

RECOMENDACIONES

LAS RECOMENDACIONES CONTENIDAS EN EL SIGUIENTE APARTADO se agrupan en tres campos: 1) aquellas referidas al ámbito legislativo, 2) las sugerencias en materia de políticas públicas y 3) las propuestas encaminadas a un cambio cultural. En el primer campo se incluyen las modificaciones o iniciativas legislativas que deben emprenderse para asegurar que exista un marco normativo armonizado con el respeto y garantía de la igualdad y la no discriminación. Las recomendaciones agrupadas en torno a las políticas públicas refieren los elementos centrales a considerar para el diseño e implementación de políticas acordes con la resolución de los problemas discriminatorios que en este estudio se señalan. Finalmente, se incluyen las acciones destinadas a contribuir a un cambio cultural y en las percepciones y relaciones sociales, a fin de evitar que sigan perpetuándose los mecanismos que hacen posible la discriminación en este ámbito en particular.

Entre las recomendaciones se encuentran algunas de carácter general, otras son específicas. Todas son pertinentes a los aspectos planteados en el estudio, en tanto acciones que se derivan del análisis de las problemáticas descritas, y que además se refuerzan en las observaciones y recomendaciones de los Comités de Vigilancia de los Tratados suscritos y ratificados por México, mismas que el Estado está obligado a cumplir.

ACCIONES EN MATERIA LEGISLATIVA

- Es necesario realizar una reforma laboral encaminada a promover y garantizar la igualdad y la no discriminación tanto en el ámbito de la economía formal como de la informal. Es necesario extender la jurisdicción de las leyes discriminatorias al sector privado del mercado, a fin de que las buenas prácticas laborales también se realicen en esta esfera de las relaciones laborales.
- Que la legislación establezca una distinción clara en materia de trabajo informal, entre empleos que, por su propia naturaleza, han de ser considerados como informales y aquellos que reciben este adjetivo, ya que están asignados a centros de trabajo o empresas que se sitúan en todo o en parte dentro de la economía informal. Lo relevante del fenómeno de la informalidad, en el caso de las y los trabajadores, es la precariedad en las condiciones del empleo.
- Deben eliminarse los elementos discriminatorios que aún existen en la legislación vigente, atendiendo lo que marca tanto la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación como los tratados y convenios internacionales en la materia. Debe considerarse la posibilidad de crear una ley especial que incorpore cuotas laborales para personas pertenecientes a los grupos discriminados.
- De 1998 a 2010 se presentaron ante las Cámaras del Congreso de la Unión 332 iniciativas para reformar la Ley Federal del Trabajo; la más reciente iniciativa modifica 40 por ciento de los artículos de la Ley Federal de 1970 y tiene como objetivos claves una mayor flexibilidad salarial, menores costos de despido, más oportunidades de trabajo para los grupos subrepresentados (jóvenes, mujeres y personas con discapacidad), mayor transparencia y representatividad de los sindicatos y modernización y simplificación del sistema judicial respecto a las relaciones laborales (OCDE, 2010, p. 10). Ninguna de las propuestas ha prosperado y eso juega en contra de los derechos de las y los trabajadores, especialmente, los de los sectores en situación de vulnerabilidad.

