



CIUDAD DE MÉXICO  
CAPITAL DE LA TRANSFORMACIÓN

# COPRED

Igualdad y no  
discriminación laboral



# Objetivo

Conocer y reflexionar sobre el fenómeno discriminatorio, desde sus causas y consecuencias socioculturales, con la finalidad de generar espacios sociales en donde se garantice el derecho a la igualdad y no discriminación para todas las personas, en todos los ámbitos.





CIUDAD DE MÉXICO  
CAPITAL DE LA TRANSFORMACIÓN



COPRED

## Contenido temático

1. Igualdad y no discriminación
2. Discriminación en espacios laborales
3. Cambio cultural

# 01

## **Igualdad y no discriminación**

1.1 ¿Qué es la discriminación?

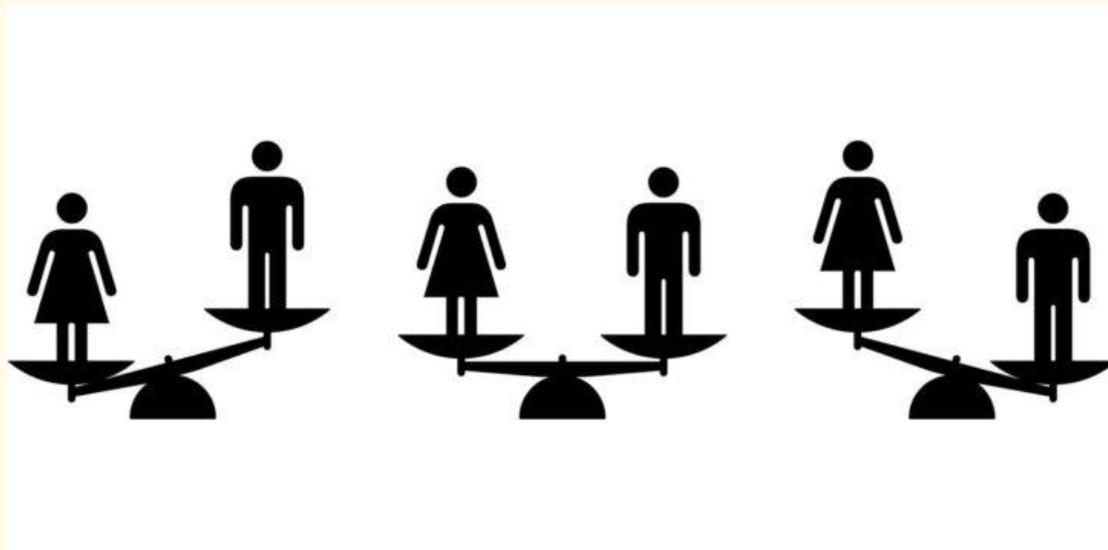
1.2 Raíces socioculturales de la discriminación

1.3 Discriminación estructural

1.4 Igualdad sustantiva

# Discriminación

«Una conducta, culturalmente fundada, **sistemática** y socialmente extendida, de desprecio contra una persona o grupo de personas, sobre la base de un prejuicio negativo o un estigma relacionado con una desventaja inmerecida, y que tiene por efecto (intencional o no) dañar sus derechos y libertades fundamentales.»



-Jesús Rodríguez Zepeda.

# El naufragio

Eres la persona capitana de un barco que se está hundiendo, solamente hay una lancha en la que caben 5 personas. En el barco navegan, además de ti: una mujer de 70 años, un empresario, una trabajadora del hogar, un reconocido científico, una cantante de rock, una persona homosexual, un sacerdote, una madre con su hijo, una persona migrante, una persona con discapacidad y una persona trans



