

Curso Internacional de Alta Formación 2015

Políticas Públicas Antidiscriminatorias

Taller 3 Igualdad, inclusión y políticas laborales


Sesión 1

15 de junio


Coordinadora Nelly Olivo Aguilar
Asesora educativa Verónica Carranza

Objetivo:


- Identificar los elementos básicos que integran las políticas públicas antidiscriminatorias a partir de acciones legales, políticas, administrativas y culturales del servicio público para reconocer la obligatoriedad del Estado mexicano en materia de igualdad y no discriminación.



1. ¿Cómo te sientes con las imágenes y las situaciones de vida?




2. ¿De qué manera repercuten
las desigualdades y la
discriminación en el ámbito
laboral?




3. ¿Cuáles son los retos a los que nos enfrentamos para avanzar en materia de inclusión?




Trabajo en equipos



1. Identifica las desigualdades y la discriminación que has observado, vivido o conocido en los diferentes espacios institucionales dónde has trabajado.



2. Elige dos situaciones y coméntalas con el equipo; argumenta si se trata de desigualdad o discriminación y por qué.



Estigma:
tiene
tatuajes, ha
de ser
delincuente

Prejuicio: ya
no aprende,
está muy
grande

Estereotipo:
mujeres
jóvenes
talla 3 o 5.

Discriminación

Es ilegal negar a alguien un trabajo o el acceso a formación por:




- origen étnico o nacional,
- **color de piel, la cultura,**
- el sexo, el género, la edad,
- las discapacidades,
- la condición social, económica, de salud o jurídica,
- la religión,
- **la apariencia física, las características genéticas,**
- **la situación migratoria,**
- el embarazo,
- lengua, las opiniones,
- preferencias sexuales,
- **identidad o filiación política,**
- el estado civil,
- **situación familiar,**
- **responsabilidades familiares,**
- **el idioma,**
- **los antecedentes penales o cualquier otro motivo;**

Discriminación directa o indirecta.

- Anunciar un trabajo indicando que no está disponible para Personas con Discapacidad sería discriminación directa.
- Obligar a los candidatos a hacer una prueba de idiomas, cuando es irrelevante para el trabajo, sería un ejemplo de discriminación indirecta.

Ambos casos están prohibidos.



También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

La discriminación laboral en México

En México, el color de piel, el aspecto físico, la lengua y el origen étnico son características que **dificultan la posibilidad de tener un empleo bien pagado**. En particular la apariencia física y el color de piel influyen negativamente en población sin importar sus capacidades o aptitudes, las personas son juzgadas antes de tener el acceso a un empleo digno.



