

**Reporte del
Diagnóstico sobre
el Fortalecimiento
de Capacidades para el
Empleo sin Discriminación**
Red Ciudad en Apertura

El material deviene de los trabajos cocreados en el marco de la Red Ciudad en Apertura.

Ciudad de México, 29 de junio de 2023.

–PUBLICACIÓN EN SU VERSIÓN ELECTRÓNICA DE
DISTRIBUCIÓN GRATUITA–

Red Ciudad en Apertura. (2023). Reporte del Diagnóstico sobre el Fortalecimiento de Capacidades para el Empleo sin Discriminación.

Diseño Editorial: Conapred.

Índice

Presentación INFO CDMX	4
Presentación Conapred	6
Introducción.....	8
Metodología	10
Resultados del cuestionario-diagnóstico.....	12
Recomendaciones para avanzar hacia la contratación de personal sin discriminación	33
Conclusiones.....	38
Anexos	40
Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación.....	41
¿Qué es la constancia de antecedentes no penales?.....	43
Publicaciones relacionadas.....	45
Integrantes de la mesa de cocreación.....	46

Presentación INFO CDMX

Las mujeres cis¹ y transgénero² que han cumplido una pena privativa de la libertad se enfrentan a diversas problemáticas una vez que egresan de centros penitenciarios, además del estigma, una de sus principales dificultades es acceder a un empleo digno y de calidad.

El acceso al empleo es indispensable para que las personas exprivadas de la libertad puedan reinsertarse en la sociedad, acceder a una vida digna y cerrar la brecha de desigualdad, por ello uno de los ejes de trabajo de la Red Ciudad en Apertura 2021-2022 se enfoca en la detección de necesidades relacionadas con la oferta laboral para este sector y las condiciones que dificultan o facilitan su inserción en el mercado laboral.

¹ Cisgénero: cuando la expectativa social del género de la persona se alinea con el sexo asignado al nacer. En consecuencia, existen mujeres y hombres cis.⁸ El prefijo cis proviene del latín “de este lado” o “correspondiente a” y es el antónimo del prefijo trans, que significa “del otro lado”.

Cisnormatividad: Expectativa, creencia o estereotipo de que todas las personas son cisgénero, o de que esta condición es la única normal o aceptable; esto es, que aquellas personas que nacieron como machos de la especie humana —a quienes se les asignó el género masculino al nacer— siempre se identificarán y asumirán como hombres, y que aquellas que nacieron como hembras de la especie humana —a quienes se les asignó el género femenino al nacer— lo harán como mujeres.

² Transgénero: Las personas transgénero se sienten y se conciben a sí mismas como pertenecientes al género opuesto al que social y culturalmente se asigna a su sexo de nacimiento, y quienes, por lo general, sólo optan por una reasignación hormonal —sin llegar a la intervención quirúrgica de los órganos pélvicos sexuales internos y externos— para adecuar su apariencia física y corporalidad a su realidad psíquica, espiritual y social.

Retomados del *Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales* del CONAPRED (2016). https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Glosario_TDSyG_WEB.pdf Varios conceptos aquí presentados han sido abreviados.

A través de las mesas de cocreación para el “Fortalecimiento de capacidades para el empleo sin discriminación”, en las que participaron sociedad civil, academia, iniciativa privada e instituciones públicas, se buscó detectar necesidades e identificar soluciones a esta problemática, por lo que los resultados del cuestionario-diagnóstico que analizamos en este reporte pretenden marcar el camino para conocer las áreas de oportunidad en las que aún se necesita trabajar a fin de generar las condiciones que contribuyan a que las mujeres cis y trans egresadas del sistema penitenciario puedan acceder a empleos.

El trabajo conjunto, así como la suma de experiencias y capacidades, son la clave para la generación de soluciones en favor de todas las personas, por ello el análisis de estos resultados cuenta con la participación de diversas y diversos actores que, con sus conocimientos, podrán enriquecer la interpretación de los datos obtenidos y dar sentido y utilidad a la información recabada.

Ejercicios de #AperturaIncluyente como este pretenden abonar al bienestar público para no dejar a nadie atrás, ni a nadie fuera del goce de los derechos humanos, en particular del derecho al trabajo.

