

IV. Conclusiones: Reformas para la igualdad en los centros de trabajo

Para cerrar y estar en la posición de hacer recomendaciones específicas de reforma, considero oportuno resumir lo visto a lo largo de este documento.

Primero: en México, existe un grave problema de discriminación en el empleo. El género, el color de piel, el origen étnico, la discapacidad, la orientación sexual, el estatus migratorio y el origen socioeconómico de las personas son algunos de los factores más importantes que condicionan el acceso al empleo y el disfrute de los derechos laborales. En concreto, son factores que condicionan quienes conforman la población económicamente activa; quienes acceden a un empleo formal, bien remunerado, con todas las prestaciones y protecciones legales garantizadas; quienes acceden a ciertas profesiones y ocupaciones; quienes obtienen buenos ingresos; quienes tienen la posibilidad de ascender al interior de los centros de trabajo; quienes están en riesgo de perder el empleo por causas injustificadas; quienes están en riesgo de vivir violencia al interior del empleo; y quienes están a cargo del trabajo del hogar (remunerado y no remunerado). Básicamente: la discriminación determina quién entra, quién sale, quién sube, quién baja, quién se estanca, quién vive violencia, quién goza de salud, quién goza de prestaciones, quién gana millones, quién disfruta de un retiro, y quién apenas sobrevive en el empleo (y más allá). La injusticia laboral está íntimamente relacionada con la discriminación. No puede entenderse un fenómeno sin el otro.

Segundo: los costos de la discriminación en el empleo impactan las vidas de las personas, la productividad de las empresas y el desarrollo

La discriminación en el empleo en México

del país. La discriminación en el empleo *es* una violación a los derechos de las personas. Implica una violación a la libertad profesional y al derecho a tener un trabajo decente, bien remunerado y libre de violencia. También *es*, en sí, una violación al derecho a la no discriminación. Más allá de las vulneraciones a los derechos, sin embargo, la discriminación tiene un efecto en las vidas cotidianas de las personas. Afecta los ingresos que obtienen, con todo lo que ello implica. Dada la asociación en México entre el empleo y el acceso a otros derechos, como la vivienda y la seguridad social, la discriminación en el empleo también impacta el acceso que tienen las personas a estos derechos. De manera adicional, la discriminación en el empleo afecta la salud de las personas. A veces, las afectaciones son a su salud mental. En otras ocasiones, termina por impactar también su salud física. Al final: la precariedad, la violencia, la inestabilidad y la exclusión laboral cobran vidas.

La discriminación en el empleo, sin embargo, no solo supone una violación a los derechos de las personas, sino que también es costosa para las empresas y para el Estado. La discriminación tiene un impacto en la productividad de las personas, por lo que termina por impactar a las empresas también. A su vez, supone una pérdida importante de talentos. Como se vio: cada vez más estudios en la materia confirman que el respeto a la igualdad, a la larga, beneficia a las empresas, contrario a lo que por lo general se asume. Lo mismo ocurre con las economías nacionales. Existen estudios que apuntan a que la desigualdad ha tenido un impacto en el desarrollo del país y que puede ser un factor detrás del aumento de la violencia en años recientes. Invertir en la igualdad laboral, en este sentido, no solo es justo, sino necesario y está en el interés de las empresas y del Estado mismo.

Tercero: para combatir la discriminación, no solo es necesario verla, sino entenderla. Y, para entenderla, no basta ver a las personas “prejuiciosas” que discriminan, ni es suficiente ver a quienes buscan preservar sus “privilegios” a costa de los que no los tienen. Para entender la discriminación es necesario detectar los mecanismos, procesos, estructuras, instituciones y prácticas que la permiten, fomentan y exacerbán. Es necesario contar con diagnósticos altamente contextualizados para ver cuáles son los factores que dentro y fuera de los centros de trabajo permiten la discriminación.

Cuarto: la discriminación en el empleo no es un fenómeno sencillo, sino estructural, por lo que las políticas que el Estado implementa para erradicarla tienen que reflejar esa complejidad. La discriminación en el

empleo se reproduce y exacerba gracias a una multiplicidad de factores. Unos dependen directamente de los centros de trabajo: de sus valores, prácticas, procesos, estructuras, números, espacios y normas. Otros, sin embargo, son ajenos a los centros de trabajo y están relacionados con las dinámicas familiares, las políticas educativas, las políticas fiscales, las políticas económicas, las políticas del cuidado, la informalidad laboral, el sistema de justicia, las políticas de carcelarias y el sistema de transporte, por decir lo menos. Esto significa que el Estado tiene que implementar una multiplicidad de políticas que puedan incidir tanto en la discriminación en el empleo que ocurre *en* los centros de trabajo, como en la que depende de factores ajenos a estos.

