

PRÁCTICAS ORGANIZACIONALES PARA FRENAR LA DISCRIMINACIÓN LABORAL EN MÉXICO

ORGANIZATIONAL PRACTICES TO CURB EMPLOYMENT DISCRIMINATION IN MEXICO

Héctor Manuel Villanueva Lendecky, Ivonne Tapia Villagómez y Noé Cortés Viveros

RESUMEN

La discriminación en el empleo y la ocupación es “cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación” (OIT, 2019). En México, el marco jurídico en contra de la discriminación parte de la Constitución Políticas de los Estados Unidos Mexicanos, en sus artículos 1, 5 y 123, además de tratados internacionales que frenan la discriminación en el trabajo, entre otros. Esta investigación fue de corte cualitativo y descriptivo, y utilizó la técnica documental. Su objetivo fue identificar algunas prácticas organizacionales que frenan la discriminación laboral. Con base en lo anterior, se descubrió que cada vez más empresas en el mundo adoptan un plan de igualdad, que es un conjunto ordenado de medidas para lograr la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres. Además, en México se diseñó la NMX-R-025-SCFI-2015, la cual, fija las bases para que centros de trabajo públicos, privados y sociales, demuestren la adopción y el cumplimiento de procesos y prácticas a favor de la igualdad y no discriminación (Vela, 2017).

PALABRAS CLAVE: discriminación, igualdad, reclutamiento, política, certificación

ABSTRACT

Discrimination in employment and occupation is “any distinction, exclusion or preference that has the effect of nullifying or altering equal opportunities or treatment in employment and occupation” (ILO, 2019). In Mexico, the legal framework against discrimination is based on the Political Constitution of the United Mexican States, in its articles 1, 5 and 123, as well as international treaties that stop discrimination at work, among others. This research was qualitative and descriptive, and used the documentary technique. Its objective was to identify some organizational practices that curb employment discrimination. Based on the above, it was discovered that more and more companies in the world adopt an equality plan, which is an ordered set of measures to achieve equal opportunities and treatment between men and women. In addition, in Mexico the NMX-R-025-SCFI-2015 was designed, which establishes the bases for public, private and social work centers to demonstrate the adoption and compliance of processes and practices in favor of equality and non-discrimination (Vela, 2017).

KEYWORDS: discrimination, equality, recruitment, politics, certification

INTRODUCCIÓN

Brindar a las personas un trato en igualdad de condiciones, independientemente de su sexo, grupo étnico, edad, religión, preferencia sexual, etc. debería ser el propósito de cualquier gobierno y/o organización. La agenda 2030 de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), manifiesta de manera explícita en algunos de los 17 Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS), esta búsqueda por la igualdad tal es el caso de los ODS siguientes: 5. Igualdad de género, 8. Trabajo decente y crecimiento económico y 10. Reducción de las desigualdades, aunque también está de manera implícita en los ODS 1. Fin de la pobreza, 2. Hambre y 3. Salud y bienestar.

La discriminación en cualquier ámbito, incluyendo el laboral, es un acto contrario al trato igualitario y digno, viola los derechos humanos de los individuos e impide aprovechar una sana convivencia y el mayor aprovechamiento las capacidades individuales en favor de los objetivos grupales. La investigación que se presenta a continuación es descriptiva y de corte cualitativo, se enfoca al ámbito organizacional en México y parte de la pregunta ¿Cuáles son las prácticas organizacionales para frenar la discriminación laboral? El objetivo es identificar las prácticas organizacionales para frenar la discriminación laboral a través de la implementación de una política de igualdad y la certificación por la NMX-R-025-SCFI-2015.

LA DISCRIMINACIÓN LABORAL

La discriminación es un fenómeno innegable que se ha presentado y se presenta en cualquier sociedad, y que implica un trato desigual entre personas, aunque también se discrimina a grupos por su origen étnico. De acuerdo con el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), órgano del Estado Mexicano creado por la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED) publicada en 2003, la discriminación consiste en dar un trato desfavorable o de desprecio innecesario a determinada persona o grupo.