- › Toda reforma laboral o política dirigida hacia esta materia tendría en el futuro que considerar la desvinculación entre las prestaciones sociales y el acceso a un empleo formal. En México urge divorciar el acceso al empleo de las prestaciones sociales dispuestas por la Constitución.
- › Examinar la Ley Federal del Trabajo con la finalidad de suprimir cualesquiera restricciones de los derechos sindicales, que no sean las necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos. (Observación Final núm. 34 del informe final emitido a México por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 9 de junio de 2006, Doc. E/C.12/MEX/CO/4).
- › Asumir socialmente los costos de reproducción de las familias, proponer cambios en la legislación laboral para facilitar que los hombres armonicen su trabajo con las tareas domésticas y se corresponsabilicen de las mismas con sus parejas (Diagnóstico de Derechos Humanos en México, OACNUDH, p. 87).
- › Retirar la reserva al artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, en virtud de la cual lo dispuesto en él se aplica en la República Mexicana con las modalidades y conforme a los procedimientos previstos en las disposiciones aplicables de la Constitución Política y de sus leyes reglamentarias (Observación final del Comité PIDESC, párrafos 23 y 39) (Observación Final núm. 39 del informe final emitido a México por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, E/C.12/1/Add.41).
- › Explorar el establecimiento de una sola legislación para las y los trabajadores en el país, eliminando el apartado B y otros casos de excepción como principio de igualdad ante la ley (Diagnóstico de Derechos Humanos en México, OACNUDH, p. 87).
- › Revisar la Ley del Seguro Social en lo que se refiere a los criterios que definen la protección a las madres trabajadoras cuando éstas no cuentan con, al menos, 30 semanas de cotización. La exclusión de los servicios de salud por parte del IMSS, a partir de esta norma, discrimina no sólo a las mujeres sino también a su descendencia. Es necesario desvincular las prestaciones sociales

relacionadas con la maternidad de la situación laboral de la madre o del padre.

- › Se recomienda modificar los criterios inscritos en la normatividad del IMSS que hoy impiden a los hombres que cuentan con pareja inscribir a sus menores de edad en las guarderías que pertenecen a esta institución.
- › Promover reformas a la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, a la Ley del Seguro Social, a la Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, a la Ley Federal del Trabajo y a la Ley General de Salud para que las parejas del mismo sexo puedan gozar de las mismas prestaciones y servicios que aquellas formadas por personas heterosexuales.
- › Se conmina a la urgente ratificación por parte del Estado mexicano, del Convenio 189 de la OIT, instrumento que, entre otros temas de derechos humanos, protege a las trabajadoras del hogar.

ACCIONES EN MATERIA DE POLÍTICA PÚBLICA

- › Tomar medidas, hasta el máximo de los recursos de que disponga el Estado, para que los sistemas de seguridad social incluyan a trabajadores insuficientemente protegidos, incluidos los trabajadores a jornada parcial, los trabajadores ocasionales, los empleados por cuenta propia, las personas que trabajan en su domicilio y a las personas que trabajan en la economía no estructurada. Esta última ha sido definida por la Conferencia Internacional del Trabajo como “el conjunto de actividades económicas desarrolladas por los trabajadores y las unidades económicas que, tanto en la legislación como en la práctica, están insuficientemente contempladas por los sistemas estructurados o no lo están en absoluto” (Observación General núm. 19. El derecho a la seguridad social, artículo 9, del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, párr. 33-34, E/C.12/GC/19. 4 de febrero de 2008).
- › Impulsar la ampliación de programas de regularización gradual de las personas que trabajan en el sector no estructural.

do y que continúe la colocación y apoyo financiero para las personas en busca de un empleo (Observación Final núm. 30 del informe final emitido a México por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 9 de junio de 2006, Doc. E/C.12/MEX/CO/4).