# Raíces socioculturales de la discriminación



**PREJUICIO**



**ESTIGMA**

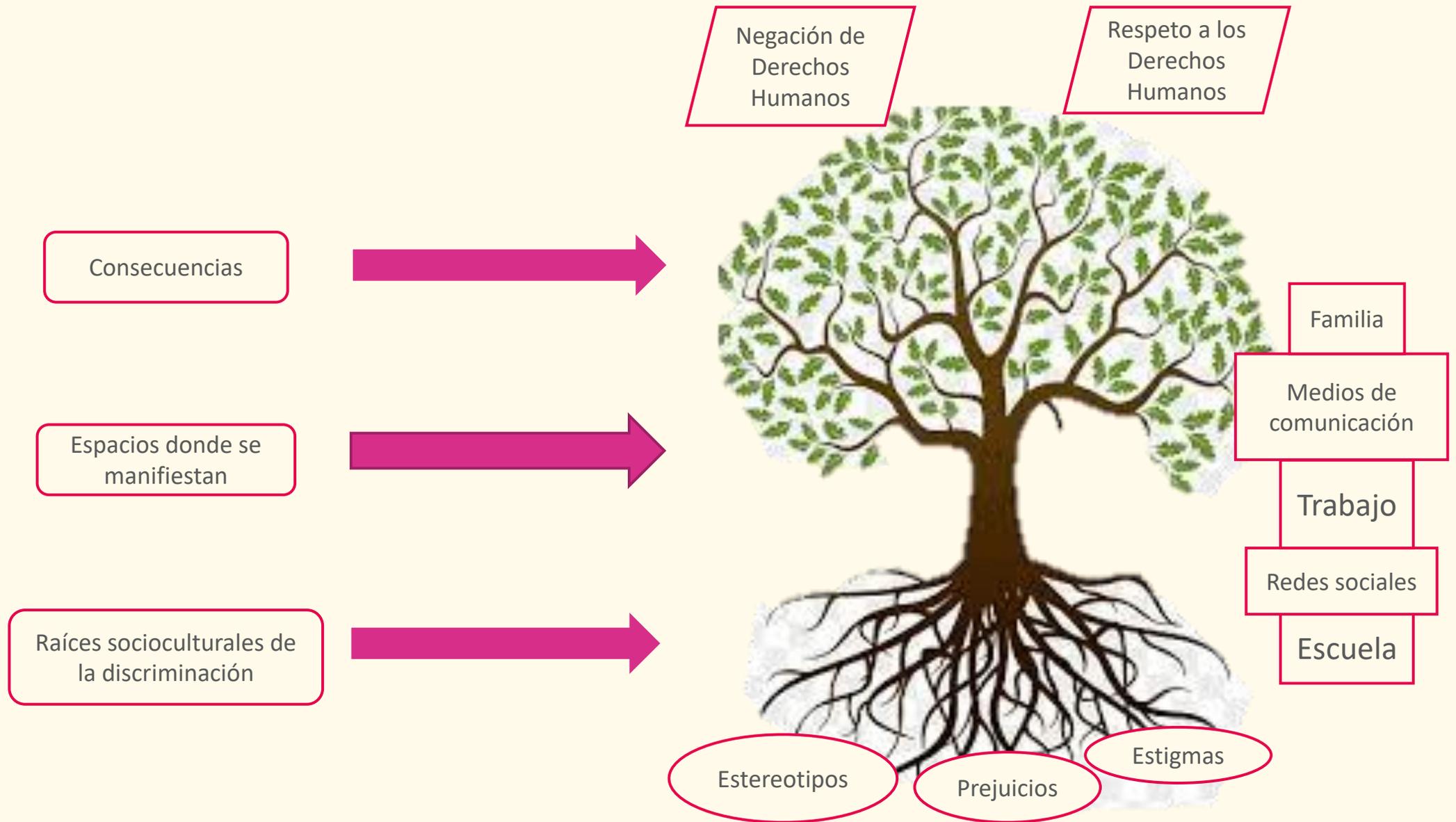


**ESTEREOTIPO**

# Discriminación estructural

“Conjunto de prácticas, informales o institucionalizadas, que niegan el trato igualitario o producen resultados desiguales para ciertos grupos sociales y que tienen como consecuencias la privación o el menoscabo en el acceso a los derechos y la reproducción de la desigualdad social”

-Patricio Solís 2017.



# Igualdad

¿Las personas somos iguales o diferentes?

