexismo: un obstáculo a la igualdad**

El estudio advierte que persisten conductas discriminatorias contra las mujeres que se expresan en acoso, conductas machistas<sup>23</sup> y menores oportunidades en los corporativos. En específico, resulta alarmante el reconocimiento de brechas salariales y la negación de puestos o cargos por «ser mujer». Es evidente que la prevalencia de estos comentarios está relacionada, en parte, con el hecho de que en la mayoría de los talleres las mujeres participaron más activamente y representaron la mayoría de las asistentes, aunque la convocatoria estuvo abierta a todas las personas trabajadoras por igual. Sin embargo, la alta participación de las mujeres en ejercicios de este tipo refleja que, incluso en sus espacios de trabajo son la población más interesada en construir ambientes laborales más seguros e igualitarios. Esta atención no fue tan evidente entre los hombres, quienes participaron menos y no mostraron el mismo nivel de preocupación por la construcción de espacios más inclusivos y seguros.

### **Racismo: el color de la desigualdad**

Otro factor relevante es la discriminación vinculada al racismo; si bien en los talleres no se mencionaba como tal la existencia de actos racistas, en cada espacio se mencionaron conductas discriminatorias vinculadas a la apariencia física, formas de vestir, los tonos de piel, la clase socioeconómica e incluso el privilegio de quienes acceden a universidades privadas.

El sistema racista de México es resultado de una larga historia de colonización y opresión. Este sistema privilegia a ciertas personas y cuerpos, principalmente aquellos con tonos de piel y características físicas hegemónicas, como el tono de piel blanco, el cabello lacio y demás rasgos fenotípicos y culturales asociados a lo anglo europeo. Esta preferencia se refleja en la distribución desigual de recursos, oportunidades y acceso a derechos en México. Además, resaltamos que la discriminación basada en características étnico-raciales está tan normalizada en nuestra sociedad que a menudo pasa desapercibida.

Estereotipos y prejuicios sobre las personas de diferentes grupos racialmente marginados son perpetuados en los medios de comunicación y en la cultura popular, contribuyendo a la discriminación en el lugar de trabajo y en otros ámbitos de la vida. Esto es una muestra de que aún no existe un reconocimiento o visibilidad explícita de que los entornos de trabajo son espacios racistas.

Es fundamental tomar conciencia de la gravedad de este problema y trabajar para construir entornos laborales igualitarios y sin discriminación. Se requiere un esfuerzo continuo por parte de todas las personas involucradas desde las directivas empresariales, incluyendo a las personas trabajadoras y hasta la sociedad en general. Sólo así el cambio será real y significativo en la lucha contra el racismo y la discriminación.

---

<sup>23</sup> **Nota:** Tales como la asignación de tareas basadas en roles de género, como lo pueden ser tareas relacionadas al servicio. Por ejemplo, designar a las mujeres trabajadoras únicamente para repartir café, a pesar de no estar dentro de sus obligaciones contractuales.

## Diversidad sexual y de género

Resaltamos que, a pesar de que la Encuesta Nacional sobre Diversidad Sexual y de Género 2021 (INEGI, 2021) muestra una población de 5 millones de personas que se autoidentifican como LGBTI+, la inclusión de este grupo en los centros de trabajo aún presenta desafíos significativos, especialmente para las personas trans y no binarias.


La poca representación en el estudio puede deberse a la falta de confianza dentro de los centros de trabajo para que las personas puedan explícita, voluntaria y públicamente manifestar su orientación sexual, identidad de género o expresión de ésta.

Tal como estima la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas (2018), en el ámbito laboral la discriminación de manera directa ocurre durante la búsqueda de empleo, a través de requerimientos, cuestionamientos o limitaciones en el acceso. Además, sucede directamente dentro de los espacios laborales mediante cuestionamientos, hostigamientos y el trato en general que se otorga a las personas LGBTI, en comparación de las personas heterosexuales.



Advertimos que la discriminación indirecta se comete a través de mecanismos de exclusión que diferencian a las personas LGBTI+ de las heterosexuales, mediante condiciones laborales desiguales, como remuneraciones y prestaciones otorgadas a las trabajadoras y los trabajadores.

Aunque la discriminación se manifieste en diversas formas y tipos, la obligación legal sigue siendo la misma: es necesario combatir la discriminación de frente, de forma asertiva, activa y constante desde todos los ámbitos de las empresas y corporativos. Sólo de esa forma la igualdad se volverá una realidad para todas y todos.