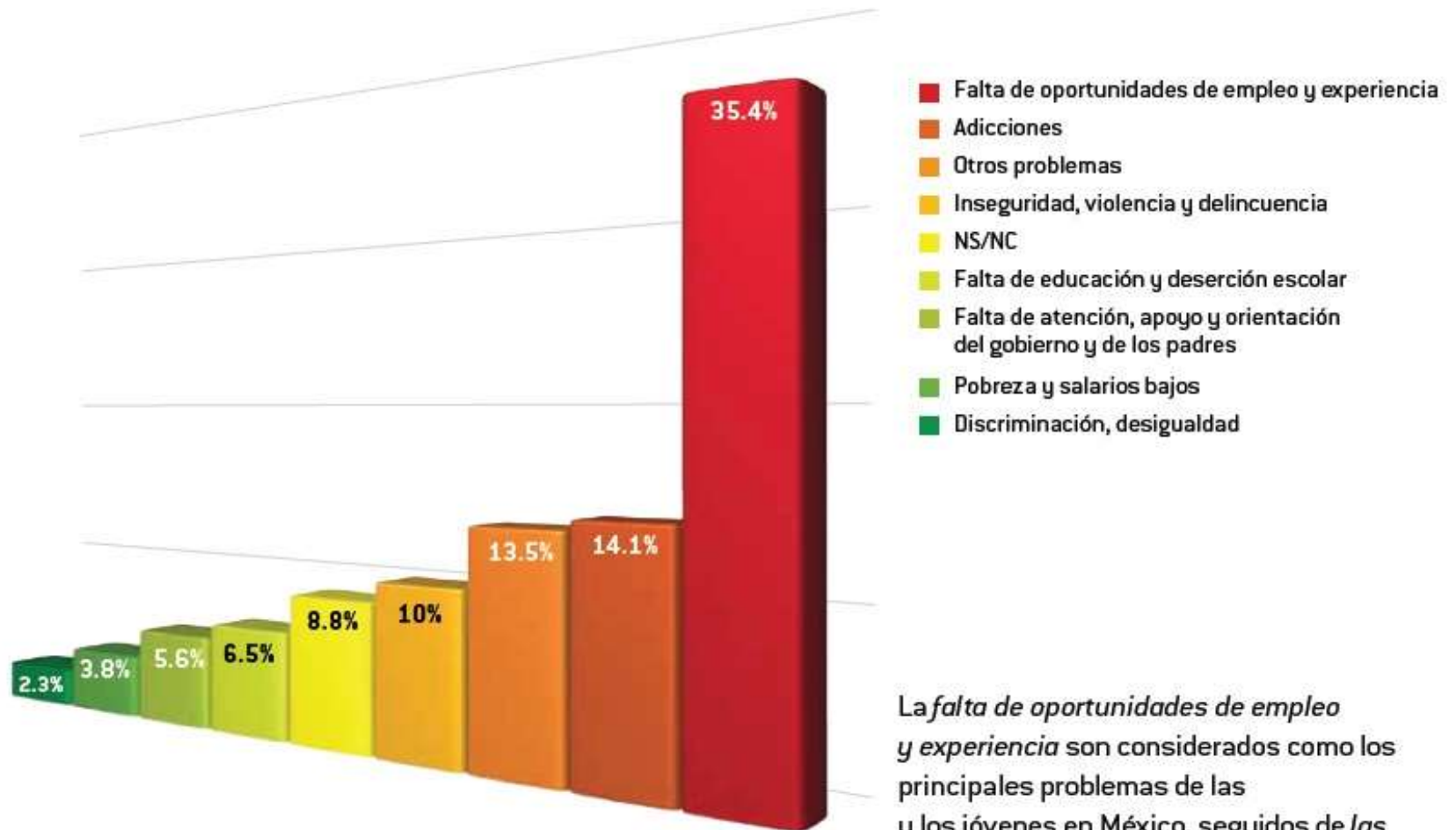
La discriminación laboral en México

Según la Encuesta Nacional sobre Discriminación en México (Enadis) 2010:

- Dos de cada diez mujeres dicen que los principales problemas de las mujeres están relacionados con la **falta de empleo y/o la economía**.
- El principal problema que enfrentan las Personas con Discapacidad es el **desempleo**.
- Mientras que 35 de cada cien jóvenes, la falta de **oportunidades de empleo** y de experiencia es el principal problema de la juventud.

