



No discriminación laboral



La financiación es proporcionada por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos en virtud del acuerdo de cooperación número IL-35868-21 75K. El 100 por ciento de los costes totales del proyecto o programa se financia con fondos federales, por un total de 10 millones de dólares.



Agenda

Introducción

1. Términos generales
 - Normatividad.

Lineamientos generales para prevenir la discriminación:

1. En la selección
2. En la contratación
3. En el desarrollo de capacidades y habilidades
4. En el proceso de pago y entrega de beneficios
5. En las relaciones industriales y en la atención a necesidades específicas
6. En la promoción
7. En la terminación laboral

Estableciendo el sistema de gestión



01

Términos generales



- Definición de discriminación
- Definición de igualdad laboral
- Definición de inclusión laboral
- Definición de retaliación o represalia
- Definición de grupos vulnerables o minoritarios





02

Normatividad



SECCIÓN 23.12 PUNTO 5 INCISO J

- Convenio 111 de la OIT
- Apartado 23 T-MEC
- Sección 23.9
- 23.12 inciso J

Ley Federal del Trabajo
Artículos:

- 2do
- 3ro.
- 5to
- 56
- 133
- 164



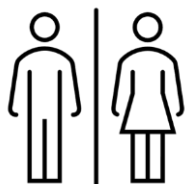
03

**Discriminación
en la selección**



Sensibilización sobre
la Reforma Laboral
en México

Prácticas discriminatorias en la selección:



**Con base
en el sexo**



**Basada en la
edad**



**Con base en
listas negras.**



**Por condición
de embarazo**



**Por condiciones,
características,
ideologías, etc.**



**Por
cuestiones
sindicales**



Prácticas discriminatorias en la selección:

- Las vacantes deberán ser ocupadas con base en las habilidades y conocimientos requeridos para el puesto a desempeñar y no con base en características o condiciones de los aspirantes.
- Las descripciones de puesto, anuncios de vacantes y solicitudes de empleo deben establecer requisitos de conocimiento y experiencia.
- El embarazo no debe ser condicionante para acceder o no a un puesto de trabajo.
- Se deben implementar las políticas que permitan la igualdad de oportunidades.
- Las listas negras son consideradas discriminatorias y por ende ilegales.



04

**Discriminación
en la
contratación**



Sensibilización sobre
la Reforma Laboral
en México

Prácticas discriminatorias en la contratación:



Asignación de puestos o responsabilidades distintas con base en las condiciones, características, ideologías, posturas sindicales, etc.



Solicitud de compromiso de no embarazo



Restricción de puestos con base en la nacionalidad.



Solicitud de carta de no antecedentes penales.



Sensibilización sobre
la Reforma Laboral
en México

Prácticas para prevenir la discriminación:

- Todos los trabajadores y trabajadoras pueden recibir equipo, entrenamiento y protección para desempeñar sus funciones en igualdad.
- No se puede requerir un compromiso de no embarazo.
- El que un trabajador ejerza su derecho a la libertad de asociación en un sentido y otro no debe afectar sus oportunidades de empleo.
- La carta de antecedentes no penales es considerada discriminatoria; salvo en el caso de puestos de seguridad.



05

**Discriminación
en el desarrollo
de capacidades y
habilidades**



Prácticas discriminatorias en el desarrollo de capacidades y habilidades:



Desigualdad en el acceso a oportunidades de entrenamiento y desarrollo.

- Con base en el sexo.
- Con base en la edad
- Con base en la nacionalidad.



Desigualdad o falta de claridad en el método de evaluación de desempeño.



Prácticas para prevenir la discriminación:

- Las oportunidades de entrenamiento y crecimiento no deben basarse en condiciones, características, opiniones o preferencias.
- Las evaluaciones de desempeño deberían incluir reglas claras de evaluación, transparencia y participación de todas las partes.