**Preocupa la falta de inclusión hacia personas negras, indígenas o morenas, personas con discapacidad, personas migrantes, refugiadas o en procesos de movilidad forzada, solicitantes de asilo y personas trans/no binarias. Esta desigualdad es aún más evidente en los cargos gerenciales y directivos.**

### **Inclusión real de grupos discriminados**

Otro tema no tan mencionado pero que es relevante señalar es que, si bien han habido avances en la inclusión sociolaboral de personas de grupos discriminados, sobre todo de mujeres, esta diversidad no ha permeado de la misma forma en todos los grupos de atención prioritaria; **preocupa la falta de inclusión hacia personas negras, indígenas o morenas, personas con discapacidad, personas migrantes, refugiadas o en procesos de movilidad forzada, solicitantes de asilo y personas trans/no binarias.** Esta desigualdad es aún más evidente en los cargos gerenciales y directivos.

Advertimos que, siendo México un país donde más del 80% de la población es de piel morena, 10% se identifican como indígenas y 1.2% se autoadscribe como negra, éstas aún no cuentan con oportunidades para acceder a un trabajo decente, por la acumulación histórica de desventajas a nivel estructural relacionada a su identidad.

### **Actitud activa y anti-discriminatoria**

Además, otro factor relevante es la participación activa en los talleres de diversidad e inclusión, ya que a pesar de contar con la asistencia de 225 personas, la participación activa fue un desafío en algunos espacios.

En este sentido, es importante reflexionar sobre las barreras que pueden estar limitando la participación activa y tomar medidas para asegurar que todas las personas se sientan cómodas y seguras para participar en el diálogo y la construcción de espacios más inclusivos.

El equipo facilitador reconoce que los temas de discriminación, diversidad e inclusión laboral aún no permean en toda la comunidad empresarial, y que incluso en algunos talleres con bastante asistencia, había indiferencia o poco interés en participar, posiblemente relacionado con que consideran este un tema de poca relevancia. Por ello es indispensable replantear las estrategias y métodos que desde las empresas se están llevando a cabo para lograr tener un mejor alcance y participación de toda la comunidad empresarial.

### **Comunicación eficaz**

Durante los talleres, se evidenció que las personas presentes tenían cierta claridad al opinar o escribir acerca de la discriminación laboral; sin embargo, no se observó la misma comprensión al intentar identificar las acciones de diversidad e inclusión laboral, así como sus aspectos positivos y áreas de oportunidad. Esto sugiere que existe poca claridad y entendimiento de las estrategias, acciones o políticas de no discriminación de las empresas, lo que establece la necesidad de revisar y mejorar los canales de comunicación sobre los planes y esfuerzos de D&I.

En consecuencia, se requiere de una comunicación más efectiva y accesible, que permita a todas las personas trabajadoras entender claramente los objetivos y beneficios de las acciones de diversidad e inclusión en el entorno laboral.

### **Compromisos empresariales**

Las empresas participantes manifestaron estar comprometidas con generar espacios más diversos e incluyentes, que vayan más allá de la igualdad de género, y que promuevan la inclusión de personas racializadas, LGBTI+, personas con discapacidad, personas mayores, entre otros grupos de atención prioritaria.

Se reconoció la creación de políticas antidiscriminatorias, bolsas de trabajo con «currículos neutros», alianzas con organizaciones de la sociedad civil e instituciones para crear puentes de apoyo e intercambio de buenas prácticas. Además, resaltamos la gran labor que los equipos responsables de las agendas de D&I realizan desde hace ya varios años para transformar sus entornos de trabajo desde el interior de las empresas.

Este ejercicio demostró que aún hay muchas acciones por realizar en las empresas para crear ambientes laborales más favorables, así como la necesidad de compromisos constantes tanto por parte de las y los empleados, como de las directivas para el avance en la agenda de diversidad e inclusión laboral.