Con relación a lo anterior, Bouzas (2008) mencionó que la discriminación es cualquier distinción, exclusión, limitación o preferencia, fundada en la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, las opiniones políticas o de cualquier otra índole, el origen nacional o social, la posición económica o el nacimiento que tenga por finalidad o efecto destruir o alterar la igualdad de trato. Aunque la palabra raza está cada vez más en desuso, aún se utiliza para identificar a las personas que forman parte de un mismo grupo étnico.

De acuerdo con el CONAPRED (2021), algunos motivos de discriminación pueden ser el origen étnico o nacional, la edad, la discapacidad, la condición social o económica, el embarazo, la lengua, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil y otras diferencias que pueden generar distinción, exclusión o restricción de derechos. En México, existen estos tipos de discriminación, aunque quizá el peso que se da a cada uno de ellos es diferente. Por ejemplo, en el ámbito laboral, la discriminación por embarazo es más frecuente que por preferencias sexuales (Vela, 2019).

Respecto a la discriminación laboral, esta existe y ha existido desde hace varios siglos en el mundo y en México. Los trabajadores o aspirantes a ocupar un puesto de trabajo han sido discriminados por los siguientes motivos: sexo, grupo étnico al que pertenecen, edad, aspecto físico, preferencia y orientación sexual, entre otros. Los movimientos de resistencia y la lucha desde diferentes ámbitos, no solo el laboral, han logrado con mucho esfuerzo, la aprobación de

leyes, reglamentos, normas y certificaciones que reducen la brecha de la desigualdad y que impiden cometer injusticias y actos carentes de ética laboral en contra de aquellos que por perjuicios se les discrimina.

En el ámbito económico, la discriminación laboral se presenta, cuando, de dos trabajadores con la misma capacidad productiva, pero que difieren en alguna característica personal no relacionada con ésta, uno recibe un trato inferior en cuanto a posibilidades de obtener empleo, condiciones de trabajo o educación (Mina y Ladino, 2007). Incluso, la discriminación sucede por una combinación de características, por ejemplo, un hombre joven indígena es discriminado por otro que no sea indígena, pero una mujer indígena sufre más discriminación que un hombre indígena.

De acuerdo con la OIT (2019), la discriminación en el empleo y la ocupación es cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Esta definición de la OIT coincide con la anterior, aunque no manifiesta de manera explícita que se discrimina cuando se da un trato desigual al trabajador, aunque este tenga la misma capacidad productiva.

TIPOS DE DISCRIMINACIÓN LABORAL EN MÉXICO

Como ya se mencionó anteriormente La discriminación en el mercado laboral se produce cuando los empleadores y trabajadores tienen un trato diferente para personas de ciertos grupos sociales dentro del centro de trabajo, cuando aplican de manera inequitativa el proceso de medición del desempeño para alcanzar alguna promoción o incluso antes de pertenecer a la organización, desde el proceso de reclutamiento y selección, lo cual se funda en criterios diferentes a las calificaciones y méritos requeridos para desempeñar una actividad productiva (Horbath, 2016).

Las investigaciones sobre discriminación laboral se han realizado con diferentes enfoques y en diferentes países, ésta se puede presentar por los siguientes motivos: étnicos o raciales, origen social y/o procedencia nacional, la primera se presenta con prácticas que contribuyen a la jerarquización, segregación y explotación de un grupo de individuos dentro de una población, lo que dificulta el acceso a diferentes derechos individuales, la segunda se expresa en los tratos de inferioridad con respecto a su extracto social y a su propiedad, la tercera se puede dar de manera más sutil o explícita contra personas que provienen de otro Estado Nación (Aguilar, 2014).

De los enfoques más estudiados y de moda actualmente es la discriminación laboral hacia las mujeres, dicha discriminación que recibe la trabajadora puede ser analizada por dos enfoques, el primero es generado por el trato por parte de sus superiores, subalternos o pares; el segundo, establecido por la desigualdad en las condiciones laborales por su condición de género (Velázquez y Díaz, 2020).

A pesar de existir tratados internacionales enfocados en la discriminación laboral en México, no aumentan las mejoras de la situación de vulnerabilidad en el sector laboral para la mujer (Fondevila, 2010). Las mujeres pueden sufrir discriminación por su embarazo, de hecho, el 11.28% de las mujeres mexicanas han sido discriminadas por razón de embarazo en el área laboral (Frías, 2011).