María del Carmen Nava Polina

Comisionada Ciudadana del Instituto de Transparencia, Derecho de Acceso a la Información, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México

Presentación Conapred

Las prácticas discriminatorias en el ámbito laboral han permeado de manera profunda y sistémica en sus propias dinámicas y actividades cotidianas, dando como resultado la exclusión de grupos de población que de manera histórica se han visto afectados en su desarrollo integral, debido al cúmulo de desventajas y desigualdades que enfrentan al no poder ejercer su derecho al trabajo.

Desde el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred), se trabaja con el objetivo de prevenir los actos discriminatorios y erradicar los prejuicios, estigmas y estereotipos que se han posicionado en la sociedad mexicana. Lo anterior, a través de la promoción de políticas y acciones que contribuyen al cambio cultural y social, tendientes a eliminar las brechas de desigualdad impuestas principalmente a las personas mayores, con discapacidad, con VIH/sida, migrantes, afroamericanas, de la diversidad religiosa, de la diversidad sexual y de género, trabajadoras del hogar remuneradas, exprivadas de su libertad, pertenecientes a comunidades y pueblos indígenas y a las mujeres.

En cumplimiento con su misión, para este Consejo es fundamental trabajar en espacios colaborativos en los que se establezcan propuestas y proyectos con sociedad civil, academia, iniciativa privada e instituciones públicas, por lo que la colaboración lograda en las mesas de cocreación para el “Fortalecimiento de capacidades para el empleo sin discriminación” se convirtió en un esfuerzo valioso que incide socialmente con acciones a favor de la igualdad y la no discriminación enfocadas en el ámbito laboral para las personas exprivadas de su libertad, particularmente la mujeres cis y transgénero.

Dentro de estas mesas de cocreación se construyó el “Diagnóstico sobre el Fortalecimiento de Capacidades para el Empleo sin Discriminación” con el propósito de conocer la opinión de las personas empleadoras, a fin de entender sus necesidades en los procesos de contratación y selección de personal para así orientarlas con propuestas y acciones que ayuden al cierre de las brechas de desigualdad dentro de sus centros de trabajo. Una de estas es la adopción de herramientas como la Norma Mexicana NMX-R-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación que ayuda a revisar los procesos internos de los centros de trabajo para transformarlos en espacios laborales seguros, igualitarios y libres de cualquier tipo de discriminación.

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación

Introducción

El presente diagnóstico se realizó a partir del cuestionario aplicado “Fortalecimiento de capacidades para el empleo sin discriminación”, que se diseñó en el marco de los trabajos colaborativos de la Red Ciudad en Apertura, con organizaciones de la sociedad civil, academia, personas especialistas e instituciones privadas y públicas, tanto locales como federales, con el objetivo de contar con una herramienta que permitiera conocer la información relacionada con el proceso de toma de decisión en la contratación de personas en situación de vulnerabilidad, como las personas exprivadas de la libertad.

Los trabajos realizados en la Red Ciudad en Apertura durante el periodo 2021-2022 tuvieron el objetivo de articular el esfuerzo colaborativo de diversos actores sociales para *contribuir a reducir las desigualdades, además de impulsar y promover los derechos humanos* tales como salud, trabajo, identidad, acceso a la información y, de manera conjunta, el derecho humano a la paz a fin de construir sociedades más justas y resilientes.

Así, por medio de la apertura institucional, se utilizó la inteligencia colectiva en multiactor y multinivel para el desarrollo de acciones específicas que contribuyan a atender las necesidades de mujeres cis y transgénero en situación de calle y abandono social, así como en situación de reclusión y reinserción social.

De manera específica, en las mesas de cocreación de la Red Ciudad en Apertura orientadas a realizar acciones para fortalecer el empleo sin discriminación, se propuso elaborar un cuestionario a fin de recolectar información de las personas encargadas de la contratación de personal en empresas de la Ciudad de México,

con el objetivo de contar con un diagnóstico sobre el acceso al empleo de grupos históricamente discriminados que detonara la conversación pública sobre la importancia de este tema, al tiempo que permita avanzar en los esfuerzos activos y voluntarios hacia una *política de responsabilidad social empresarial incluyente*.