Jóvenes

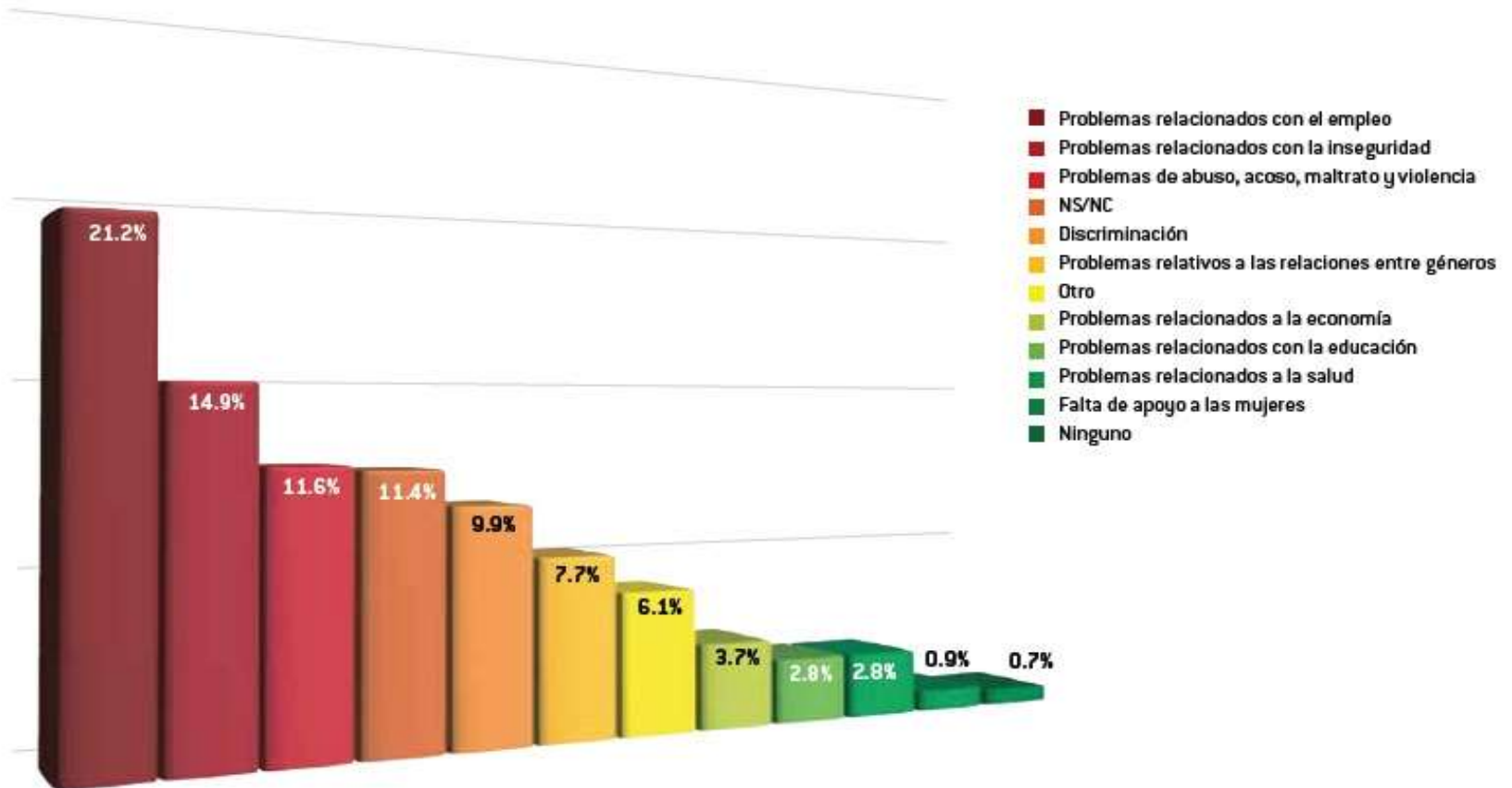
Hoy en día, ¿cuál crees que es el principal problema para la gente de tu edad en México?



La falta de oportunidades de empleo y experiencia son considerados como los principales problemas de las y los jóvenes en México, seguidos de las adicciones, la inseguridad, la violencia y la delincuencia.

