



# RELATORÍA

Hacia el Programa Nacional de Derechos Humanos 2019-2024  
y el Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2019-2024  
**Foro Temático de Igualdad y No Discriminación**

5 de agosto de 2019

<b>Mesa 1.- La discriminación reiterada en ámbitos estratégicos para los derechos humanos, el desarrollo y el bienestar</b>	
Información general:	
Nombre de la sub-mesa (ámbito)	<b>Trabajo</b>
Facilitador/a (nombre, cargo y correo electrónico)	<b>Adelina González Marín</b> <b>Directora de Promoción de Cultura y No Discriminación</b> <a href="mailto:agonzalezm@conapred.org.mx">agonzalezm@conapred.org.mx</a>
Relator/a (nombre, cargo y correo electrónico)	<b>Anayeli Esparragoza Gómez</b> <b>Jefa de Departamento de Control y Seguimiento de Políticas y Medidas</b> <a href="mailto:aesparragozag@conapred.org.mx">aesparragozag@conapred.org.mx</a>
Participantes en la sub-mesa:	
<p>En la mesa participaron 18 personas (11 mujeres y 7 hombres) de las siguientes instancias:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>Instituciones públicas:</i> Secretaría de la Función Pública; Secretaría de Gobernación; Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres; Mecanismo de Seguimiento y Evaluación del Programa de Derechos Humanos de la Ciudad de México; y H. Ayuntamiento de Nezahualcóyotl.</li> <li><i>Organizaciones de la sociedad civil:</i> Alternativa Ciudadana Red Amigos A.C.; Confederación Mexicana a favor de la Persona con Discapacidad Intelectual; GENDES Género y Desarrollo A.C.; Iniciativa Ciudadana y Desarrollo Social A.C.; Libre Acceso A.C.; Mi capacidad no es tatuada es demostrada A.C.; Fundación Humanista de Ayuda a Discapacitados IAP y Sin Fronteras IAP.</li> </ul>	



Prácticas discriminatorias identificadas por el Conapred prioritarias para la mesa	
1. De las prácticas discriminatorias identificadas por el Conapred, seleccione las que a su juicio son las tres más prioritarias y urgentes por atender. Justifiquen sus respuestas luego de la discusión grupal.	
Práctica discriminatoria	Justificación
<p><b>1. Restricción al trabajo remunerado por estereotipos de género (rol doméstico de la mujer, edad reproductiva, valor económico del trabajo femenino).</b></p>	<p>Se señaló que una de las manifestaciones más frecuentes de la discriminación hacia las mujeres en el mundo laboral, es la que viven en la etapa reproductiva (el estado de embarazo o la posibilidad de un futuro embarazo), lo cual constituye un obstáculo para acceder o permanecer en un empleo.</p> <p>En esta misma línea, se habló de la desigual distribución del trabajo de cuidado, consecuencia de los fuertes estereotipos de género que aún persisten en nuestras sociedades, por lo que se precisó en la necesidad de buscar que los hombres también se involucren en estas labores y se reconozca como de hombres y mujeres el deber y los beneficios posibles de las actividades del cuidado, por ejemplo, ante horarios flexibles en los centros laborales.</p>
<p><b>2. Perfilamiento discriminatorio que obstaculiza la contratación para un trabajo remunerado (convocatorias, entrevistas, requisitos).</b></p>	<p>Se hizo énfasis en la discriminación por requisitos discriminatorios y apariencia.</p> <p>Requisitos discriminatorios: La población migrante tratando de integrarse en México, enfrentan problemas relacionados con la posibilidad de identificarse, de ser reconocidos social y legalmente y de acreditar su identidad para acceder a sus derechos. Por ejemplo, al solicitarle documentos como el CURP, los excluyen para acceder a un empleo remunerado.</p> <p>Discriminación por apariencia: Particularmente por “modificaciones corporales”, como tatuajes, perforaciones, branding, escarificaciones, implantes, entre otras, ya que la Ley Federal del Trabajo (LFT),</p>



	no incluye la discriminación por apariencia y las propias leyes laborales no sancionan esta práctica discriminatoria.	
<b>3. Trato desigual en contrataciones que limitan el acceso, permanencia y progreso en el empleo hacia personas con discapacidad.</b>	Se apuntó que las personas con discapacidad son las que presentan los mayores obstáculos para acceder a un empleo, no sólo por las barreras físicas y geográficas que enfrentan, sino porque los propios empleadores continúan manteniendo o reproduciendo estereotipos contra las personas con discapacidad que restringen sus oportunidades de ingreso al trabajo remunerado.	
<b>4. Pagos, ascensos e incentivos desiguales a mujeres por trabajos y puestos jerárquicos similares a hombres.</b>	A pesar de que las mujeres son parte importante de la fuerza de trabajo, aún continúan las brechas salariales entre hombres y mujeres por desempeñar el mismo trabajo.	
<b>5. Segmentación de sistemas laboral entre trabajo asalariado que estratifica privilegios, vulnera derechos.</b>	<p>La LFT establece el derecho a contar con un trabajo digno, sin embargo, aún existen personas que no pueden acceder a este esquema, lo que las excluye de otros derechos como el acceso a la salud y a la seguridad social.</p> <p>Por otra parte, se señaló los programas de apoyo que se otorgan a las personas con discapacidad (como seguros y pensiones), cuando éstos logran acceder a un empleo, pierden esos beneficios, lo que los desincentiva laboralmente.</p>	
Identificación de nuevas prácticas discriminatorias en el ámbito seleccionado:		
2. Además de las prácticas discriminatorias identificadas por el Conapred, ¿qué otras prácticas discriminatorias identifican que operan en el ámbito __ y generan desigualdad en el ejercicio de derechos? ¿A quiénes afecta? ¿Quiénes discriminan? ¿Cómo sucede esa práctica discriminatoria? ¿Qué datos existen al respecto? ¿Qué sugerencias de información o documentación dan para que el servicio público conozca más de ello?		
<b>Práctica discriminatoria</b>	<b>Descripción</b>	<b>Datos que sustenten</b>