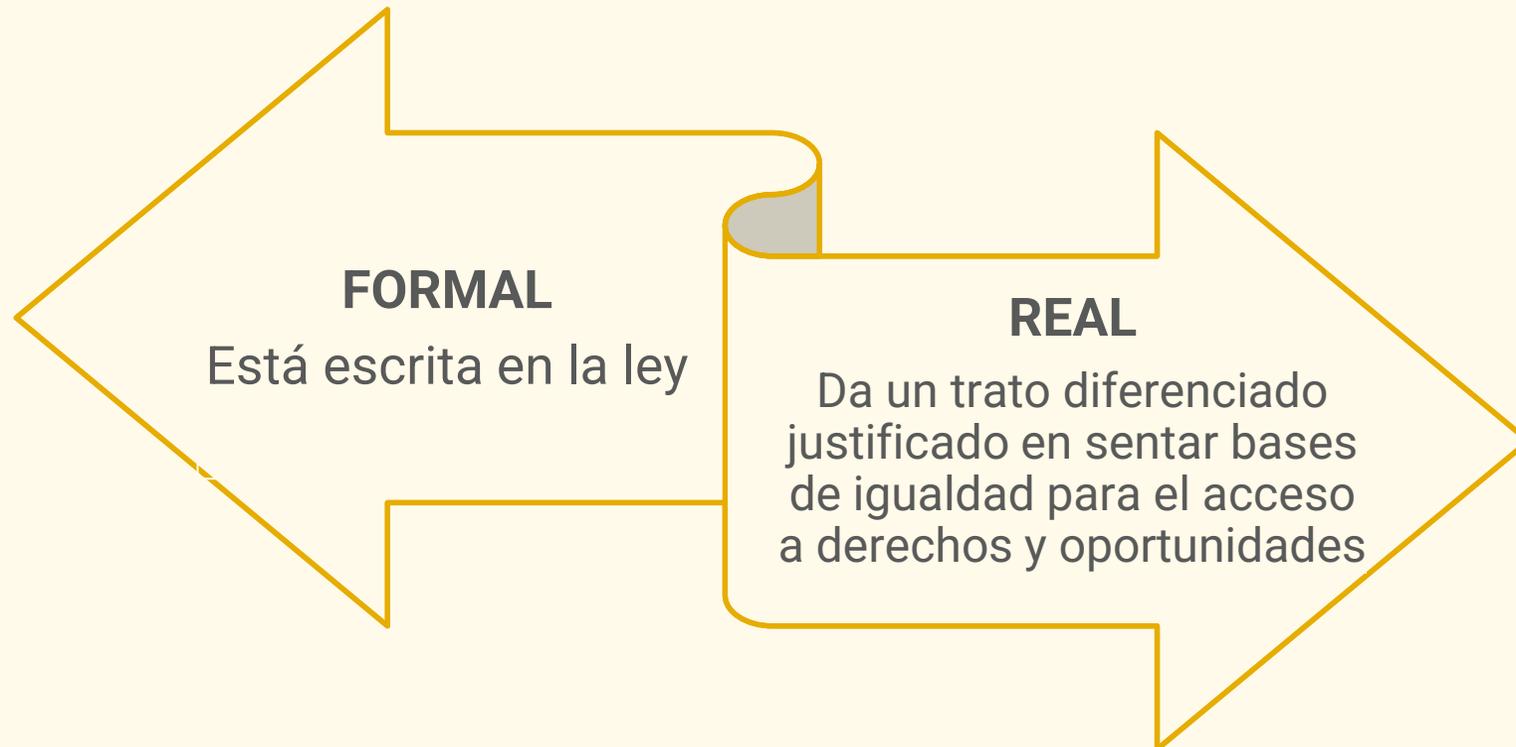


# Igualdad

El derecho de toda persona a ser tratada de manera homogénea, sin exclusión, distinción o restricción arbitrarias, con el fin de que sea capaz de aprovechar plenamente el resto de sus derechos y libertades fundamentales y el libre acceso a las oportunidades socialmente disponibles (Copred, s.f., como se citó en Rodríguez, 2017).



# Igualdad



# Igualdad

## En los hechos las personas no somos iguales

Sin embargo existe la exigencia ética del trato igualitario (O DISTINTO SEGÚN SEA EL CASO) en razón de la búsqueda de justicia.

Como prescripción, los seres humanos somos iguales en: **DERECHOS Y DIGNIDAD**



# ¿Cómo se detecta una conducta discriminatoria?

1

Existe un trato diferenciado (no justificado).

**\*Nota: es importante detectar que no todos los tratos diferenciados son discriminatorios.**



2

El trato está relacionado con las características identitarias de la persona



3

Se vulnera algún derecho humano

Desde su creación, el COPRED se ha esforzado por involucrar al sector privado en los diálogos sobre cómo afrontar la de inclusión social para todas las personas. Uno de los mayores esfuerzos para lograrlo es el Gran Acuerdo por el Trato Igualitario, vinculación entre el COPRED y empresas que buscan generar acciones que promuevan la inclusión y el trato igualitario.