Las mujeres generalmente son las primeras en quedar expuestas a las reestructuraciones y recortes de personal en las empresas (Horbath y Gracia, 2014). Además, siguen soportando niveles de desempleo mayores en comparación con los hombres, con una alta probabilidad de ocuparse en áreas económicas informales, las cuales no ofrece garantías

laborales establecidas en las leyes correspondientes (Albuja y Enríquez, 2018), bajo este mismo contexto, existe una falta de armonización entre el trabajo remunerado y no remunerado que desempeñan las mujeres, lo que ha conllevado al aumento del subempleo femenino (Albuja y Enríquez, 2018).

Se presentan condiciones laborales distintas para hombres y mujeres aún en un mismo sector económico, reflejado en una menor posibilidad de inserción laboral aun teniendo las mismas capacidades y cumpliendo los requisitos que requiere una determinada plaza de trabajo, ya que el género es un factor importante a la hora de conseguirla. Esto significa que si existe una relación significativa entre el género y la causa de desempleo (Ortiz, Álvarez y Barrera, 2017).

En repetidas ocasiones existe un premio salarial por el género de la persona, de forma particular por el hecho de ser hombre, incluso teniendo las mismas capacidades de capital humano en relación con las mujeres, en otras palabras, “las mujeres con respecto a hombres igualmente calificados (en capital humano) perciben alrededor de 28% y el 45% menos de salario” (Fuentes, Palma y Montero, 2005; Horbath y Gracia, 2014).

A pesar de tener acceso a la educación muy similar al del varón, no cuentan con acceso a empleos formales y con un salario equitativo con respecto a los hombres (Albuja y Enríquez, 2018; Arroyo y Ladino, 2007). Los años de escolaridad son importantes ya que por cada año de escolaridad que posea una persona existe una probabilidad superior a tres veces a tener un empleo mejor remunerado (Arroyo y Ladino, 2007), a pesar de lo anterior, permanecen las diferencias salariales por sexo, las cuales se mantienen por niveles educativos y se incrementan con la edad (Rodríguez y Castro, 2014).

Así mismo, existen otras variables que influyen en la brecha salarial, para las mujeres, el número de dependientes menores de seis años en el hogar afecta negativamente la probabilidad de observar salarios positivos, no así para los hombres donde esta variable tiene una relación directamente proporcional, de hecho, los hombres casados presentan una mayor probabilidad de tener un salario positivo, contrario a lo que ocurre con las mujeres (Fuentes, Palma y Montero, 2005).

También las investigaciones se han realizado con una mezcla de variables como la discriminación laboral que existe entre diferentes grupos: mujeres indígenas, hombres indígenas, mujeres no indígenas y hombres no indígenas. Bajo este contexto, se sabe que existe una enorme discriminación contra los indígenas en acceso a capital humano, en especial en contra de las mujeres indígenas (Fuentes, 2006; Zurita y Dresdner 2009).

No obstante, se puede señalar también que los retornos por el rubro de capital humano son mayores para mujeres indígenas que para las no indígenas. Así mismo, la discriminación laboral que se da por parte de los empleadores, son en primer lugar: estos prefieren hombres para llevar a cabo los trabajos solicitados, en segundo lugar, remuneran un 50% menos a los trabajadores indígenas en comparación con los no indígenas (Fuentes, 2006).

La discriminación laboral también ha sido analizada con respecto a la edad, en este sentido, los jóvenes enfrentan grandes problemáticas que les impide encontrar un trabajo de calidad, incluso teniendo una educación universitaria. Mucho de lo anterior es provocado por los empleadores, que utilizan parámetros difíciles de cumplir por las personas más jóvenes. Además, existe un abuso, ya que al aprovechar la urgencia de trabajar y su juventud, otorgan empleos de

baja calidad y mal remunerados (Horbath, 2016). Por último, los temas más incipientes sobre la discriminación laboral se han enfocado en dos aspectos; el primero, en las minorías por las preferencias sexuales y en segundo lugar sobre el acoso laboral, también llamado *mobbing*.

La segregación ocupacional varía para hombres homosexuales, mujeres lesbianas, personas bisexuales y transgeneristas, en comparación con personas heterosexuales, es decir, está en función de la identidad, construcción y manifestación corporal de la sexualidad, lo que afecta sus condiciones laborales y a su vez su contexto de vida (Jiménez, Cardona y Sánchez 2017; Ortega, 2017).