- › Diseño, promoción y desarrollo de disposiciones legales, programas y servicios que apoyen las actividades de trabajo extradoméstico de las mujeres y los hombres (permisos de paternidad, guarderías, centros de día para adultos mayores y para enfermos crónicos, cocinas comunitarias, etcétera) (Diagnóstico de Derechos Humanos en México, OACNUDH, p. 87).
- › Visibilizar mediante información, la discriminación salarial por sexo, orientación sexual, etnia, religión, etcétera (Diagnóstico de Derechos Humanos en México, OACNUDH, p. 88).
- › Trasladar la impartición de justicia laboral a los poderes judiciales nacionales y locales (Diagnóstico de Derechos Humanos en México, OACNUDH, p. 88).
- › Modificar el artículo 102 constitucional para ampliar las atribuciones de las comisiones de derechos humanos a la protección de los derechos humanos laborales de las y los trabajadores al servicio del Estado (Diagnóstico de Derechos Humanos en México, OACNUDH, p. 88).
- › La actitud de la autoridad que soslaya y luego justifica la existencia de contratos de protección para eludir la norma laboral en lo que respecta a los derechos de representación sindical tiene impacto severo sobre la discriminación, ya que las y los trabajadores, sobre todo quienes pertenecen a las poblaciones más vulnerables, no cuentan con una organización gremial que solidariamente vele por su intereses y derechos. La autoridad laboral tendría que emprender una lucha frontal contra tal engaño cometido en demérito de la ley. El PIDESC considera como un derecho la formación de sindicatos, por lo que establecer diferencias entre los trabajadores de confianza y quienes no lo son para acceder a este derecho, viola lo reconocido en el pacto.
- › Es necesario crear mecanismos de seguimiento y evaluación de las políticas antidiscriminatorias, así como índices de eficacia o cumplimiento de las leyes antidiscriminatorias.

- › Tomar en cuenta herramientas como la Guía de Acción Pública sobre la Institución Comprometida con la Inclusión (ICI),¹⁴ que propone una serie de medidas para alcanzar la igualdad de derechos, de trato y de oportunidades en escuelas, empresas, organizaciones civiles, gobiernos, iglesias, instituciones u organismos públicos o privados.
- › En materia de justicia laboral, transitar del actual modelo administrativo de conciliación y arbitraje hacia otro donde sea la jurisdicción de los tribunales la que se encargue de los asuntos en que se confrontan los intereses relativos a los distintos factores que intervienen en la producción. La creación de un tribunal laboral de plena jurisdicción merece ser revisada.
- › Finalmente, la falta de transparencia y democracia sindical, de igual manera desequilibra las relaciones de representación entre el trabajador y sus líderes sindicales, colocando en situación aún más frágil a los grupos de trabajadores secularmente discriminados. Por tanto, la legislación y la autoridad habrían de emprender una acción contundente para que la rendición de cuentas, la transparencia, el acceso a la información y la representatividad democrática sean valores efectivos a la hora de regular la vida dentro de las organizaciones sindicales.

Mujeres

- › Las mujeres continúan siendo un sector poblacional fuertemente discriminado, sobre todo en lo que tiene que ver con los niveles salariales y las jerarquías dentro de los centros de trabajo, públicos y privados. Es indispensable una política de promoción para la equidad de género en el empleo que combata ambas restricciones.
- › Impulsar acciones específicas para las mujeres que tengan como objetivo combatir la discriminación contra la mujer, en particular en la fuerza de trabajo con la finalidad de garantizar la supresión

¹⁴ Véase Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, *Guía de acción pública. Institución comprometida con la inclusión*, disponible en <<http://ici.conapred.org.mx/principal/>>.

de las pruebas de embarazo como requisito para el acceso al empleo. Asimismo, se debería tipificar que el incumplimiento de la prohibición de las pruebas de embarazo debe ser sancionado con eficacia y las víctimas deben recibir una reparación (Observación Final núm. 7 del informe final emitido a México por el Comité de Derechos Humanos. 7 de abril de 2010, Doc. CCPR/C/MEX/CO/5).

- › Tomar todas las medidas necesarias para asegurar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el mercado laboral, incluyendo el uso de medidas especiales de carácter temporal, con objetivos y plazos fijos, en concordancia con el artículo 4 párrafo 1 de la Convención y de la Recomendación General núm. 25 (2004) (Observación Final núm. 29 del informe final emitido a México por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, 27 de julio de 2012, Doc. CEDAW/C/MEX/CO/7-8).
- › Potenciar la labor de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, proporcionándole los recursos financieros y humanos efectivos que sean necesarios para monitorear y sancionar prácticas discriminatorias contra las mujeres en el campo laboral, como sucede en la industria maquiladora, y se mejore el acceso a la justicia por parte de las mujeres trabajadoras (Observación Final núm. 31 (2006) y núm. 29 (2012) del Comité CEDAW).
- › Asegurar la implementación efectiva del Protocolo de intervención en casos de acoso sexual dentro de la Administración Pública y prever medidas similares para prevenir el acoso sexual en el sector privado (Observación Final núm. 29 del informe final emitido a México por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, 27 de julio de 2012, Doc. CEDAW/C/MEX/CO/7-8).
- › Tomar medidas para mejorar la situación de las mujeres insertas en la economía informal, monitoreando el impacto y asegurando la continuación del Programa de Seguro Popular que permite proveer de servicios de salud a estas mujeres (Observación Final núm. 29 del informe final emitido a México por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, 27 de julio de 2012, Doc. CEDAW/C/MEX/CO/7-8).