# 02

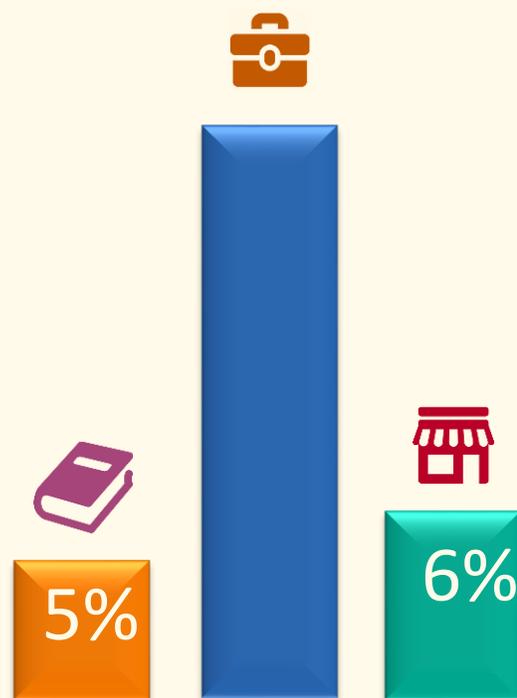
## **Discriminación en espacios laborales**

2.1 Manifestaciones de la discriminación en espacios laborales

2.2 Violencia de género: Hostigamiento y acoso sexual

# Manifestaciones de la discriminación en el espacio laboral

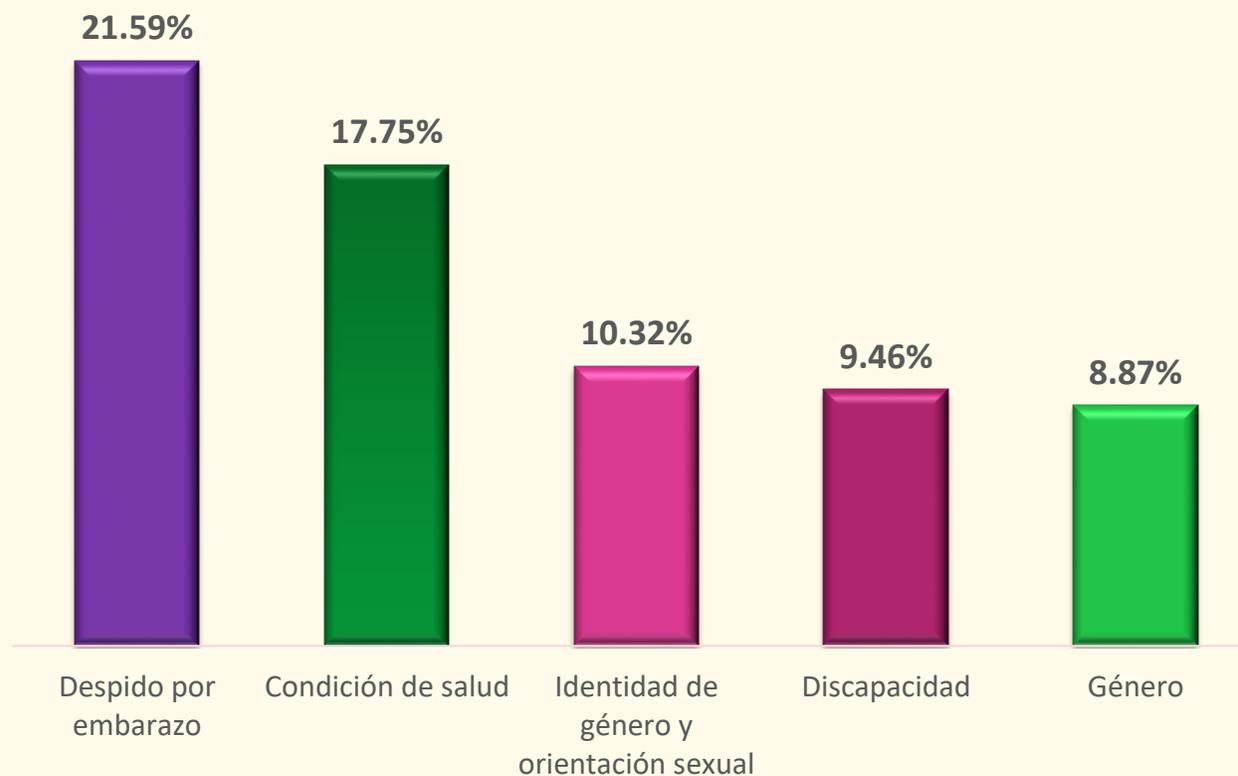
## Datos sobre discriminación



**73%**

de los expedientes iniciados describen actos de discriminación que ocurren en el ámbito laboral.