# Bibliografía

- Aguilar José, *Manifestaciones del racismo en el empleo*, en Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación, (2023). *Seminario web: Racismo en las empresas, cómo identificarlo y combatirlo*. Ciudad de México. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=oZF1MuIgwBQ>
- Campos Fischer, A. (2012). *Racialización, racialismo y racismo: un discernimiento necesario*. Universidad de La Habana, (273), 184-199. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4186842>
- Castro Castro, J.F. (2001). *Discriminación en las relaciones laborales*. DT. Recuperado en junio 7, 2023, disponible en: [https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articulos-65173\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articulos-65173_recurso_1.pdf)
- Comité CEDAW. (2017, julio 26). *Recomendación General N° 35 sobre la violencia de género contra la mujer*. ACNUR. Recuperado en mayo 2, 2023, from <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2017/11405.pdf>
- Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (2009, julio 02). *Recomendación General Número 20*. Base de Datos de los Órganos de Tratados de las Naciones Unidas. Recuperado en abril 30, 2023, disponible en: <https://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=4slQ6QSmIBEDz-FEovLCuW1a0Szab0oXTdImnsJZZVQdqeXgncKnylFC%2BlzJjLZGhbGEpdZH9H%2BnL3SURW1rk0g9ThJjPlhr1INU%2F5njxDcl5pMu7VVvgR91AuHuEIPp>
- Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas (2018). *Diagnóstico Nacional sobre la Discriminación hacia las personas LGBTI. Derecho al Trabajo*. Recuperado en mayo 07, 2023, disponible en: [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/459448/DiagnosticoNacionalTrabajo\\_CEA\\_V\\_OK.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/459448/DiagnosticoNacionalTrabajo_CEA_V_OK.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2022). *Encuesta Nacional sobre Discriminación*. Inegi. Recuperado en mayo 30, 2023, disponible en: [https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enadis/2022/doc/enadis2022\\_resultados.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enadis/2022/doc/enadis2022_resultados.pdf)
- Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación, Baz Suárez, V., Estrada Pérez, E., Galván Reyes, T. Á., & Zedillo Ortega, R. (2023, marzo 1). *Beneficios de Implementar Estrategias y Políticas de Diversidad e Inclusión en los Centros de Trabajo Empresariales*. Copred. Recuperado en abril 29, 2023, 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, Agosto 17). *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>
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2005, junio 23). *Caso Yatama vs. Nicaragua*. Corte Interamericana de Derechos Humanos. Recuperado en mayo 15, 2023, disponible en: [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_127\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_127_esp.pdf)
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2017, noviembre 24). *Opinión Consultiva solicitada por la República de Costa Rica sobre identidad de género, e igualdad y no discriminación de parejas del mismo sexo*. Corte Interamericana de Derechos Humanos. Recuperado en abril 29, 2023, disponible en: [https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea\\_24\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_esp.pdf)
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2023, febrero 4). *Caso Olivera Fuentes vs. Perú. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas*. Corte Interamericana de Derechos Humanos. Recuperado en mayo 6, 2023, disponible en: [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_484\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_484_esp.pdf)
- Frías, Sonia; Laredes, C.; Domínguez, M. y Morales, S. (15 de diciembre de 2022). *Discriminación por embarazo. Un estudio sobre la Ciudad de México*. COPRED.
- Gobierno de México. (2017, Marzo 11). *La Constitución de 1917, primera en establecer a nivel mundial garantías sociales*. Gobierno de México. Recuperado en Mayo 15, 2023, disponible en: <https://www.gob.mx/sct/prensa/la-constitucion-de-1917-primera-en-establecer-a-nivel-mundial-garantias-sociales>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2021). *Encuesta Nacional sobre Diversidad Sexual y de Género*. INEGI. Recuperado en mayo 12, 2023, disponible en: [https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/endiseg/2021/doc/endiseg\\_2021\\_resultados.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/endiseg/2021/doc/endiseg_2021_resultados.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2021). *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2021*. Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2021. Recuperado en mayo 2, 2023, disponible en: [https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/endireh/2021/doc/09\\_ciudad\\_de\\_mexico.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/endireh/2021/doc/09_ciudad_de_mexico.pdf)
- Organización de las Naciones Unidas. (2006). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. ONU. Recuperado en mayo 4, 2023, disponible en: <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- Solís, P., Güémez Graniel, B., & Lorenzo Holm, V. (2019, julio). *Por mi raza hablará la desigualdad.* - Wiktionary. Recuperado en mayo 4, 2023, disponible en: <https://oxfamMexico.org/wp-content/uploads/2019/08/Resumen-Ejecutivo-Por-Mi-Raza-Hablara-La-Desigualdad.pdf>
- U.S. Supreme Court. (1971, marzo 8). *Griggs v. Duke Power Co. :: 401 U.S. 424 (1971)*. Justia US Supreme Court. Recuperado en abril 30, 2023, disponible en: <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/401/424/>