Con las respuestas recibidas, se conformó un equipo con integrantes del grupo de trabajo para realizar el análisis e interpretación de resultados, así como el desarrollo del presente diagnóstico, el cual contiene una serie de recomendaciones que pueden ser de utilidad para las personas titulares de las áreas de recursos humanos y/o personas encargadas de la contratación de talento en diversos centros de trabajo, interesadas en las políticas de inclusión laboral.

Se pretende que las recomendaciones de este reporte sirvan como un insumo en la discusión pública sobre la necesidad de contar con una política de responsabilidad social empresarial que no deje a la población egresada de los centros penitenciarios afuera de oportunidades laborales, particularmente a las mujeres en esa condición.

Metodología

La metodología del cuestionario-diagnóstico se aprobó en las sesiones de cocreación de la acción “Fortalecimiento al empleo sin discriminación” por las integrantes de la Red Ciudad en Apertura que participaron en este eje, con el propósito de desarrollar acciones que permitan a la población en situación de vulnerabilidad y discriminación mejorar sus condiciones de vida a través del derecho de acceso a la información.

Metodología del cuestionario-diagnóstico

En seguimiento a los objetivos del ejercicio de cocreación, y derivado del trabajo colaborativo de la Red Ciudad en Apertura, se creó de manera conjunta, entre organizaciones de la sociedad civil e instituciones privadas y gubernamentales, el cuestionario diagnóstico “Fortalecimiento de capacidades para el empleo sin discriminación”.

Este cuestionario fue el instrumento por medio del cual se recolectó información de los centros de trabajo, obtenida directamente de las personas encargadas de dar seguimiento a los procesos de contratación de personal.

El instrumento aplicado consistió en 36 preguntas, 17 de opción múltiple y 19 respuestas abiertas. El método de recolección de las respuestas fue por medio de un formulario digital, que se hizo llegar por correo electrónico a las personas encargadas de la contratación de talento en centros de trabajo: micro, pequeñas y grandes empresas.

El cuestionario se adaptó a una herramienta de encuestas electrónicas con el objetivo de facilitar su difusión y llegar al mayor número posible de personas. La cobertura geográfica en la que se concentró este ejercicio fue la Ciudad de México y su periodo de levantamiento fue del 6 de mayo al 31 de junio del 2022. El tamaño de la muestra constó de 219 cuestionarios recibidos, de los cuales fueron válidos 211,³ el 93.4% provienen del sector privado y 6.7% del sector público o gobierno.

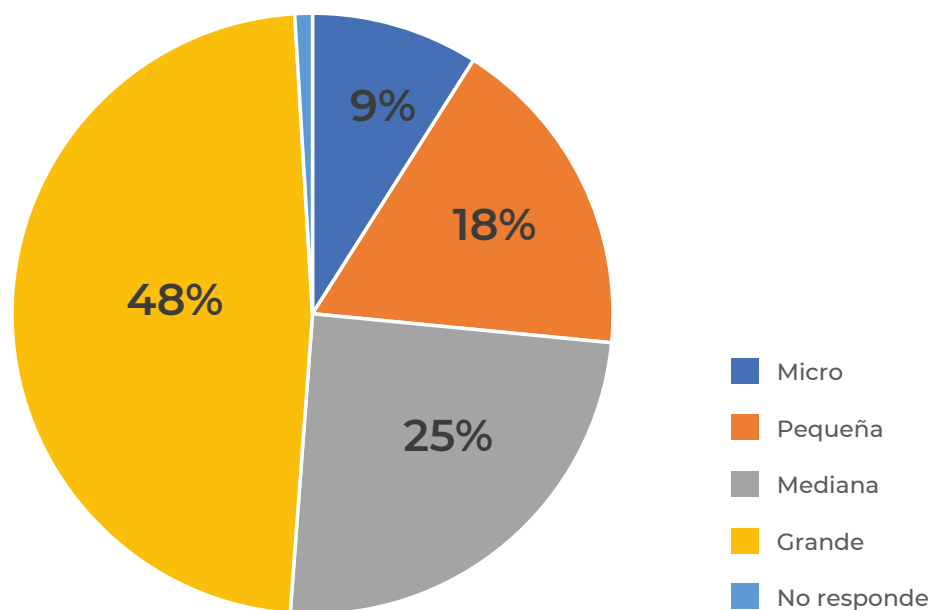
³ De los 219 cuestionarios recibidos, 8 fueron cuestionarios inválidos por los siguientes motivos: fueron pruebas, dejaron el cuestionario vacío y las personas participantes respondieron repetidamente el cuestionario.