# Manifestaciones de la discriminación en el espacio laboral



Fuente: informe Anual COPRED

# Manifestaciones de la discriminación en el espacio laboral

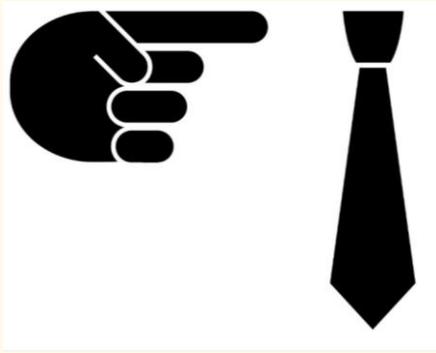
CONTRATACIÓN



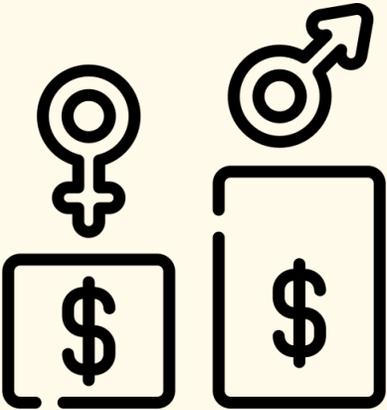
PROMOCIÓN Y CAPACITACIÓN



RESCISIÓN



BRECHA SALARIAL



SERVICIOS



PUBLICIDAD



# Manifestaciones de la discriminación en el espacio laboral



Obtenido de <https://youtu.be/Ptgx6oES0jA>

# Otras manifestaciones de la discriminación en espacios laborales

**I. Orientación sexual e identidad de género;** por ejemplo, negar el acceso a una persona trans

**II. Discapacidad;** un ejemplo de una práctica discriminatoria por este motivo, es negar la contratación a una persona con sillas de ruedas, porque “se puede lastimar y no puede estar ahí por su seguridad.”



## Otras manifestaciones:

---

**III. Racismo;** por ejemplo, el poner en las campañas o lugares visibles a las personas con “mejor apariencia”, creando segregación entre las y los comensales.

**IV. Género;** Ofrecer puestos directivos sólo a hombres esta práctica reproduce un sistema de opresión económica que ha existido por años hacia las mujeres, que no son vistas como líderes.



## Otras manifestaciones:

---

**V. Edad;** Cuando una empresa establece criterios etarios (edad) para la contratación de su personal

**VI. VIH;** un ejemplo de esta práctica sucede cuando se solicitan pruebas de VIH en procesos de contratación.

**VII. Otras condiciones particulares;** Por ejemplo cuando se evalúa la apariencia, se solicitan cartas de antecedentes no penales, se niegan empleos por embarazo, etc.



# Violencia de género: Hostigamiento y acoso sexual

## Hostigamiento:

Es el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.



## Acoso:

Cualquier comportamiento físico o verbal de naturaleza sexual que tenga el propósito o atente contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo. Se lleva a cabo entre pares con la misma jerarquía.