- Revisar el marco legal de protección social para formular una política integral que asegure a las trabajadoras del hogar acceso a igual remuneración y trato por trabajo de igual valor, incluyendo los beneficios e igual acceso a seguridad social y condiciones seguras de trabajo (Observación Final núm. 29 del informe final emitido a México por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, 27 de julio de 2012, Doc. CEDAW/C/MEX/CO/7-8).
- Ratificar los Convenios 156 oit sobre trabajadores con responsabilidades familiares y del Convenio 189 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos (Observación Final núm. 29 del informe final emitido a México por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, 27 de julio de 2012, Doc. CEDAW/C/MEX/CO/7-8).
- Adoptar sin demora todas las medidas necesarias para poner fin a la violencia perpetrada contra la mujer por cualquier persona, organización o empresa, así como a la violencia cometida por agentes estatales, o derivada de sus acciones u omisiones, a todos los niveles (Observación Final núm. 15 del informe final emitido a México por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, 25 de agosto de 2006, Doc. CEDAW/C/MEX/CO/6).
- Adecuar plenamente la legislación laboral al artículo 11 de la Convención y acelerar la aprobación de la enmienda de la Ley Federal del Trabajo a fin de eliminar el requisito de la prueba de embarazo (Observación Final núm. 31 (2006) y núm. 29 (2012) del Comité CEDAW).
- Modificar la Ley Federal del Trabajo u otras leyes, con miras a prohibir la práctica de exigir certificados de no gravidez a las mujeres como requisito para darles un empleo y a que sancione a los empleadores que no cumplan estas disposiciones (Observación Final núm. 33 del informe final emitido a México por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 9 de junio de 2006, Doc. E/C.12/MEX/CO/4).
- Adoptar medidas específicas para proteger a las mujeres trabajadoras domésticas respecto del acceso a mecanismos de denuncia contra los empleadores (Observación Final núms. 37

y 38 del informe final emitido a México por el Comité de Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, 3 de mayo de 2011, Doc. CMW/C/MEX/CO/2).

- › Promover la contratación no discriminatoria y prácticas que fortalezcan el acceso de las mujeres al mercado laboral, el establecimiento de incentivos sobre paridad entre trabajadoras y trabajadores, incluso en los niveles de decisión ejecutiva; especialmente en licencias por maternidad/paternidad y guarderías, haciendo las adecuaciones pertinentes en la normatividad institucional.¹⁵ Se recomienda impulsar la licencia de paternidad para los padres para que los recién nacidos no sólo se benefician de la presencia de sus madres durante sus primeros meses de vida; lo anterior ayudaría, además, a que en los centros de trabajo se redujera la reticencia a contratar mujeres en edad fértil, en contraste con el interés por mantener una nómina masculina.
- › La insuficiencia en el número de guarderías bien equipadas y con personal capacitado es uno de los principales obstáculos para procurar la igualdad entre la mujer y el hombre. Mientras no se impulse con seriedad una política que atienda este déficit, la desigualdad de trato en el mundo del trabajo por razones de género prevalecerá en México. Se recomienda revisar el sistema probatorio a través del cual se valora el acoso sexual. Resulta inadecuado que la autoridad no considere para tal efecto grabaciones u otra fuente documental obtenida gracias a las nuevas tecnologías.
- › Las juntas de conciliación y arbitraje tendrían que asumirse como instancias capaces de provocar confianza hacia las trabajadoras cuando éstas enfrenten circunstancias relacionadas con el acoso sexual.
- › La adscripción al Seguro Social de las trabajadoras del hogar continúa dependiendo inadecuadamente de la voluntad del empleador. Si bien la incorporación al IMSS puede ser voluntaria, lo cierto es que se necesita del segundo para garantizar la ins-