Por otra parte, en México, el tipo de acoso laboral con más práctica es ignorar al subordinado o compañero de trabajo, también llamado *mobbing*, el cual se presenta por medio de ataques psicológicos sistémicos, presentados por medio de rumores, degradaciones y humillaciones públicas, en la forma de instruir para la realización de tareas repetitivas e inútiles, la prohibición para acceder a ciertos lugares de la institución, juntas de trabajo o a herramientas necesarias para realizar su labor, lo cual se da durante mucho tiempo de manera directa o indirecta hacia el afectado, cuyo fin es anular laboralmente a la víctima (Fondevila, 2008).

El organismo gubernamental en México que cuenta con más información pública disponible sobre los casos que resuelve con relación a la discriminación en el empleo es el Consejo Nacional de Prevención de la Discriminación (CONAPRED). Del 2011 al 2017 publicó los siguientes datos relevantes: las quejas que resuelve sobre discriminación en el empleo son del 45%. De las quejas que recibió el CONAPRED, la mayoría son en contra de personas particulares (2222) y no de servidores públicos federales (713 quejas). El motivo de discriminación en el empleo más señalado es el embarazo con 713 quejas, esto es el 24% del total. Le siguen las condiciones de salud 19% del total, el género 12.57%, la apariencia física 12.19%, la discapacidad 10.8%, la edad 9.6% y la preferencia u orientación sexual 8.3%. A continuación, se presentan algunos datos de la tabla que publicó el CONAPRED.

Tabla 1. Motivo de discriminación de las quejas y reclamaciones recibidas y clasificadas por el CONAPRED como presuntos actos de discriminación en el ámbito laboral 2011-2017.

Motivo de discriminación	Quejas	Motivo de discriminación	Quejas
Embarazo	713	Situación familiar	23
Condición de salud	562	Condición económica	20
Género	369	Condición jurídica	16
Apariencia física	358	Color de piel	15
Discapacidad	317	Antecedentes penales	12
Edad	282	Racial	10
Preferencia u orientación sexual	244	Sexo	9
Cualquier otra	89	Lugar de nacimiento	8
Origen nacional	79	Filiación política	5
Condición social	69	Lengua	4
Por ejercer la maternidad	62	Por ejercer la paternidad	2
Identidad de género	49	Xenofobia	2
Religión	28	Antisemitismo	1
Estado civil	27	Conducta	1
Opiniones	26	Homofobia	1
Origen étnico	24		

Fuente: Vela, E. (2019)

TEORÍAS DE LA DISCRIMINACIÓN EN EL MERCADO LABORAL

Algunos economistas han construido teorías que demuestran la discriminación en el mercado laboral. La primera teoría se relaciona con el “Modelo de poder del mercado”, la cual se fundamenta en un mercado laboral monopsónico. Al respecto, el primer trabajo fue publicado por Joan Robinson en 1933 y 1965, titulado *The Economic of imperfect competition*. En este, Robinson afirmó que uno de los campos en los cuales se daba la discriminación es el sexo porque pese a que los hombres y las mujeres eran igualmente productivos, el empresario pagaba salarios más bajos a las mujeres, basándose en el supuesto de que estas últimas tienen una curva de oferta laboral menos elástica que la curva de oferta laboral de los hombres. De esta manera, este tipo de discriminación maximizaba los beneficios del empresario (Arroyo y Ladino, 2007).

La segunda teoría de la discriminación es la publicada en 1957 por Gary Becker, con el título *Economics of Discrimination*. En esta se plantea que la discriminación es un gusto o una preferencia y construye el “Modelo del gusto por la discriminación”. Al respecto, Becker afirmó que los empleadores o los grupos de empleados relativamente influyentes, tienen prejuicios que les hacen difícil tolerar la presencia de trabajadores con características personales diferentes en el lugar de trabajo. El trabajador discriminado solo será contratado si recibe un salario menor, ya que su contratación implica una especie de coste psíquico que se traduce en lo que él llama coeficiente de discriminación (Arroyo y Ladino, 2007).