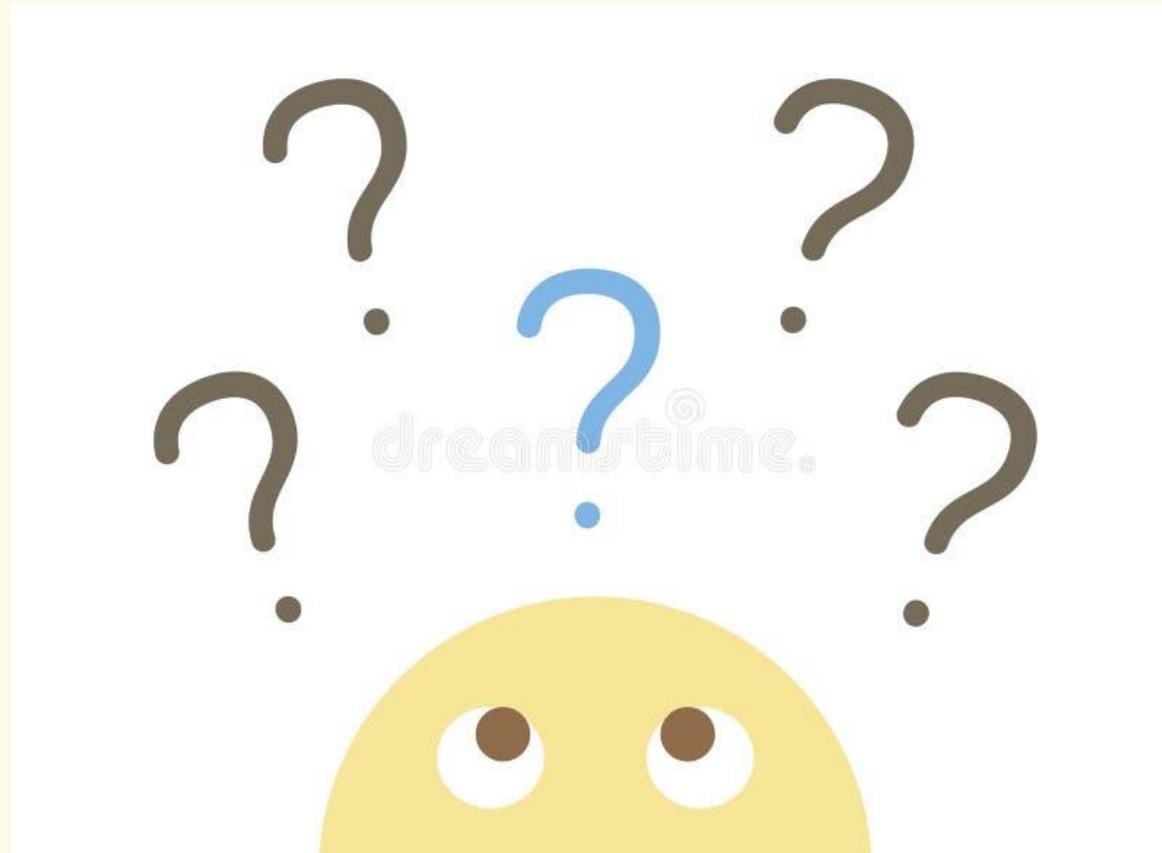
Hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos

# Consentimiento

- Libre
- Informado
- Específico
- Reversible
- Entusiasta



# ¿Es o no es discriminación?



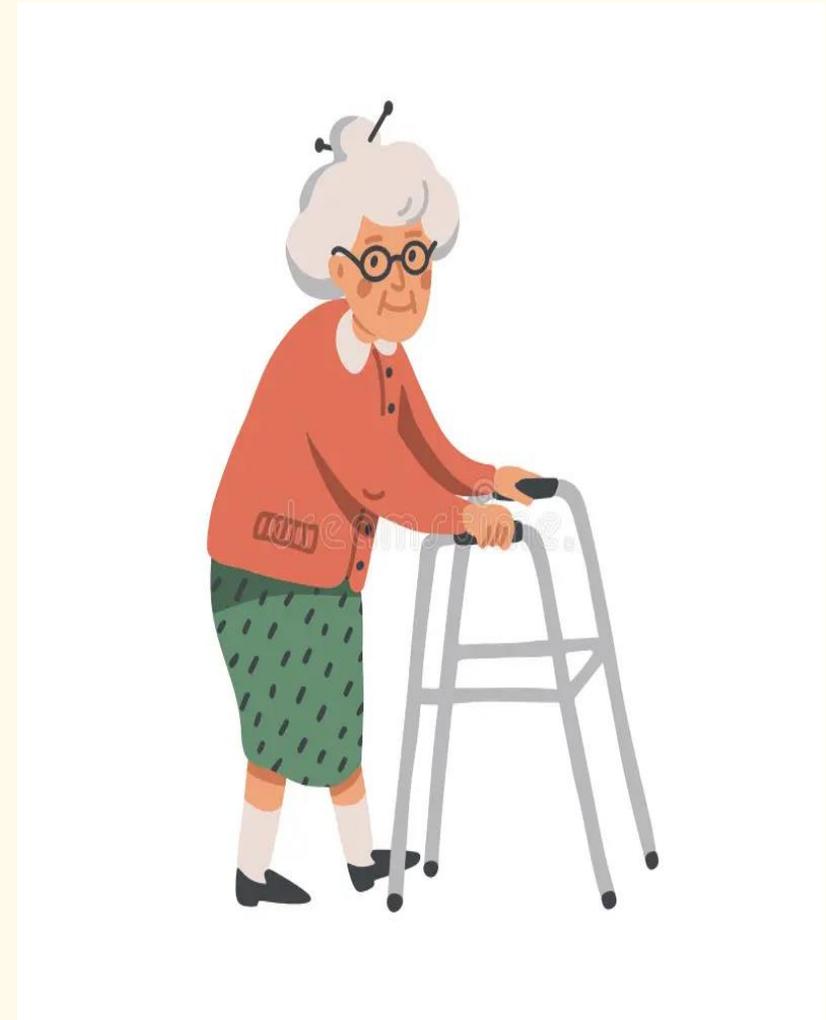
Fernanda llevaba trabajando cinco años en un restaurante sin tener ningún problema, cuando avisó de su embarazo, la cambiaron de sucursal a una más lejana donde la cocina se encuentra en un primer piso, mientras que el comedor está en planta baja y ampliaron sus horarios. Su nuevo jefe constantemente la insultaba y decía que ya no le servía, posteriormente le negaron el acceso a su lugar de trabajo y le dijeron que estaba despedida.