Mujeres

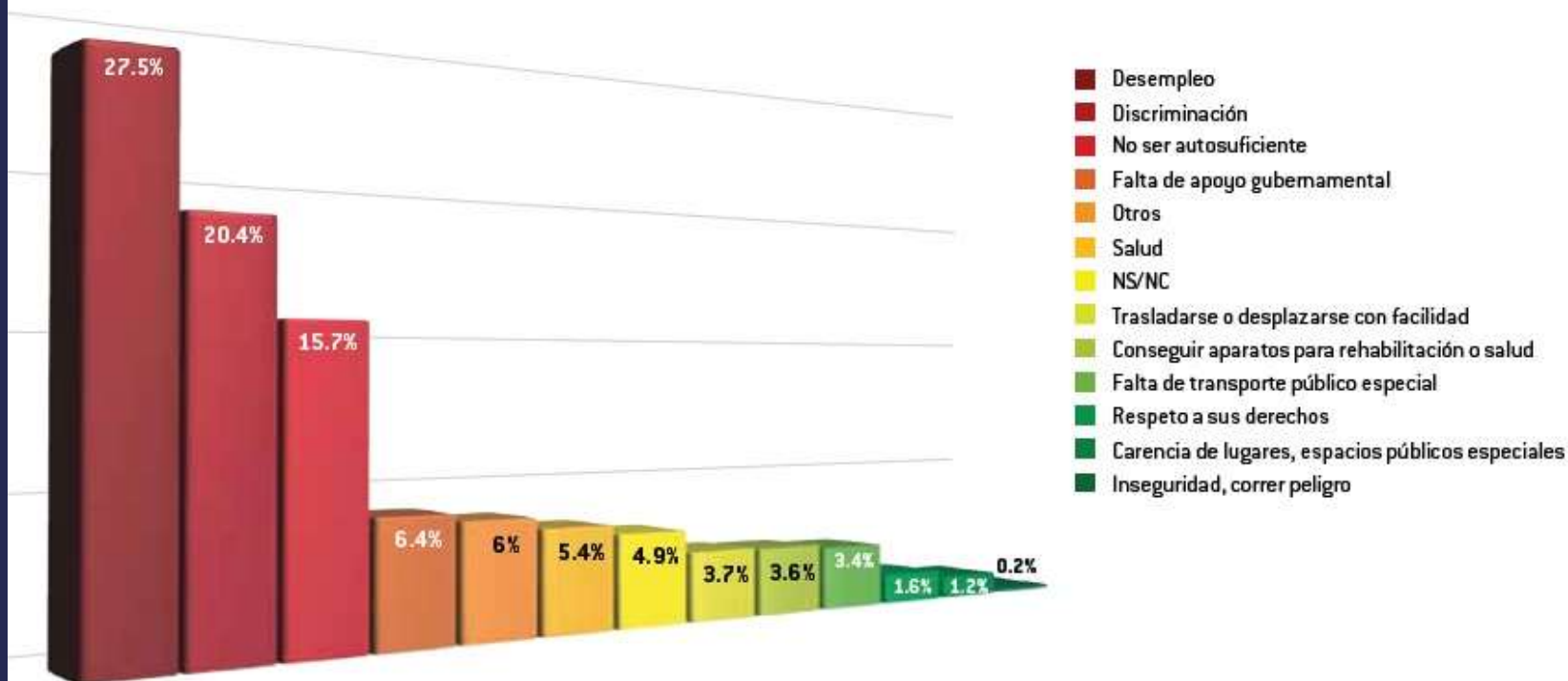
¿Cuál cree que es el principal problema para las mujeres en México, hoy en día?



Dos de cada diez personas consideran que el principal problema de las mujeres es la *falta de empleo*, seguido por los problemas relacionados con *la inseguridad, abuso, acoso, maltrato y violencia*, y *la discriminación*. Con porcentajes muy bajos aparecen los *problemas relacionados con la salud*.