Dada la naturaleza compleja y estructural de la discriminación en el empleo, eso significa que un compromiso genuino con la igualdad laboral requeriría, al menos, lo siguiente por parte del Estado:

- Cambios en las políticas educativas para garantizar la inclusión y el respeto, en todos los niveles escolares, de *todas* las personas, incluidas las personas con discapacidad, las personas LGBT, las personas indígenas y las mujeres
- Cambios en las políticas fiscales y económicas que están profundizando las desigualdades y la pobreza, especialmente la que afecta a personas indígenas y a mujeres (cambio en el salario mínimo y en la política de recaudación)
- Cambios en políticas migratorias para combatir la discriminación y la trata laboral que afecta las personas migrantes
- Cambios en las políticas del cuidado que permitan repartir de manera más igualitaria las labores de cuidado entre distintos sistemas (la familia, la escuela, las guarderías, etc.) y al interior de la familia, promoviendo específicamente la inclusión de los hombres para que también se responsabilicen de las labores de cuidado. Esto pasa por repensar los horarios escolares y no solo los laborales. Y también pasa por garantizar el acceso a guarderías para quienes no necesariamente tienen una afiliación a la seguridad social (tal y como ocurre con la salud actualmente).
- Cambios en las políticas de formalización del trabajo para combatir la informalidad laboral
- Cambios al sistema de justicia laboral para garantizar el acceso a la justicia en casos de violación a los derechos laborales

La discriminación en el empleo en México

- Cambios en los sistemas de transporte y en la arquitectura de las ciudades para que garanticen la movilidad plena y segura de todas las personas
- Cambios en las políticas carcelarias y de encarcelamiento para detener la criminalización de la pobreza y la perpetuación de la marginación laboral y económica de hombres y mujeres
- Cambios en las políticas de generación de información pública para la igualdad para contar con más y mejor información detallada sobre a quién y cómo afecta la discriminación en el empleo, los costos que le genera a las empresas y al Estado y los procesos a través de los cuales se reproduce. Esto incluiría, por supuesto, una evaluación crítica de las propias políticas que el Estado implementa en la materia
- Y, finalmente, cambios en la regulación específica de la discriminación en el empleo dirigida a impactar el funcionamiento de los centros de trabajo

Quinto: para combatir la discriminación *en los centros de trabajo*, el Estado tiene que diseñar una política integral que contemple al menos los siguientes cinco elementos.

a. Un régimen de derechos laborales respetuoso del derecho a la no discriminación. Esto implica que: a) tiene que establecerse de manera clara que todas las personas tienen derecho a no ser discriminadas en el acceso, promoción, permanencia y trato al interior del trabajo, aunque no sean trabajadoras aún de un lugar; b) a todos los y las trabajadores se les tienen que reconocer los mismos derechos, con independencia del trabajo o profesión a la que se dediquen, salvo que la diferencia se justifique desde una óptica constitucional; c) el régimen de salarios, prestaciones y beneficios también se tiene que determinar respetando el derecho a la no discriminación; d) los derechos laborales tienen que ser tales que reconocen la importancia de contar con una vida *fuera* del trabajo, y que garantizan una vida decente, libre de violencia y discriminación *al interior* del trabajo. En este sentido, la vida laboral tiene que ser tal que permita el desarrollo de una vida familiar.

b. Un sistema de información que permita capturar y procesar información sobre los centros de trabajo. Dado que la discriminación en el empleo es absolutamente contextual y cambia dependiendo del centro de trabajo específico de que se trate, es necesario generar sistemas que permitan capturar y analizar la información de cada centro de trabajo. Estos sistemas de información son clave, sobre todo, para detectar la dis-

criminación indirecta, ya que una de las formas principales para detectarla es a través de análisis numéricos que permitan visualizar dónde, en una organización, están (o no están) las personas. *Sin sistemas de información, cualquier disposición que prohíbe la discriminación indirecta es hueca, porque no habría forma de detectarla.*

c. Mecanismos para denunciar, castigar y reparar la discriminación directa e indirecta en los centros de trabajo. Estos mecanismos, más que estar enfocados en la sanción de personas individuales, deberían estar enfocados en la sanción de los centros de trabajo –esto es, de las empresas e instituciones públicas–, que son quienes tienen el poder efectivo de implementar cambios institucionales al interior. Desde esta lógica, la sanción debería ser pecuniaria y lo suficientemente alta para que se genere un incentivo para cambiar. Los mecanismos deberían garantizar la reparación integral del daño, lo que incluiría medidas de restitución, rehabilitación, compensación, satisfacción y garantías de no repetición. Para el caso de la discriminación *indirecta*, para que un mecanismo así funcione, es necesario que exista una autoridad que pueda procesar la información que se recabe sobre los centros de trabajo para que pueda detectar cuáles están incurriendo en prácticas discriminatorias. Esta misma autoridad debe contar con las facultades para investigar a los centros de trabajo y ultimadamente poderlos denunciar ante otra autoridad (idealmente jurisdiccional e independiente).