La tercera teoría se denomina “Discriminación estadística”. Los autores son Edmund Phelps (1973), Dennis Aigner y Glen Cain (1977), con las investigaciones *Statistical Theory of Racism and Sexism* y *Theories of Discrimination of Labor Markets*, respectivamente. En estas, se afirmó que los empresarios toman como punto de referencia las características promedio de los distintos grupos y no las individuales, debido a la existencia de información imperfecta, por cuanto la información disponible de las habilidades de cada individuo es relativamente escasa, mientras que la concerniente a un promedio de un grupo es (o eso se cree) es relativamente completa, y dado que obtener información más completa genera costos adicionales, los empresarios contratan según el promedio del grupo y sus juicios de valor como el sexo, raza, etc. (Arroyo y Ladino, 2007).

MARCO REGULATORIO PARA GARANTIZAR LA NO DISCRIMINACIÓN

El marco regulatorio tiene como base la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en sus artículos 1o, 5o y 123o. El 1o es clave porque es el fundamento del derecho a la igualdad (párrafo primero) y a la no discriminación (párrafo quinto). En el artículo 5o se refiere a la libertad profesional, por el cual ninguna persona “que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos”. El artículo 123o, por su parte, es el fundamento del “derecho al trabajo digno y socialmente útil”, además, a partir de este se les reconocen a las mujeres trabajadoras, relacionadas con el embarazo y la lactancia (Vela, 2017).

Además, están los tratados internacionales tales como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. En su artículo 2o, párrafo 2 que establece que los Estados Parte “se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna [...]”. En el artículo 6o, reconoce el “derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a retener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo

libremente escogido o aceptado [...].” El artículo 7o, reconoce “el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias [...]”, entre otros (Vela, 2017).

En el mismo sentido, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en sus artículos 3o, 6o y 7o establece prácticamente lo mismo. Se destaca el artículo 6o, el cual mandata a los Estados para ejecutar y fortalecer “programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo” (Vela, 2017).

Con relación a lo anterior, también hay otros tratados, la Convención Internacional sobre toda Forma de Discriminación Racional (ICERD), la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer y la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad (CDPD). Una de las convergencias de las convenciones mencionadas es que prohíben la discriminación directa, es decir, la que vulnera los derechos de los trabajadores y la discriminación indirecta, es decir, la que tiene el efecto o resultado de vulnerar derechos. También, las tres permiten a los Estados a implementar “medidas especiales” para acelerar o lograr la igualdad de hecho (Vela, 2017).

Aunados a las tres convenciones mencionadas, está la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, que tiene el mandato explícito de erradicar la violencia de género que afecta a las mujeres en el empleo, así como el Convenio sobre la discriminación en el empleo y ocupación número 111 de la Organización Internacional del Trabajo. Este convenio proscribe la discriminación que resulta de un conjunto de factores y no solo la que se implementa de manera intencional (Vela, 2017).

La Suprema Corte de la Justicia de la Nación, ha emitido fallos al respecto, entre ellos amparos directos y amparos en revisión. El primer Amparo Directo en Revisión 138/2012 fue el primer caso que resolvió la Corte sobre los requisitos con los cuales tiene que cumplir las convocatorias de trabajo emitidas por empresas privadas para que se puedan considerar respetuosas del derecho a la no discriminación. Se analizó si una convocatoria para trabajar en un hotel violaba el derecho a la no discriminación porque se les negaba a las personas con discapacidad la posibilidad de solicitar el trabajo. Se llegó a la conclusión de que si era violatoria del derecho a la no discriminación (Vela, 2017).

También el Amparo en Revisión 307/2007, por su parte, la Corte analizó la constitucionalidad de la Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, ya que establecía que los militares con VIH, por el solo

hecho de tener VIH, debían darse de baja por “inutilidad”. La Corte determinó que esto era violatorio del derecho a la no discriminación por salud (Vela, 2014).

PRÁCTICAS ORGANIZACIONALES PARA FRENAR LA DISCRIMINACIÓN LABORAL

Algunas organizaciones llevan a cabo acciones para frenar la discriminación laboral, tales como redactar e implementar una política de igualdad y certificarse por la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 para la igualdad laboral entre hombres y mujeres. A continuación, se mencionan estas prácticas organizacionales.