Personas con discapacidad

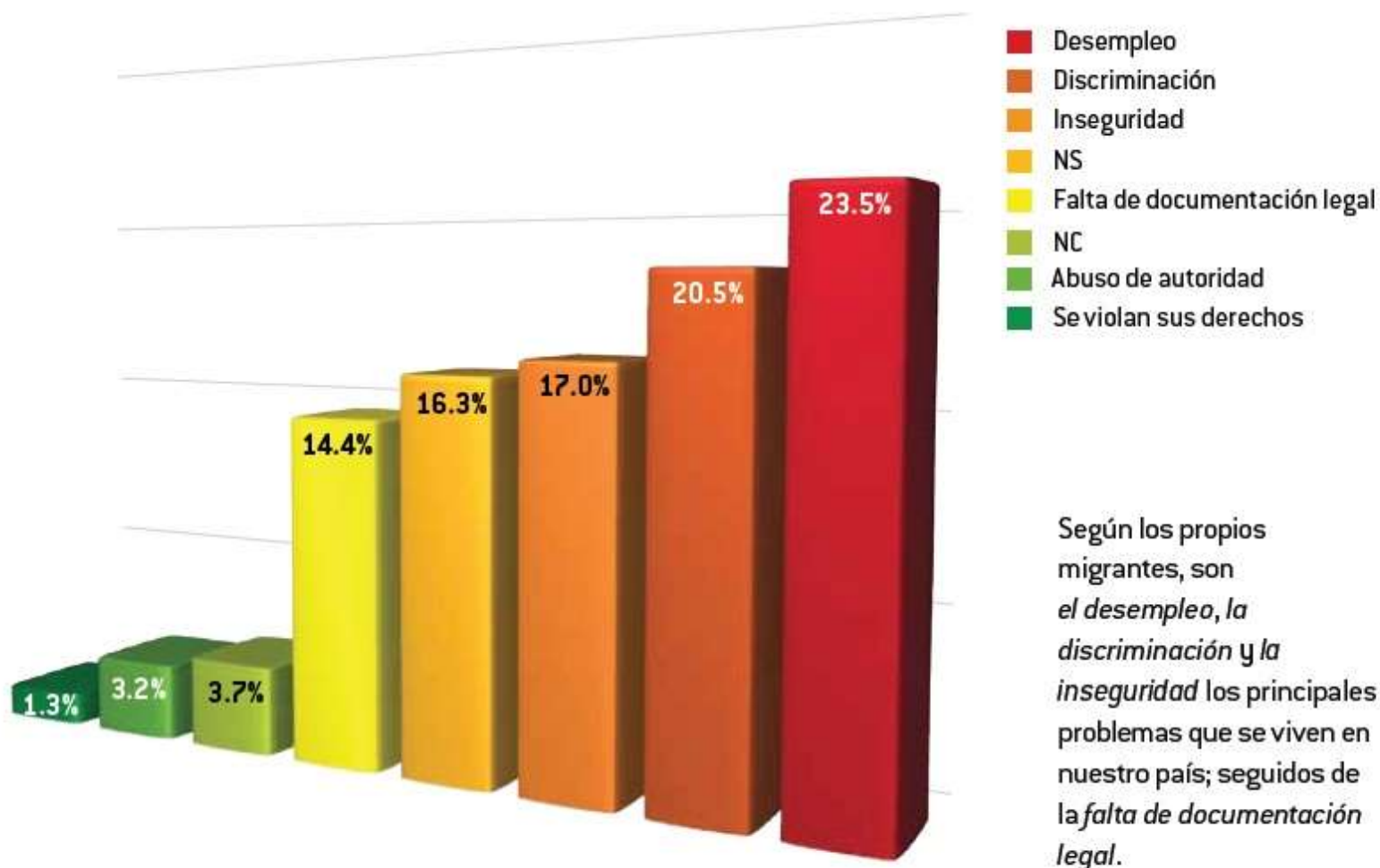
Hoy en día, ¿cuál cree que es el principal problema de las personas con su condición en México?



Los tres problemas que más señalan las personas con discapacidad son el *desempleo*, la *discriminación* y el *no ser autosuficientes*; se mencionan en menor medida los problemas relacionados con la *salud*, la carencia de *espacios públicos adecuados* y el *respeto a sus derechos*.

Personas migrantes

*Entendemos como migrante a cualquier persona que no nació en el país donde vive.
¿Cuál cree que es el principal problema para las y los migrantes en México, hoy en día?*



Efectos de la discriminación



Igualdad

Como prescripción, los seres humanos somos iguales en:

Derechos y Dignidad

En los hechos los seres humanos no somos iguales

Igualdad

FORMAL

Está escrita en la ley

**REAL o
SUSTANTIVA**

Da un trato
diferenciado justificado
en sentar bases de
igualdad para el
acceso a derechos y
oportunidades

Discriminación. LFPED

Distinción, exclusión, restricción o preferencia que por acción u omisión, con intención o sin ella, tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir o menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades.

El Derecho a la no discriminación

Es un derecho rector, es necesario su cumplimiento, para poder ejercer todos los demás derechos.

La diversidad como patrimonio común de la Humanidad

- En noviembre de 2001 se aprobó por unanimidad la Declaración Universal de la Unesco sobre Diversidad Cultural.
- El texto aprobado eleva la diversidad cultural a la categoría de “patrimonio común de la humanidad”.