	<b>¿A quiénes afecta, quiénes discriminan y cómo sucede?</b>	<b>(o sugerencia de información)</b>
<b>6. Incumplimiento de las disposiciones establecidas en la LFT.</b>	A pesar de que la LFT, regula las relaciones laborales, en la mayoría de los casos las jornadas de trabajo no se respetan, además se llegan a ampliar los días y horas de trabajo.	No se señalaron datos aunque se refirieron las prácticas de no respeto a horarios regulados por la ley para la burocracia, tanto federal como local en la Ciudad de México, con horarios de 24/7
Propuestas para resolver las prácticas discriminatorias identificadas anteriormente:		
3. Para resolver las prácticas discriminatorias identificadas anteriormente, ¿Conocen acciones gubernamentales que lo estén atendiendo? ¿Quiénes las realizan? ¿Qué funciona y qué no en ellas? ¿Qué debería hacer el Estado y no está haciendo? ¿Qué instituciones deberían participar para resolver el problema?		
<b>Acciones gubernamentales actuales</b> <b>¿Qué hace, cómo mejorar y quiénes participan?</b>		
1. En este momento se está legislando sobre la economía del cuidado, por lo que debe buscar impulsarse el establecimiento de un sistema de cuidados, que considere tanto los derechos de las personas cuidadas, como los que son cuidadores, mujeres y hombres. (1)		
2. Existe la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, la cual sugiere contar con personal con discapacidad en una proporción del 5% de la totalidad de su personal, sin embargo, no existe una forma de obligar a las empresas (sobre todo privadas) a contratar a esta población. En este sentido, se sugiere encontrar una vía que permita a las empresas contratar a personas con discapacidad, que consideren funciones y perfiles, así como el desarrollo integral de la persona en relación con el trabajo que le desafía, le motiva, le impulsa y no sólo para cubrir un porcentaje. (3)		
<b>Propuestas</b> <b>(señalar instituciones responsables)</b>		
3. Tipificar leyes que protejan y sancionen la discriminación en el ámbito laboral por apariencia, particularmente por “modificaciones corporales” (tatuajes, perforaciones, branding, escarificaciones, implantes, entre otras). (2)		



4. Reducir y redistribuir la carga del trabajo de cuidado de las mujeres, sobre todo en las zonas más desfavorecidas, proporcionar prestaciones de apoyo tales como servicios de cuidado infantil (guarderías y salas cunas) y establecer incentivos para que los hombres tomen un rol más activo en las tareas de cuidado. (1)

5. Reeducación del trabajo, que considere la dimensión humana, esa cooperación que nos haga ver al otro no como un trabajador, ni como el subordinado, sino más bien como un igual, que dignifique el trabajo de todas y todos, que no se vea sólo como generador de riqueza, sino como medio de desarrollo integral personal y social; y que por lo tanto se construyan ambientes de diversidad.

6. Generar políticas que eduquen y concienticen a las empresas y a su personal para que cuenten con herramientas que les permitan integrar a los grupos más vulnerados al ámbito laboral, que conozcan sus necesidades y las atiendan.

7. Universalizar el sistema de seguridad social para que beneficie no solo a las personas inmersos en las relaciones laborales asalariadas, sino además a las que son emprendedoras, que trabajan por su cuenta, que desarrollan su actividad productiva en el ámbito “informal” de la economía. (5)

8. Crear mecanismos que garanticen el respeto de horarios, jornadas y prestaciones laborales. Y que eviten la mala práctica de ampliar estos horarios, que exista una conciliación entre la vida laboral, familiar y personal. (6)

#### Síntesis de la sub-mesa e ideas importantes:

Las prácticas discriminatorias identificadas en la sub-mesa del ámbito laboral, en su mayoría se agruparon dentro de las que restringen el acceso y las que limitan el avance en la trayectoria laboral, éstas cruzaron principalmente con los grupos de población de mujeres, personas con discapacidad y migrantes.

Como parte de las propuestas, se ahondó en la necesidad de contar con un sistema de seguridad social universal que permita a todas las personas acceder a relaciones laborales asalariadas o independientes (económicamente activas). Además, la importancia de contar con un sistema de cuidados con la finalidad armonizar la vida familiar y el trabajo de quienes son las o los proveedores del grupo familiar, que hoy en día suelen ser tanto hombres como mujeres.