¹⁵ Línea de acción 4.3.8 del Plan Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación (PNPED), 2012.

cripción. Un derecho tan fundamental como el acceso a la salud no habría de someterse a la arbitrariedad del patrón. La autoridad laboral habría de emprender una campaña para promover contratos laborales para las trabajadoras del hogar donde se precisen los horarios, los días laborables, las vacaciones y otras prestaciones como el aguinaldo.

Niñas, niños y adolescentes

- La explotación laboral infantil continúa siendo un problema grave en México. Tanto en la ciudad como en el campo, esta situación está fraguando un futuro que perpetúa diversas formas lacerantes de discriminación. Sin embargo, la tolerancia, tanto de la sociedad como del Estado, en este tema no conoce límites. Los mecanismos de inspección que tiene la autoridad, así como las sanciones que establece la ley son precarios, por no decir inútiles. Una apuesta sincera a favor del interés superior de las niñas y los niños con respecto al mundo laboral requeriría, por una parte, de un cambio drástico en el tratamiento que la autoridad ha otorgado al tema y, por el otro, de una campaña intensiva para combatir la condescendencia y la complicidad social hacia dicho lastre social.
- Una política comprometida en contra de la explotación laboral infantil tendría que centrar sus esfuerzos sobre todo en los niños y las niñas que trabajan como jornaleras agrícolas, así como en los y las niñas que trabajan, e incluso viven, en la calle.
- Crear políticas tendientes a reducir el trabajo infantil y juvenil en el país, particularmente el realizado por niñas y niños indígenas (Observación Final núms. 46 y 47 del informe final emitido a México por el Convención sobre los Derechos del Niño el 8 de junio de 2006, Doc. CRC/C/MEX/CO/3).

Jóvenes

- Se recomienda una política decidida de incorporación al mercado laboral dirigida a la población joven (particularmente entre los 20 y 30 años) para que acceda a plazas de empleo bien remun-

nerado, estable y de calidad. De lo contrario, México terminará perdiendo la parte del bono demográfico que aún posee.

Personas adultas mayores

- › Establecer, dentro de los recursos disponibles, prestaciones de vejez no contributivas u otras ayudas para todas las personas adultas mayores, sin distinción de sexo que, al cumplir la edad prescrita fijada en la legislación nacional, por no haber trabajado o no tener cubiertos los periodos mínimos de cotización exigidos, no tengan derecho a disfrutar de una pensión de vejez o de otra ayuda o prestación de la seguridad social y carezcan de cualquier otra fuente de ingresos (Observación General núm. 6. Los derechos económicos, sociales y culturales de las personas mayores, del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, párr. 30, 1995).
- › Prestar especial atención a las mujeres adultas mayores que, por haber dedicado toda, o parte de su vida, a cuidar de su familia, sin haber desarrollado una actividad productiva que les haga acreedoras a percibir una pensión de vejez, o que no tengan tampoco derecho a percibir pensiones de viudedad, se encuentren en situaciones críticas de desamparo. Considerar asimismo la elevada esperanza de vida de las mujeres y por ser éstas las que, con mayor frecuencia, carecen de pensiones contributivas. (Observación General núm. 6. Los derechos económicos, sociales y culturales de las personas mayores, del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, párr. 20, 1995).
- › Junto con el acceso a la salud, el retiro digno de las personas adultas mayores y del resto de la población vulnerable del país habría de ser financiado por impuestos generales.