Resultados del cuestionario-diagnóstico

Centros de trabajo

La mayoría de los centros de trabajo⁴ que participaron en este ejercicio en el año 2022 son grandes con un 48% de respuestas, seguidos por los medianos con una presencia de 25% y los pequeños con un 18%, el resto del porcentaje que conforma el total de centros de trabajo participantes son las microempresas con una participación del 9%.

Pregunta. ¿Cuál es el tamaño del centro de trabajo en el que laboras?



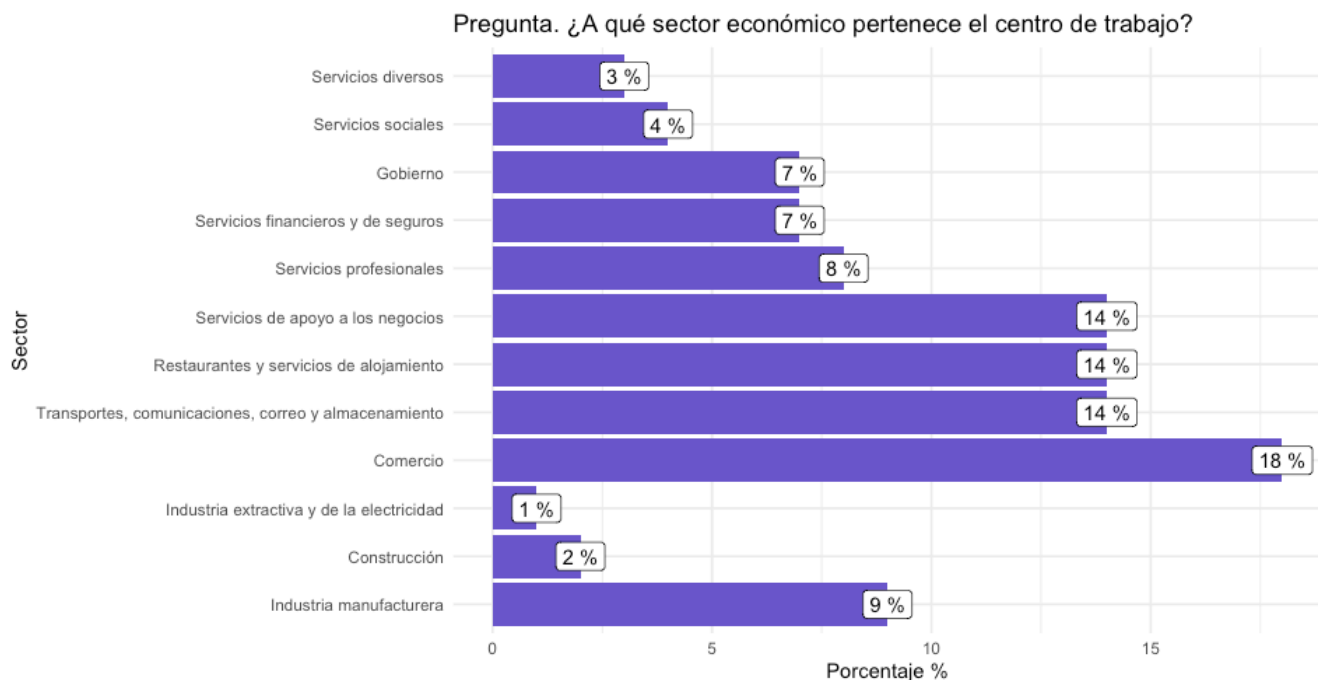
Fuente: Red Ciudad en Apertura.

⁴ Categorización de los tamaños de centros de trabajo: microempresas tienen de 1 a 10 empleadas(os); empresas pequeñas, de 11 a 50 empleadas(os); empresas medianas, de 51 a 250 empleadas(os), y empresas grandes, 251 o más empleadas(os).