La política de igualdad

Las empresas que quieren eliminar la discriminación y promover la igualdad, deben redactar y documentar una política de igualdad, que fundamente todos los procesos de la relación patrón-trabajador (OIT, 2019). Los procedimientos que se deben alinear a la política de igualdad pertenecen a la función o el área de recursos humanos, tales como: a) Planificación de los recursos humanos; b) Descripción de puestos de trabajo; c) Reclutamiento; d) Selección; e) Contratación; f) Inducción; g) Evaluación del desempeño; h) Valoración de los puestos de trabajo; y i) Denuncia de hostigamiento o acoso sexual.

Aunado a lo anterior, para implementar la política de igualdad, la organización debe llevar a cabo las siguientes acciones:

- a) Informar a todas las personas que trabajan en la empresa sobre la política;
- b) Incorporar en las comunicaciones corporativas el compromiso con la igualdad de oportunidades y trato. En este sentido, la alta dirección debe transmitir a los trabajadores los valores relacionados con la igualdad y que son contrarios a la discriminación. Además, la alta dirección debe participar de manera activa en la lucha contra la discriminación en el lugar de trabajo. Se recomienda nombrar a una persona de la alta gerencia que abandere la igualdad de oportunidad y trato.
- c) Formar personas que trabajen en la empresa sobre temas de igualdad para prevenir la discriminación en el centro de trabajo, fomentar la igualdad de oportunidades y trato, evitar que los estereotipos influyan en la toma de decisiones y mejorar el clima laboral. Además, es necesario nombrar trabajadores que sensibilicen a los demás respecto a los temas de igualdad de oportunidades y trato, a los cuales se le denominará como “champions de la igualdad”.
- d) Diseñar procedimientos por escrito. Los procedimientos de la función y/o área de recursos humanos deben modificarse con base en la política de igualdad, como ya se mencionó, y posterior a su implementación deben revisarse y si es necesario actualizarse. Es importante que los procedimientos designen a las personas (o puestos) encargadas de su implementación y supervisión. En este sentido, también deben rediseñarse o diseñarse los procedimientos

disciplinarios graves o muy graves que se deben seguir cuando alguien comete una falta que violente la igualdad de oportunidades y trato en el centro de trabajo.

e) Documentar todos los procesos. La documentación de los procesos promoverá la imparcialidad en su implementación, además, evidenciará para demostrar que los procedimientos están alineados con la política de igualdad.

f) Diseñar un plan de igualdad. El contenido de este plan serán los objetivos para alcanzar en el corto, mediano y largo plazo, las fuentes de verificación, así como los responsables de llevarlo a cabo. A la par del plan, es necesario diseñar e implementar un sistema de control y monitoreo de los avances y del cumplimiento de los objetivos.

El plan de igualdad está conformado por un conjunto ordenado de medidas que adopta la empresa después hacer un diagnóstico relacionado con el estatus de la igualdad de oportunidades y trato, no solo relacionado con las mujeres, sino incluyendo a todos los trabajadores de la empresa, es decir, que el plan debe ser transversal. El procedimiento sugerido para llevar a cabo el plan de igualdad es el siguiente:

- 1.- Invertir tiempo en analizar la organización. Esto implica describir cómo está formada la fuerza laboral, por ejemplo: cuántas mujeres, cuántos hombre, de qué edades, las categorías profesionales, cómo acceden al empleo o cuál es su rotación, entre otros.
- 2.- Crear un equipo de trabajo diverso (ambos géneros y diferentes categorías profesionales) para diseñar el plan de igualdad.
- 3.- Identificar las áreas o los temas prioritarios que se incluirán. Uno de los criterios para identificar el área prioritaria puede ser en donde hay más riesgo de discriminación, otro, donde se puedan obtener resultados más rápido, donde se genere más impacto, donde los recursos presupuestados lo permitan.
- 4.- Determinar un plan trimestral y anual de actividades, incluyendo los objetivos de cada área de la empresa.
- 5.- Asignar recursos, responsabilidades y tiempos.
- 6.- Comunicar internamente el plan.
- 7.- Evaluar y hacer seguimiento al plan (OIT, 2019).

Aunado a lo anterior, el plan de igualdad puede hacer énfasis en las siguientes áreas: a) Acceso al empleo; b) Clasificación profesional; c) Promoción y formación; d) Retribuciones; e) Conciliación familiar, personal y laboral; y f) Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Empresas que aplican planes de equidad laboral.