Denisse es una mujer trans que acudió a una oficina pública a realizar un trámite. Al dejar su identificación para ser llamada en ventanilla, solicitó que la llamaran solo por sus apellidos, a lo que en la oficina hicieron caso omiso porque cuando tocó su turno se dirigieron a ella por el nombre de pila en su identificación, además de dirigirse a ella empleando pronombres masculinos.

Carmen es una mujer mayor que constantemente asiste al banco para retirar el dinero de su pensión. Siempre que llega, los trabajadores de la sucursal la pasan en los primeros turnos aunque haya muchas más personas esperando en la fila. También, en las ventanillas agilizan sus trámites y le permiten realizar algunos trámites que usualmente sólo pueden realizarse mediante el celular.



Jennifer lleva a su hijo Martín a inscribirse a la escuela primaria. Sin embargo, el director rechaza la solicitud de inscripción de Martín, debido a que es un niño sordo. El director argumenta que no cuentan con los recursos para admitir alumnos con discapacidad y que deberán recurrir a escuelas de atención especial.



Iris se postuló para una vacante de trabajo, tiene muchos años de experiencia en el área y se ha caracterizado por ser una empleada destacable. Sin embargo, al momento de la entrevista se le niega el puesto ya que, aunque cubre con el perfil necesario, no cumple con el requisito de edad solicitado.



Sandra y Raúl trabajan en una oficina, son los encargados de organizar y llevar a cabo las reuniones con los clientes y socios de la empresa. Un día, los gerentes le niegan el acceso a Sandra por no cumplir con el código de vestimenta estipulado, ya que se presenta con pantalón en lugar de falda y con zapatos planos en lugar de tacones.



# 03

## Cambio cultural

- 3.1 Acciones para el trato igualitario en el espacio laboral
- 3.2 Estrategias para la diversidad e inclusión laboral
- 3.3 Accionar del COPRED: Ley para Para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la CDMX

# Acciones para impulsar el trato igualitario en el espacio laboral

## Primarias

1. *Contar con la placa de no discriminación*
2. *Crear diagnósticos sobre la discriminación*
3. *Capacitación y sensibilización*
4. *Difusión de una campaña permanente contra la discriminación*
5. *Adopción de políticas de igualdad y no discriminación*
6. *Creación de un decálogo para la atención sin discriminación.*

## Secundarias

1. Protocolos de prevención y atención de casos de discriminación, acoso y hostigamiento sexual
2. Buzón de quejas y/o sugerencias y plataformas de denuncia
3. Procesos internos de atención y resolución de conflictos dentro del ámbito laboral

## Terciarias

Las acciones de prevención terciaria son aquellas que se activan después del hecho discriminatorio y son a mediano y largo plazo. Tienen la intención de prevenir la repetición de los casos. **Incluye medidas de sanción y reparación del daño, así como recursos de revisión ante la resolución.**

# Estrategias para la diversidad e inclusión laboral

## Utiliza métodos de reclutamiento diversos

Publicación de las ofertas de trabajo en diversos medios y canales para expandir el número de aplicantes potenciales.

## Crea procesos de reclutación más incluyentes

Perfiles de puestos que evalúen habilidades y capacidades para desempeñar las labores que la empresa requiere, sin considerar características subjetivas y relacionadas a la identidad o personalidad de las/les/los aspirantes.

## Implementa acciones afirmativas

Al detectar una desventaja de un grupo de personas sobre otras, realiza acciones temporales que ayuden a nivelar este desequilibrio en las oportunidades. Por ejemplo, una feria de empleo para personas con discapacidad, LGBTTTI, programas de desarrollo y mentoría para mujeres, etc.