d. Obligaciones e incentivos para los centros de trabajo. Además de la obligación de proporcionar información y de la prohibición de discriminar, se deben establecer distintas obligaciones e incentivos para que los centros de trabajo busquen activamente la igualdad laboral.

e. Un sistema de indicadores y mecanismos de evaluación y rendición de cuentas para las políticas que se implementan. Cada reforma, programa, política, institución, campaña o proceso que el Estado diseñe e implemente tiene que contar con sus indicadores y mecanismos de evaluación y rendición de cuentas.

Sexto: la legislación mexicana actual no es suficiente para garantizar, de manera efectiva, el derecho a la no discriminación en los centros de trabajo.

a. La legislación actual no garantiza un régimen de derechos laborales respetuoso del derecho a la no discriminación. Ello ya que: discrimina a los y las trabajadores del hogar, excluyéndolas del goce de distintos derechos laborales; discrimina por género y preferencia sexual al establecer los requisitos para acceder a pensiones, guarderías y licencias para el cuidado de los hijos e hijas; discrimina a las personas trans, porque no

La discriminación en el empleo en México

contempla sus necesidades en el trabajo; y falla en garantizar de una mejor manera la conciliación entre el trabajo y la vida familiar, ya que, fuera de las licencias para los casos de adopción o nacimiento de un hijo, no garantiza ningún otro tipo de permiso.

b. La legislación actual no contempla un sistema de información sobre los centros de trabajo que permita detectar la discriminación. Si bien existe la obligación para las empresas de ser parte de distintos sistemas y directorios de información, estos no están diseñados para satisfacer las necesidades de la lucha en contra de la discriminación en el empleo. No existe, por lo tanto, una manera de detectar prácticas, políticas y estructuras discriminatorias al interior de los centros de trabajo (públicos y privados). Esto es: no existe un mecanismo para detectar la discriminación *indirecta* que ocurre en *cada uno* de los centros de trabajo.

c. La normatividad actual no cuenta con mecanismos efectivos para denunciar, castigar y reparar la discriminación *directa* en los centros de trabajo. Ello ya que, si bien existen múltiples vías para denunciar la discriminación, el acoso y el hostigamiento sexual, ninguna contempla todo lo necesario para castigar y reparar la discriminación de manera efectiva, lo que dificulta el acceso a la justicia para las víctimas. Además, la mayoría de las vías contemplan castigos para personas individuales, más que para los centros de trabajo, especialmente en el caso de las instituciones públicas. En este sentido, estos mecanismos por lo general carecen de una visión *institucional*, que permita el castigo ejemplar de empresas e instituciones públicas, que son quienes tienen el poder de efectuar cambios al interior de los centros de trabajo.

d. La normatividad actual no cuenta con mecanismos efectivos para denunciar, castigar y reparar la discriminación *indirecta* en los centros de trabajo. Ello ya que no existe un sistema de información sobre los centros de trabajo que permita detectar posibles prácticas discriminatorias. No existe, tampoco, una autoridad encargada de procesar esa información y que, en caso de detectar posibles prácticas discriminatorias, tenga la facultad de investigar al centro de trabajo e iniciar un juicio por discriminación indirecta. Tampoco existe una autoridad que cuente con las herramientas necesarias para conocer estos juicios y sancionar a las empresas e instituciones de manera ejemplar.

e. La normatividad actual diseñada para fomentar la inclusión laboral en los centros de trabajo, especialmente la NMX-R-025-SCFI-2015, podría mejorarse significativamente. La NMX-R-025-SCFI-2015 tiene varios problemas. El primero es que no está diseñada de forma tal que necesariamente garantiza resultados (centros de trabajo libres de discri-

Estefanía Vela Barba

minación, lo que se ve reflejado en una planta laboral diversa), ya que a veces puede servir para certificar empresas que simplemente tienen “buenas intenciones” o buenas políticas “en papel”. Más allá de lo que se puede mejorar del documento en sí, el problema principal es que la NMX no se aprovecha lo suficiente como incentivo para los centros de trabajo.

f. Los sistemas de indicadores y mecanismos de evaluación y rendición de cuentas actuales no son efectivos. No están operando de forma tal que garanticen que las instituciones públicas cuenten con diagnósticos sobre los resultados, aciertos y problemas de las políticas públicas que implementan. Los sistemas de transparencia y acceso a la información pública siguen siendo deficientes, especialmente a nivel estatal.