# Anexo 1. Descripción de actividades implementadas en los talleres

## 1. Taller con personas trabajadoras

Propusimos realizar ejercicios participativos y dinámicos, con el fin de que las personas asistentes se sintieran incluidas en cada una de las preguntas que se realizaron en los diversos módulos. Una parte de este proceso de recolección de información se pensó de manera cualitativa y cuantitativa, principalmente para generar un balance entre estos dos métodos y así obtener información que nos diera como se vive la discriminación en el espacio laboral, y cuáles son las áreas de oportunidad que se ven en las empresas, principalmente en la agenda de diversidad e inclusión.

La duración de cada taller se pretende realizar con 2 horas máximo y siempre cuidando el horario de impartición del mismo, principalmente por las jornadas laborales que las personas empleadas cuentan dentro de los corporativos y con el fin de no interferir en ellas.

Las herramientas virtuales, tales como «JamBoard», crean una dinámica participativa como sí se realizara un ejercicio presencial, dónde por cada pregunta o ejercicio a realizar, las y los participantes cuentan con la oportunidad de escribir libre y anónimamente sus opiniones y experiencias. En los ejercicios presenciales se usaron materiales físicos, como post-its, cartulinas, plumones, etc.

El uso de materiales didácticos para ejemplificar situaciones, crea mayor apertura para la participación e involucramiento de las y los participantes.

Para los talleres, trazamos una guía interna, tales como objetivos, descripción de cada una de las actividades a realizar, preguntas detonadoras y minutas de horario de trabajo. Se pueden revisar a continuación:

**Objetivo:** Realizar un diagnóstico para conocer cómo se vive y percibe la discriminación en el trabajo, la percepción positiva o negativa de la implementación de las estrategias de inclusión en las empresas y la construcción de manera colectiva, de acciones para la inclusión laboral.

Para el cumplimiento de los objetivos del taller, se propone llevar a cabo las siguientes actividades:

**Tabla 1.** Actividades para el taller con personas trabajadoras

ACTIVIDAD
Dinámica para romper el hielo
Primera pregunta detonadora ¿Qué entienden por discriminación laboral?
Conceptualización de la discriminación en el ámbito laboral
Diagnóstico de experiencias de discriminación en el trabajo
Identificación de acciones de inclusión y sus posibles factores negativos y positivos en la implementación
Construcción colectiva de estrategias de mejora
Agradecimientos y despedida

Cada taller durará máximo 2 horas y deberá obtener la siguiente información de las personas participantes: nombre, área en la que trabajan, antigüedad en la empresa y género .

### **Dinámica del taller**

Duración: 1.45 horas

Lugar: espacio físico o virtual de empresas aliadas

### **Descripción de actividades**

#### **A. Dinámica para romper el hielo**

Se propone realizar la dinámica de «Vagones», a la cual consiste en ir agrupando a las personas participantes en grupos como si fueran vagones del metro a partir de características como «lugar/alcaldía en la que viven», «color de la ropa con la que van vestidas», «edad», «si prefieren pizza o hamburguesa», o cualquier otra característica sencilla que ayuda a encontrar semejanzas entre las personas del grupo.

El objetivo es que el grupo se conozca un poco más y se rompa un poco el hielo al inicio de la sesión. Al finalizar se les preguntará cómo se sintieron y se reflexionará un poco sobre ello.

#### **B. Percepción sobre ¿Qué se entiende por discriminación laboral?**

Este ejercicio busca conocer qué nociones tienen sobre el concepto de discriminación laboral. Sus respuestas las irán registrando de manera individual en post its que posteriormente se le entregarán a los facilitadores para ser pegados en una pizarra para su clasificación y análisis colectivo, cuidando siempre el anonimato de la persona

#### **C. Conceptualización de la discriminación en el ámbito laboral**

Realizar una breve introducción para explicar qué es la discriminación y qué implica la discriminación en el trabajo.