Igualdad de trato y oportunidades

Diversidad

Inclusión

Accesibilidad

IGUALDAD

DISCRIMINACIÓN

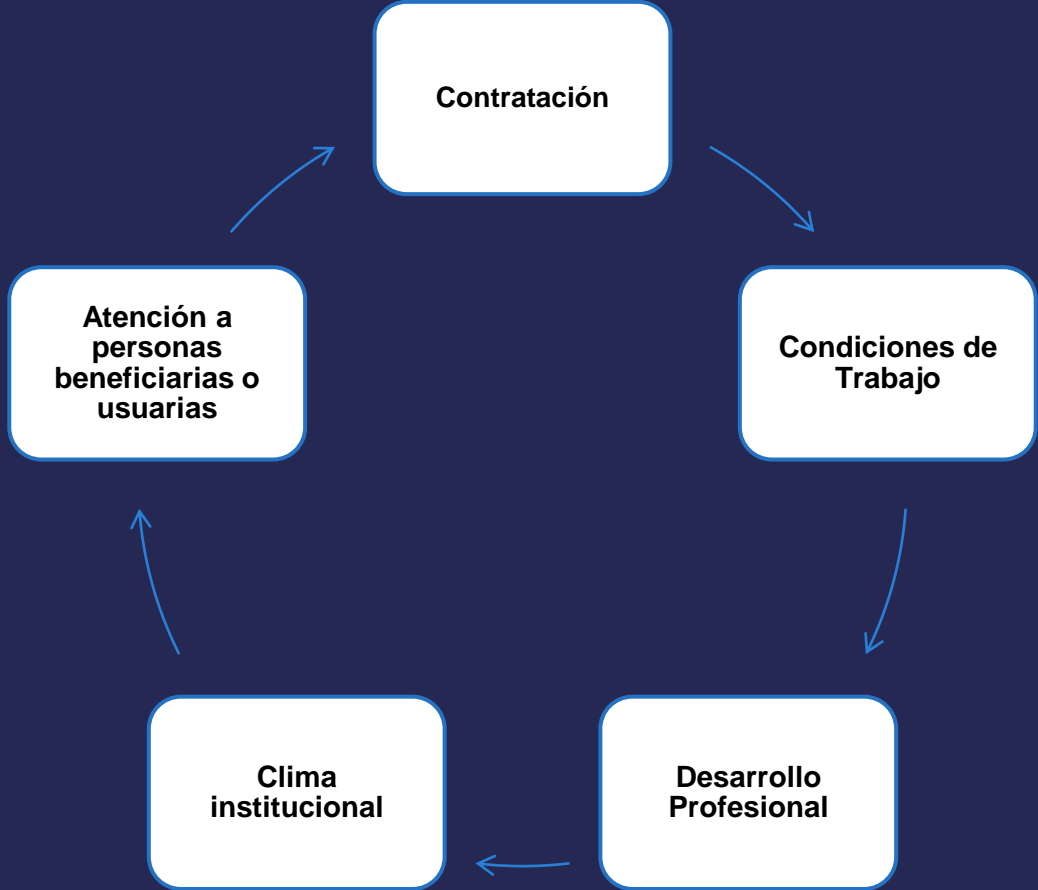



Igualdad

Inclusión

Accesibilidad

Diversidad







Recomendaciones
generales para convertir la
diversidad en una eficaz
herramienta de creación e
innovación.

Fuente: CSR Europe.

14 IESE - Universidad de Navarra


LIBRO BLANCO SOBRE LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD EN LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS: RETOS,
OPORTUNIDADES Y BUENAS PRÁCTICAS

- 
- La pluralidad y originalidad de las identidades que caracterizan a los grupos y sociedades que constituyen la humanidad son una fuente de innovación y creatividad.
 - La defensa de la diversidad cultural es un imperativo ético, inseparable de la dignidad humana.