Personas con discapacidad

- › Se requiere impulsar una política que permita garantizar el acceso al trabajo libremente escogido o aceptado para todas aquellas personas con alguna discapacidad que hoy no lo tienen, sea por los prejuicios o desconocimiento de los potenciales empleadores, sea por la infraestructura inadecuada o inexistente o por un

ambiente de trabajo que no es apto para reconocer e incorporar las habilidades y aportes de esta población, en los términos que marca la Observación General número 5 del Pacto Internacional de Derechos Económicos y Sociales, particularmente en su artículo 7 que señala que el derecho “al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias” se aplica a todos los trabajadores con discapacidad, tanto si trabajan en instalaciones protegidas como si lo hacen en el mercado laboral libre. Los trabajadores con discapacidad no deben ser objeto de discriminación en lo que se refiere a salarios u otras condiciones si su labor es igual a la de los demás trabajadores. Los Estados Partes tienen la obligación de velar por que no se utilice a la discapacidad como disculpa para instituir bajos niveles de protección laboral o para pagar salarios inferiores al salario mínimo.

- › La política hacendaria del país habría de propiciar apoyos de carácter fiscal para aquellos centros de trabajo y empresas que se decidan a incorporar personas con discapacidad; de lo contrario, las adecuaciones de los espacios recaerán siempre, tal y como hoy sucede, sobre el empleador. No puede perderse de vista que la inclusión es una tarea que necesita de la corresponsabilidad.

Población indígena

- › Una política consecuente con los principios constitucionales habría de promover la igualdad de trato hacia la población indígena del país a partir del ámbito laboral, con el propósito de enfrentar todas aquellas barreras que hoy se oponen cuando una persona indígena en nuestro país aspira a un empleo bien remunerado y de calidad.
- › Garantizar la implementación de medidas para mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores indígenas, en particular adoptando y/o aplicando la legislación pertinente, aplicando la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y la correspondiente legislación de los estados (Observación Final núm. 32 del informe final emitido a México por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 9 de junio de 2006, Doc. E/C.12/MEX/CO/4).

Personas migrantes

- › Tendría que volverse prioridad del Estado mexicano una política de protección para las personas migrantes provenientes América Central, sobre todo para las mujeres y los y las niñas.
- › Reforzar la vigilancia de las normas regulatorias de los trabajadores agrícolas de temporada con la finalidad de mejorar sus condiciones de trabajo (Observación Final núms. 47 y 48 del informe final emitido a México por el Comité de Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, 3 de mayo de 2011, Doc. CMW/C/MEX/CO/2).
- › Asegurar el adecuado cumplimiento en la práctica de los programas y medidas que se están llevando a cabo para la protección de los migrantes y sus derechos (Observación Final núm. 20 del informe final emitido a México por el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial el 4 de abril de 2012, Doc. CERD/C/MEX/CO/16-17).
- › Reiterar la decisión de que el Estado mexicano estudie la posibilidad de ratificar cuanto antes los Convenios núms. 97 y 143 de la OIT sobre los trabajadores migratorios (Observación Final núms. 13 y 14 del informe final emitido a México por el Comité de Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, 3 de mayo de 2011, Doc. CMW/C/MEX/CO/2).
- › Promover campañas de sensibilización a los y las funcionarias que trabajan en el área migratoria y al público en general contra la discriminación de los migrantes, incluyendo en estas acciones a los medios de comunicación (Observación Final núms. 23 y 24 del informe final emitido a México por el Comité de Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, 3 de mayo de 2011, Doc. CMW/C/MEX/CO/2).
- › Promover campañas para informar adecuadamente a los trabajadores migratorios mexicanos acerca de sus derechos (Observación Final núms. 43 y 44 del informe final emitido a México por el Comité de Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, 3 de mayo de 2011, Doc. CMW/C/MEX/CO/2).