Séptimo: A partir de todo lo visto, por lo tanto, es necesario reformar la normatividad para garantizar, de manera más efectiva, el derecho a la no discriminación en los centros de trabajo. En concreto y por lo menos:

Primero: se debe reformar la legislación laboral y de seguridad social para erradicar los problemas de inconstitucionalidad que actualmente tiene.

- Ya no se debe discriminar a los y las trabajadores del hogar, excluyéndolos del goce de distintos derechos laborales y de la seguridad social. La legislación tiene que cumplir con el mandato que impone el artículo 123 constitucional y con los múltiples tratados internacionales que México ya ha ratificado (no es necesario esperar a la ratificación del Convenio 189 de la OIT). Se les tiene que garantizar una jornada laboral de 8 horas máximo, con horas extra pagadas; se les tiene que garantizar un salario mínimo, sin que la comida y la habitación que reciben quienes trabajan de planta representen el 50% de lo que perciben; se les tiene que garantizar acceso a la seguridad social y a todas las prestaciones que ello implica (INFONAVIT, fondo de ahorro, guarderías, etc.).
- Ya no se debe discriminar por género y por preferencia sexual en los requisitos para acceder a las pensiones, guarderías y licencias para cuidar a los hijos e hijas recién llegados.
- Se debe de incluir un régimen de permisos y licencias que permite conciliar, de mejor manera, la vida familiar y laboral. Esto incluye permisos para casos de enfermedad, de muerte o de algún otro evento familiar relevante (por ejemplo: para atender a los hijos en las escuelas). Y esto incluye ampliar las licencias que actualmente existen para cuando llega un hijo o una hija.

La discriminación en el empleo en México

- Se deben contemplar las necesidades específicas que las personas trans pueden tener en el trabajo. Específicamente, las relacionadas con el reconocimiento de su identidad y con el acceso a los servicios de salud.

Segundo: se debe de reformar la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público (y/o sus equivalentes), para que la certificación en igualdad laboral sea uno de los requisitos indispensables con el que las empresas tienen que cumplir si quieren ser contratadas por el Estado. La regla es sencilla: sin certificación, no pueden ser contratadas por el Estado (de la misma manera que, si no tienen una situación fiscal regular, no pueden ser contratadas por el Estado).

Tercero: se debe hacer la certificación en igualdad laboral obligatoria para las instituciones públicas, usando los medios que el Congreso Federal tenga a su disposición para lograrlo.

Cuarto: se debe obligar a los centros de trabajo a someter un reporte anual sobre la conformación de su fuerza laboral que permita detectar posibles prácticas discriminatorias. Se debe designar a una autoridad encargada de procesar esta información y utilizarla para iniciar juicios por discriminación indirecta en contra de los centros de trabajo.

Quinto: se debe mejorar el esquema de sanciones para los centros de trabajo, tanto para los privados, como para los públicos. Actualmente, el esquema de sanciones, sobre todo para los centros de trabajo del sector público, está por lo general diseñado para castigar a personas. El problema con este esquema es que *individualiza* lo que es un problema institucional. La discriminación en un centro de trabajo no se va a acabar porque una persona está en la cárcel o porque ya no labora ahí. La discriminación en los centros de trabajo va a comenzar a revertirse, en parte, cuando los centros de trabajo cambien cómo operan. De ahí que es necesario imponer sanciones ejemplares (además de otros incentivos) que empujen a *los centros de trabajo* a cambiar.

Esa, probablemente, es la idea más importante de todo este documento: si queremos erradicar la discriminación en el empleo, tenemos que cambiar los centros de trabajo. Las instituciones. Las políticas. El mundo. La vida, tal y como la conocemos.

El derecho a la no discriminación le impone al Estado la obligación de asumir este enorme reto. Debe asumirlo, puede asumirlo, lo está asumiendo, pero podría hacerlo mejor. ¿Cómo? En este documento se han identificado algunos posibles caminos para la mejora.

Estefanía Vela Barba

Hay mucho, por supuesto, que este documento no resuelve, pero se espera que al menos haya proporcionado los suficientes argumentos para que ya no quede duda de la necesidad de este cambio y de la magnitud del reto. La igualdad se construye. Y ante eso: ¿qué vamos a hacer?