#### **D. Diagnóstico de percepción de discriminación en el trabajo**

Conocer la forma en que las personas experimentan y/o perciben la discriminación en los entornos de trabajo. Sus experiencias las irán registrando de manera individual en post its que posteriormente se le entregarán a los facilitadores para ser pegados en una pizarra para su clasificación y análisis colectivo, cuidando siempre el anonimato de la persona. Para esta actividad se plantea la siguiente pregunta detonadora:

- + ¿De qué forma has vivido o has visto que se manifieste la discriminación en el trabajo? (aclarar que no tiene que ser necesariamente del lugar en donde actualmente se encuentran laborando)

#### **E. Identificación de acciones de inclusión y sus posibles factores negativos y positivos en la implementación**

Evaluar el nivel de conocimiento que las personas trabajadoras tienen sobre las diferentes acciones de diversidad e inclusión en el trabajo y junto con ellas identificar aspectos positivos y negativos de cada una de las estrategias. Esta actividad se divide en tres momentos:

1. Las personas de manera colectiva podrán compartir cuáles son las acciones de diversidad e inclusión laboral que identifican en su entorno de trabajo y serán apuntadas en el pizarrón.
2. Una vez que se agoten las participaciones de las personas, el equipo facilitador platicará con ellas de las diferentes acciones de diversidad e inclusión que normalmente se recomiendan implementar en las empresas, para ver si de esta manera se logra identificar alguna otra acción que se pudiera añadir a la primera lluvia de ideas.
3. Con la lista definida se procederá a identificar los aspectos positivos y negativos de cada una de estas acciones.

#### **D. Construcción de estrategias de mejora**

Con la reflexión previa sobre los aspectos positivos y negativos que identifican en las estrategias de implementación para la inclusión laboral, se buscará definir de manera colectiva, propuestas que puedan ayudar a mejorar la implementación de estas estrategias o la creación de nuevas que contribuyan a prevenir y eliminar la discriminación en los entornos de trabajo.

Si el grupo es mayor a 10 personas, se recomienda dividir al grupo en equipos y registrar las ideas en rotafolios.

## 2. Taller con organizaciones de sociedad civil

**Objetivo:** Socializar la información construida en el proceso colectivo con centros de trabajo y, con base en los resultados, generar un espacio de diálogo y trabajo participativo para mejorar las acciones de inclusión y no discriminación al interior de los centros de trabajo.

**Tabla 2.** Actividades para el taller con organizaciones

ACTIVIDAD
Presentación de resultados
Percepciones de las participantes sobre los resultados de la intervención
Construcción colectiva de estrategias de implementación y colaboración con el Copred

### Dinámica del taller

Duración: 2 horas

Lugar: Copred

### Orden del día

1. Registro de personas participantes
2. Bienvenida y presentación (esto se realizará por parte del equipo facilitador exponiendo el objetivo de la sesión, 5 min)
1. Explicación de las dinámicas a realizar (5 min)
2. Presentación de resultados (20 min)
3. Construcción colectiva de estrategias de implementación y colaboración con el Copred (1 hora)
4. Acuerdos finales (10 min)
5. Agradecimientos (5 min)

### Descripción de actividades

#### A. Presentación de resultados

Ante las organizaciones aliadas se darán a conocer los resultados obtenidos en los talleres realizados con las personas trabajadoras de distintos centros de trabajo, así como los obtenidos con las personas directivas de dichos centros. Esta socialización estará a cargo del equipo facilitador en conjunto con el Copred.

El objetivo de dar a conocer los resultados obtenidos es poder definir e identificar, desde la perspectiva experta de las organizaciones, una serie de temas en los cuales se va a centrar el siguiente ejercicio.

## **B. Construcción colectiva de estrategias de implementación y colaboración con el Copred**

Dependiendo del número de organizaciones y personas participantes se dividirán en mesas de trabajo, donde se analizarán los resultados previamente dados a conocer y se propondrán ideas para mejorar o crear nuevas acciones para la inclusión laboral y la forma en la que estas organizaciones en alianza con el COPRED podrán colaborar en su implementación en los centros de trabajo.

Una vez que las mesas hayan terminado, cada una expondrá sus resultados antes los demás equipo y se harán comentarios sobre lo expuesto

## **C. Acuerdos finales**

Para concluir los trabajos, se realizará una minuta con los acuerdos para los siguientes pasos necesarios para materializar las propuestas de colaboración planteadas en la sesión.



# ¿CÓMO PENSAMOS Y EVITAMOS LA DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO?

Experiencias de Personas Trabajadoras en la Ciudad de México