- › Asegurar que las y los trabajadores domésticos migrantes tengan acceso a las prestaciones de la seguridad social sobre la base del trato otorgado a sus nacionales (Observación General núm. 1 del Comité Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, párrafo 42).
- › Asegurar que las y los trabajadores domésticos migrantes tengan acceso efectivo a cualquier tipo de atención médica urgente que necesiten para evitar daños irreparables a su salud, con especial atención a las trabajadoras domésticas migrantes en situación irregular, que son especialmente vulnerables cuando quedan embarazadas, porque con frecuencia temen ser expulsadas del país si se dirigen a los servicios de salud pública. Debe asegurarse que los centros de salud no se vean obligados a comunicar datos a las autoridades de inmigración sobre la situación regular o irregular de los pacientes (Observación General núm. 1 del Comité Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, párrafo 43).

Diversidad sexual

- › La política laboral debe combatir los prejuicios y la discriminación que cotidianamente enfrenta la población LGTBTTI, a la cual se le suele excluir de un número relevante de empleos para colocarles en otros por razones de estigma y, por tanto, ajenas a las capacidades o a la formación de estas personas.
- › Es indispensable promover una cultura para la tolerancia y en pro de la diversidad que garantice ambientes favorables hacia las personas transexuales, travestis y transsexuales, ya que con excesiva frecuencia se reporta trato denigrante hacia estas y estos mexicanos.
- › Debe concluirse el proceso de reforma legislativa para asegurar que instituciones como el IMSS, el ISSSTE y demás organismos públicos dedicados a la salud hagan derechohabientes a las parejas del mismo sexo que estén formalmente registradas bajo la figura del matrimonio, de la sociedad de convivencia o del concubinato.

Derechos laborales

- › Incluir el principio de no discriminación en los criterios para la verificación de las condiciones laborales mediante las inspecciones de trabajo.¹⁶
- › La actitud de la autoridad que soslaya y luego justifica la existencia de contratos de protección para eludir la norma laboral en lo que respecta a los derechos de representación sindical tiene impacto severo sobre la discriminación, ya que las y los trabajadores, sobre todo quienes pertenecen a las poblaciones más vulnerables, no cuentan con una organización gremial que solidariamente vele por sus intereses y derechos. La autoridad laboral tendría que emprender una lucha frontal contra tal engaño cometido en demérito de la ley.
- › En materia de justicia laboral, particular atención merecen las voces que proponen transitar del actual modelo administrativo de conciliación y arbitraje hacia otro donde sea la jurisdicción de los tribunales la que se encargue de los asuntos en que se confrontan los intereses relativos a los distintos factores que intervienen en la producción. La creación de un tribunal laboral de plena jurisdicción merece ser revisada.
- › Finalmente, la falta de transparencia y democracia sindical, de igual manera desequilibra las relaciones de representación entre el trabajador y sus líderes sindicales, colocando en situación aún más frágil a los grupos de trabajadores secularmente discriminados. Por tanto, la legislación y la autoridad habrían de emprender una acción contundente para que la rendición de cuentas, la transparencia, el acceso a la información y la representatividad democrática sean valores efectivos a la hora de regular la vida dentro de las organizaciones sindicales.

¹⁶ Línea de acción 4.3.5 del Plan Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación (PNPED), 2012.

ACCIONES ENCAMINADAS A UN CAMBIO CULTURAL A FAVOR DE LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

- › La educación es la herramienta imprescindible para cambiar patrones de conducta, crear hábitos y fomentar valores tales como la tolerancia y el reconocimiento y respeto de la diversidad. Una nueva cultura laboral debe ser promovida bajo estos principios en todos los sectores y ámbitos.
- › Promoción para la inclusión del principio de la no discriminación dentro de los Principios de la Responsabilidad Social Empresarial, con la finalidad de que las empresas reafirmen su compromiso con el derecho a la no discriminación.¹⁷ La certificación de empresas que adopten políticas de equidad laboral es una medida de acción afirmativa que abonaría a la igualdad.

¹⁷ Línea de acción 3.2.3 del Plan Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación (PNPED), 2012.