Con base en el informe del Programa Global de Equidad Laboral de la Fundación Human Rights Campaign sobre la evaluación de empleadores en equidad para personas gays, bisexuales, transgéneros, se muestran 73 empresas que demuestran su compromiso con la equidad y la inclusión.

Los criterios para la evaluación son los siguientes:

- 1.- Política de no discriminación/ Equidad de oportunidad de empleo.
- 2.- Competencia organizacional LGTB.
- 3.- Compromiso público, mercadotecnia, filantropía, atracción de talento y diversidad de proveedores.

Las empresas que tienen el distintivo son las siguientes: Accenture, American Express, AT&T, IBM, JPMorgan, Scotiabank, Aeroméxico, Softek, Metlife, Coca-Cola FEMSA, Sephora, Sony Music (HRC.IM, 2021).

La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015.

El precedente de esta norma es la NMX-R-025-SCFI-2009 para la igualdad entre hombres y mujeres, la cual fue

publicada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS) en el año 2009, la cual es un mecanismo para certificar centros de trabajo en materia de igualdad entre hombres y mujeres. Unos años después, la STyPS actualizó esa norma y publicó en 2012 la NMX-R-025-SCFI-2012. Del 2009 a septiembre de 2015, se certificaron por la norma NMX-R-025-SCFI, 1795 centros de trabajo de la iniciativa privada y 525 instituciones públicas de los tres niveles de gobierno (Vela, 2019).

En el año 2015, la STyPS, el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y el Consejo Nacional para la Prevención de la Discriminación (CONAPRED) se aliaron y publicaron la NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad y no discriminación. La finalidad de esta norma es fijar las bases para el reconocimiento público de los centros de trabajo que demuestran la adopción el cumplimiento de procesos y prácticas a favor de la igualdad y no discriminación. “Busca la igualdad y la inclusión laborales, además de consolidar la previsión social, a través de la creación de condiciones para el trabajo digno, bien remunerado, con capacitación, con seguridad, libre de toda discriminación, con corresponsabilidad entre la vida laboral y la vida familiar, que posibilite la realización plena de mujeres y hombres” (STPS, 2009, p. 1).

La norma contiene un conjunto de buenas prácticas y acciones para fomentar la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres independientemente de su origen étnico, racial o nacional, edad, género, discapacidad, condición social o económica, lengua, salud, embarazo, orientación sexual, estado civil o cualquier otra característica o condición análoga (STPS, 2009).

CONCLUSIONES

La discriminación laboral es un acto violatorio de los derechos de los trabajadores en México, a la luz de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, algunos tratados internacionales como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, los fallos de la Suprema corte de Justicia, entre otros. Con base en lo anterior, la no discriminación no es un acto volitivo, si no apegado a derecho y no negociable, incluso parte de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE).

En este sentido, las organizaciones deben garantizar la no discriminación, mediante el diseño e implementación de mecanismos tales como una política de igualdad, la cual permitirá rediseñar los procesos de la función de recursos humanos tales como la planeación, el reclutamiento, la selección, contratación, permanencia, capacitación, evaluación del desempeño, denuncias contra el hostigamiento y abuso sexual, etc. También, en la línea de la mejora continua, está la certificación por la NMX-R-025-SCFI-2015, de carácter voluntario, que promueve el trato igualitario y digno, a partir del cumplimiento de factores críticos y no críticos que tienen como finalidad frenar la discriminación laboral. Aunque el marco normativo que garantiza la no discriminación en México, así como las certificaciones e iniciativas de organismos internacionales, a favor de la igualdad de oportunidades y trato en el trabajo han ganado terreno en las políticas públicas, aún falta ampliar y garantizar su aplicación en diferentes ámbitos laborales. Al respecto, se propone considerar el cambio de voluntario a obligatorio, la aplicación de la NMX-R-025-SCFI-2015, por lo que dejaría de ser una norma mexicana para convertirse en una Norma Oficial Mexicana (NOM).