# Ley Para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la CDMX

---

Discriminación es:

aquella conducta injustificada que tenga por objeto o resultado la negación, exclusión, distinción, menoscabo, impedimento o restricción de los derechos de las personas, grupos y/o comunidades motivada por:

origen étnico, nacional, lengua, género, identidad de género, expresión de rol de género, preferencia sexual u orientación sexual, características sexuales, edad, discapacidades, condición jurídica, social o económica, apariencia física, tono de piel, condición de salud mental o física, incluyendo infectocontagiosa, psíquica o cualquier otra, características genéticas, embarazo, religión, condición migratoria, de refugio, repatriación, apátrida o desplazamiento interno, solicitantes de asilo, otras personas sujetas de protección internacional y en otro contexto de movilidad humana; opiniones, identidad o afiliación política, estado civil, trabajo ejercido, por tener tatuajes, perforaciones corporales u otra alteración física, por consumir sustancias psicoactivas

o cualquier otra que atente contra la dignidad humana, libre desarrollo de la personalidad o tenga por objeto anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de uno o más derechos.

# LPEDCDMX

También será considerada como discriminación la bifobia, homofobia, lesbofobia, transfobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, islamofobia y aporofobia.



# Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la CDMX

## ¿Quiénes somos?

El COPRED es el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México.

Somos el organismo del Gobierno de la Ciudad de México encargado de promover una cultura a favor del **trato igualitario** y la **no discriminación**.

Sumamos esfuerzos con el sector público y privado para la **construcción de una ciudad más igualitaria**.

Nuestro trabajo y atribuciones están fundamentados en la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal.

## ¿Qué hacemos?

**Atendemos y orientamos** a las personas que consideren hayan sido víctimas de un **acto de discriminación** cometido por cualquier persona o ente público, dentro del territorio de la Ciudad de México.

Realizamos acciones de **sensibilización, capacitación y formación** a personas servidoras públicas del Gobierno de la Ciudad de México, así como entes privados en materia de **trato igualitario y no discriminación**.

Analizamos y proponemos **reformas al marco legal** y a las **políticas públicas** de la Ciudad de México para prevenir y eliminar cualquier tipo de **discriminación**.

Implementemos acciones de promoción y difusión para construir una cultura de **trato igualitario**.

Trabajamos con organizaciones de la sociedad civil para **prevenir la discriminación** hacia los distintos grupos en situación de vulnerabilidad o discriminación.

**El derecho a la no discriminación es la llave maestra para el acceso a otros derechos.**

## ¿Qué puede hacer COPRED por mí en caso de discriminación?

COPRED te brinda **atención y asesoría** en caso de sufrir un acto de discriminación cometido por una persona del sector público o privado.

Contamos con un área especializada para atender y brindar asesoría a partir de tu caso, o de ser necesario te **canalizamos** con la instancia conducente.

**¡Transformemos nuestra cultura!**

**Eliminemos estigmas y prejuicios**



# EN LÍNEA CON LA IGUALDAD

Plataforma del Copred para cursos en línea sobre igualdad y no discriminación

Cursos en línea gratuitos disponibles todo el año

Inscripciones **cada 15 días**



Informes:

[educacion.copred@cdmx.gob.mx](mailto:educacion.copred@cdmx.gob.mx)



# Pláticas y Talleres sobre Igualdad y No Discriminación

Convocatoria primer semestre 2025

## MODALIDADES:

 **Presencial:** General Prim 10,  
Centro, Ciudad de México

 **Virtual:** a través de Zoom

 **Inicio:** 10 de Febrero

Revisa toda la oferta de pláticas y talleres:  
[copred.cdmx.gob.mx](http://copred.cdmx.gob.mx)

**¡Inscríbete!**



**INFORMES**



# ¿Qué es la discriminación?

Es un trato diferenciado basado en prejuicios  
y que te afecta en un derecho



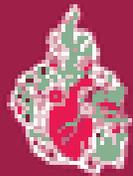
 [copred.cdmx.gob.mx](http://copred.cdmx.gob.mx)

 General Prim 10, Centro,  
Ciudad de México

 **55 5341 3010 • 55 4600 8233**  
Línea de atención ciudadana del Copred

 **55 5658 1111**  
Línea de la No Discriminación **24 horas/365 días**

Si te discriminan **¡DENUNCIA!**



CIUDAD DE MÉXICO  
CAPITAL DE LA TRANSFORMACIÓN

# Gracias

Karla Linares

[karlycl.copred@gmail.com](mailto:karlycl.copred@gmail.com)

Subdirección de educación

[educación.copred@cdmx.com.mx](mailto:educación.copred@cdmx.com.mx)