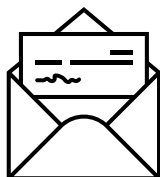
06

**Discriminación
en el proceso de
pago y entrega
de beneficios.**



Prácticas discriminatorias en el proceso de pago y entrega de beneficios:

Asignación de bonos sin reglas, claras, justas y equitativas

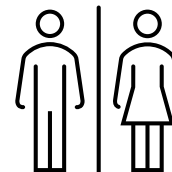


Reubicación con afectación salarial por razones ajenas al desempeño, tales como:

- Lesiones
- Maternidad
- Cuidado de infantes

Asignación de distinto salario por trabajo igual o del mismo valor para:

- Mujeres u hombres
- Migrantes
- Menores
- Personas con capacidades diferentes





Prácticas para prevenir la discriminación:

- Mismo salario por trabajo igual o de igual valor.
- Cualquier prestación o percepción debe ser asignada con equidad y transparencia.
- Los trabajadores que reciban una licencia por maternidad o incapacidad no deben verse afectados en su puesto o el salario base del mismo.



07

Discriminación en las relaciones industriales y en la atención a necesidades específicas.



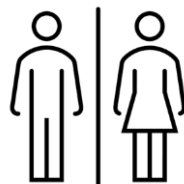
Sensibilización sobre
la Reforma Laboral
en México

Prácticas discriminatorias en las relaciones industriales y en la atención a necesidades específicas:



1. Falta de condiciones de accesibilidad en la instalación (rampas, pasillos, etc).

Por cuestiones de género en salud y seguridad



2. Establecimiento de reglas discriminantes entre hombre y mujeres.



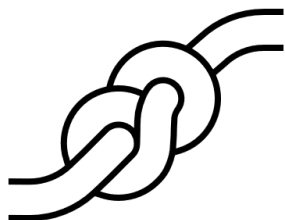
3. Establecimiento de reglas discriminantes para migrantes o connacionales.



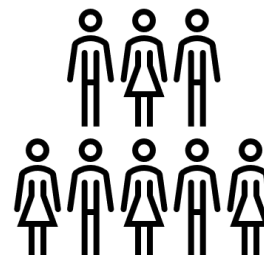
Sensibilización sobre
la Reforma Laboral
en México

Prácticas discriminatorias en las relaciones industriales y en la atención a necesidades específicas:

Por ejercer su derecho a libertad de asociación



1. Intimidación de trabajadores por ejercer su derecho a la libertad de asociación y/o la negociación colectiva.

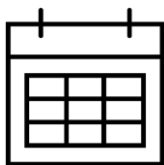


2. Desigualdad en la asignación de derechos obtenidos en el contrato colectivo de trabajo; dentro de la población laboral legalmente amparada por dicho acuerdo.



Sensibilización sobre
la Reforma Laboral
en México

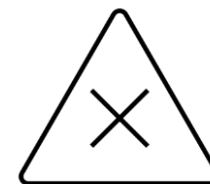
Prácticas discriminatorias en las relaciones industriales y en la atención a necesidades específicas



1. Desigualdad en la asignación de permisos.



2. Desigualdad en el acceso o asignación al tiempo extra.



3. Falta de medidas para la prevención de la violencia y el hostigamiento.



Sensibilización sobre
la Reforma Laboral
en México

Prácticas para prevenir la discriminación:

- Se debe asegurar que las condiciones de salud y seguridad consideren las cuestiones de género.
- La protección a los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades de cuidado de menores debe conducir a la igualdad de oportunidades.
- Todos los trabajadores en los puestos amparados por el CCT son protegidos por el mismo, pertenezcan o no al sindicato firmante.
- El Reglamento Interno de Trabajo y su aplicación debe ser libre toda discriminación y cualquier diferencia con base en el género.



Sensibilización sobre
la Reforma Laboral
en México

Prácticas para prevenir la discriminación:

Las mujeres deben disfrutar de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.



El embarazo no debe ser condicionante para acceder o no a un puesto de trabajo.