REFERENCIAS

- Aguilar-Idáñez, M. J. (2014). Discriminaciones múltiples de los migrantes en perspectiva de derechos. Barataria. *Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales*. (17), 39-54. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=322132552003>
- Albuja-Echeverría, W. S. & Enríquez-Rodríguez, M. J. (2018). Análisis de la discriminación laboral hacia las mujeres en Ecuador 2007-2016. *Convergencia. Revista de Ciencias Sociales*, 25(78), 13-41. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10556695001>
- Arroyo Mina, S. & Ladino, S. (2007). Educación y acceso a empleos de calidad en Cali: una revisión a la discriminación laboral por sexo. *Entramado*, 3(2), 30-49. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=265420387004>
- Frías, Sonia M. (2011). Hostigamiento, acoso sexual y discriminación laboral por embarazo en México. *Revista Mexicana de Sociología*, 73(2), 329-365. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=32118436005>
- Fondevila, G. (2010). Utilidad y eficacia de tratados y convenios internacionales en México: cultura laboral y discriminación hacia las mujeres. *Andamios*, 7(14), 161-199. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=62819897008>
- Fondevila, G. (2008). El hostigamiento laboral como forma de discriminación: un estudio cualitativo de percepción. *Revista Mexicana de Sociología*, 70(2), 305-329. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=32112521003>
- Fuentes García, Alberto (2006). La discriminación y su relación con la diferencia de ingresos en el mercado laboral guatemalteco. *Perfiles Latinoamericanos*, (27), 141-167. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11502706>
- Fuentes, J.; Palma, A. & Montero, R. (2005). Discriminación salarial por género en Chile: Una mirada global. *Estudios de Economía*, 32(2), 133-157. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=22132201>
- Horbath, Jorge E. (2016). Contrastes regionales de la discriminación laboral hacia los jóvenes en México. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 14(2), 1273-1290. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77346456027>
- HRC.IM (2021). *Programa Global de Equidad Laboral Human Rights Campaign Foundation Equidad Mx. Mejores lugares para trabajar LGBT*. <https://hrc-prod-requests.s3-us-west-2.amazonaws.com/EquidadMX-2021-Report.pdf?mtime=20201130115834&focal=none>
- Horbath, J. E. & Gracia, A. (2014). Discriminación laboral y vulnerabilidad de las mujeres frente a la crisis mundial en México. *Economía, Sociedad y Territorio*, XIV (45), 465-495. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11130276005>
- Jiménez-Castaño, J.; Cardona-Acevedo, M. & Sánchez-Muñoz, M. del P. (2017). Discriminación y exclusión laboral en la comunidad LGBT: un estudio de caso en la localidad de Chapinero, Bogotá Colombia. *Papeles de Población*, 23(93), 231-265. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11252977009>

- Ortega, Julián (2017). Lo personal es político: coordenadas teóricas para analizar la discriminación laboral contra gays y lesbianas. *Anuario de Investigaciones*, XXIV, 37-46. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=369155966066>
- Ortiz Román, H. D. & Alvarez, E. M. & Barrera, C. D. (2017). La discriminación laboral por género en el sector servicios de ambato. *Revista Científica Hermes*, (18), 277-291. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=477653290005>
- Rodríguez Pérez, R. E. & Castro Lugo, D. (2014). Análisis de la discriminación salarial por género en Saltillo y Hermosillo: un estudio comparativo en la industria manufacturera. *Nóesis. Revista de Ciencias Sociales*, 23(46), 80-113. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=85930565004>
- STPS (2009). *Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 Para la igualdad laboral entre hombres y mujeres*. <https://www.stps.gob.mx/bp/anexos/igualdad%20laboral/2.%20Norma%20mexicana%20para%20la%20igualdad%20laboral.pdf>
- Velázquez Narváez, Y. & Díaz Cabrera, M. D. (2020). Violencia y desigualdad laboral en México: revisión teórica desde una perspectiva de género. *Andamios*, 17(42), 423-440. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=62863298018>
- Vela, E. (2019). *La discriminación en el empleo en México*. Instituto Belisario Domínguez, Senado de la República.
- Zurita Zapata, G. & Dresdner, C. J. (2009). Diferenciales y discriminación de salarios contra la etnia mapuche en Chile. *El Trimestre Económico*, LXXVI (4) (304), 965-989. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31340961004>

LOS AUTORES

Héctor Manuel Villanueva Lendecky

Universidad Veracruzana

hvillanueva@uv.mx

Ivonne Tapia Villagómez

Universidad Iberoamericana

ivonne.tapia@iberopuebla.mx

Noé Cortés Viveros

Universidad Veracruzana

nocortes@uv.mx