- 
- La asimetría que caracteriza el estado actual del mundo obliga a la puesta en práctica de acciones y políticas que impulsen el intercambio cultural y mejoren la accesibilidad de todos a la información y a las manifestaciones culturales.



Trabajo en equipos

- 
1. Identifica los casos de éxito en materia de inclusión laboral en la institución donde trabajas.
 2. Comenta en el equipo.
 3. Exposición en plenaria.



Inclusión laboral

- En México existen diversos esfuerzos por reconocer las buenas prácticas laborales, ya sea en materia de calidad, transparencia y cuidado del medio ambiente, entre otros.



Premio Nacional de Calidad:

- Máximo reconocimiento a las organizaciones mexicanas que se distinguen por la calidad de su estrategia, su excelencia operativa y sus resultados de competitividad y sustentabilidad. *f*



Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo”:

- Reconoce a los centros de trabajo que incluyen laboralmente a personas en situación de vulnerabilidad y desarrollan acciones para promover la igualdad de oportunidades y la no discriminación.



Distintivo Empresa Familiarmente Responsable

- Instrumento de diagnóstico de la realidad laboral, integrado por prácticas laborales en materia de equidad de género, eliminación de la violencia laboral y el hostigamiento sexual, y conciliación trabajo-familia.

Distintivo Empresa Socialmente Responsable

- Lo otorga el Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI) a los centros de trabajo que demuestren su compromiso con el respeto a los valores éticos, las personas, las comunidades y el medio ambiente, con la finalidad de construir un bien común.

Distintivo de Empresa Agrícola Libre de Trabajo Infantil

- Lo otorga la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a las empresas agrícolas que han adoptado políticas para el cuidado y protección infantil, a través de las cuales se realizan acciones en beneficio de las y los niños, hijos/as de familias jornaleras.



Premio a la Ética y Valores

- Otorgado por la Confederación de Cámaras Industriales (CONCAMIN), en coordinación con la Fundación Mexicana para la Innovación y Transferencia de Tecnología en la Pequeña y Mediana Empresa (FUNTEC).

Norma mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres (NMX-R-025-SCFI-2009)

- Instrumento de certificación que comprueba que las organizaciones respetan la igualdad y la no discriminación, la previsión social, el clima laboral adecuado, la libertad sindical y la accesibilidad laboral entre mujeres y hombres.

Modelo de Equidad de Género (MEG)

- El Instituto Nacional de las Mujeres lo otorga a centros de trabajo que han incorporado políticas de equidad de género dirigidas a promover la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en:
 - *el acceso al empleo*
 - *remuneraciones equitativas*
 - *capacitación*
 - *desarrollo profesional*
 - *participación en la toma de decisiones*

Conapred

- El Modelo de Reconocimiento, tuvo 3 generaciones de instituciones reconocidas por llevar a cabo programas para prevenir la discriminación en sus prácticas. A partir de 2011 se empezó a promover la Guía de acción Institución Comprometida con la Inclusión (ICI) como una herramienta metodológica para incorporar la Diversidad, Inclusión, Accesibilidad.

Conapred

El Certificado en Igualdad Laboral y No Discriminación, surge como un nuevo esquema de certificación que es la respuesta del Gobierno de la República a la necesidad de intervención gubernamental en el sector laboral, de forma coordinada e interinstitucional por medio de la STPS, el INMUJERES y el CONAPRED.

Conapred

- **Guía de operación del Certificado en Igualdad Laboral y No Discriminación**
- **Guía dirigida a los centros de trabajo**
- **Guía dirigida al personal asesor**
- **Guía dirigida al Comité de Certificación**
- **Guía dirigida al personal auditor**

Curso Internacional de Alta Formación 2015. Políticas Públicas Antidiscriminatorias

“Nombre del taller”

Sesión 2

16 de junio

Coordinación “Nombre”




¿Qué aprendimos en la sesión anterior?



Presentación de Madai Linkemer



Presentación de David Reyes



1. **Elabora tres propuestas viables para avanzar en el tema de Inclusión Laboral y no discriminación que puedan ser aplicadas en la institución donde trabajas.**



2. Anota tus propuestas de forma concreta y sintética.



Gracias por su
atención