No se debe terminar un contrato basado en existencia de un embarazo o el resultado de un examen médico.

Hay que identificar y monitorear a las mujeres embarazadas para asegurar que estén en puestos de trabajo adecuados para su estado de salud.



Asegurarse que puedan asistir al médico cuando se requiera.

Asegurar que se cumpla la licencia para el cuidado después del nacimiento.

Generar espacios adecuados para la lactancia del recién nacido

Igualdad de oportunidades para los trabajadores con infantes bajo su cuidado.



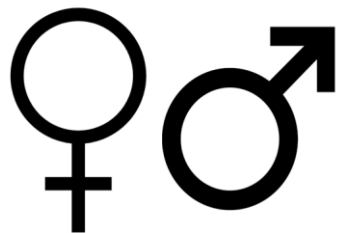
08

**Discriminación
en la promoción.**

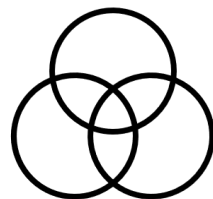


Prácticas discriminatorias en la promoción:

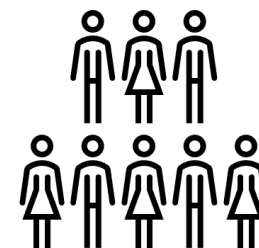
Desigualdad en el acceso de oportunidades por motivos de:



Por razones
de género



Por razones
de raza o
nacionalidad

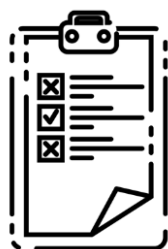


Por razones de
sindicalización



Prácticas discriminatorias en la promoción:

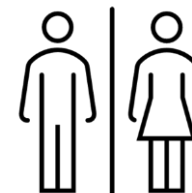
Falta de oportunidades crecimiento para el personal interno:



1. Falta de un programa justo de evaluación de desempeño



2. Falta de transparencia en la promoción para puestos superiores.



3. Inaccessibilidad a puesto o áreas por razones de género o nacionalidad.



Prácticas para prevenir la discriminación:

- El acceso a las mejores oportunidades de empleo debe ser libre de discriminación y considerar la equidad de género.
- Las reglas y requisitos para ser promovido deben ser libres de discriminación y basarse en experiencia, conocimiento y desempeño.
- El ejercicio de la libertad de asociación y negociación colectiva no debe ser una condicionante para acceder a mejores oportunidades de empleo.
- Los procesos de evaluación y promoción debieran ser claros y transparentes.



09

**Discriminación
en la terminación
laboral.**



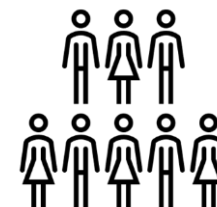
Prácticas discriminatorias en la terminación laboral:



1. Despido por edad



**2. Despido por ejercer la
libertad de asociación en
un sentido u otro.**



**3. Despido por la búsqueda
de la negociación colectiva.**



10

**Establecimiento
del sistema de
gestión.**



1. Políticas

2. Procedimientos afectados

3. Estrategias de entrenamiento

- Trabajadores
- Supervisores, mandos medios y gerentes

4. Mecanismos de monitoreo y denuncia.





Buenas prácticas:

1. Inserción de lineamientos para prevenir la discriminación en cada uno de los procedimientos que involucran el ciclo del vida del trabajador dentro de la empresa, por ejemplo: Selección y contratación, Pagos y compensaciones, Capacitación, Evaluación de desempeño, Promoción y Terminación de las relaciones laborales entre otros.
2. Integración de un comité de ética que de manera objetiva e imparcial revise las quejas y denuncias de los trabajadores.
3. Establecimiento de un número de folio para las quejas y denuncias (por ejemplo a través de un talón numerado) para que se pueda retroalimentar al trabajador sobre el seguimiento a su denuncia, aún cuando esta sea anónima.



Preguntas y respuestas



**Sensibilización sobre
la Reforma Laboral
en México**