Con base en el total de centros de trabajo que respondieron este instrumento, se observa la presencia de los siguientes sectores económicos:⁵ el porcentaje más alto lo ocupa el sector comercio con 18%, seguido con un 14% integrado por los sectores de transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento; restaurantes y servicios de alojamiento, y servicios de apoyo a los negocios.

Con un porcentaje menor al 10% están representados los centros de trabajo que pertenecen a los sectores de la industria manufacturera; construcción; industria extractiva y de la electricidad; servicios profesionales; servicios financieros y de seguros; gobierno; servicios sociales y servicios diversos, como se puede identificar en la siguiente gráfica.

Con base en la presencia de los distintos sectores económicos dentro de este diagnóstico, se observó que las perspectivas y necesidades expresadas en éste son predominantes por parte de los sectores del comercio, transportes, comunicaciones, restaurantes, servicios de alojamiento y servicios de apoyo en los negocios.



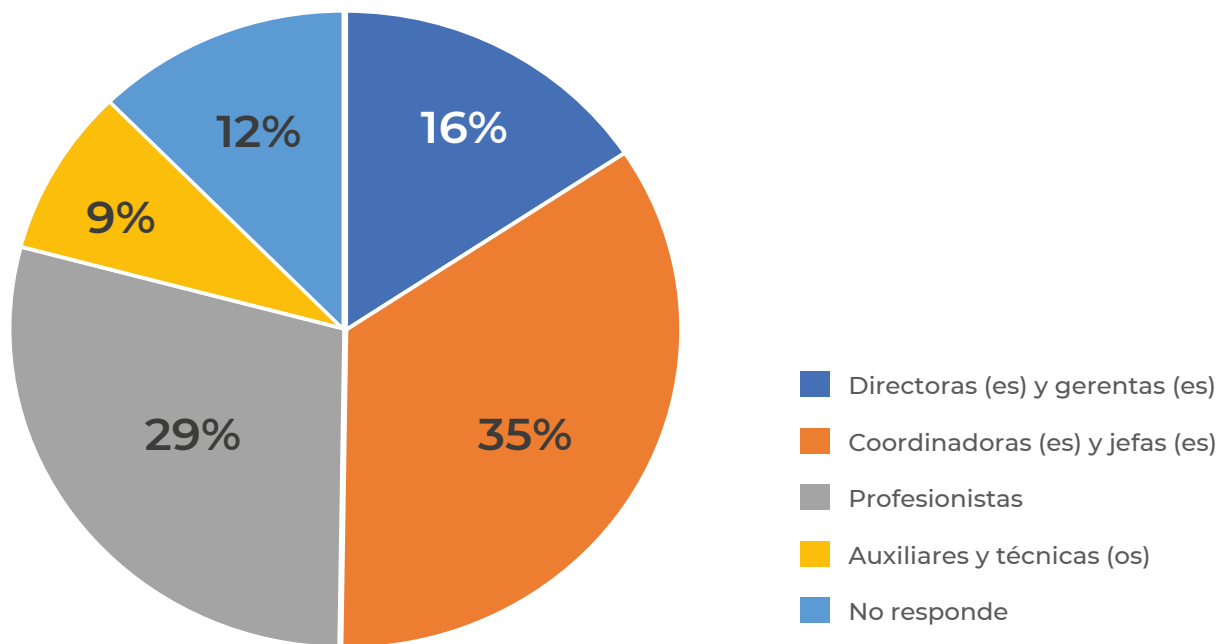
Fuente: Red Ciudad en Apertura.

⁵ La clasificación de sectores económicos está basada en la correspondiente a actividades económicas del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).

Características de la población que respondió el instrumento

Las ocupaciones,⁶ puestos o cargos de trabajo que ocupan las personas dentro de los centros de trabajo correspondientes que atendieron el instrumento se dividieron de la siguiente manera: el 51% de la población son personas que ocupan puestos de toma de decisión o de liderazgo (coordinaciones, direcciones, gerencias o jefaturas de área) y el 29% son profesionistas. En los porcentajes más bajos respondieron la encuesta personas que tienen puestos de trabajo como auxiliares, técnicos y ocupaciones no especificadas.

Pregunta. ¿Cuál es tu puesto o cargo en el centro de trabajo en el que laboras?



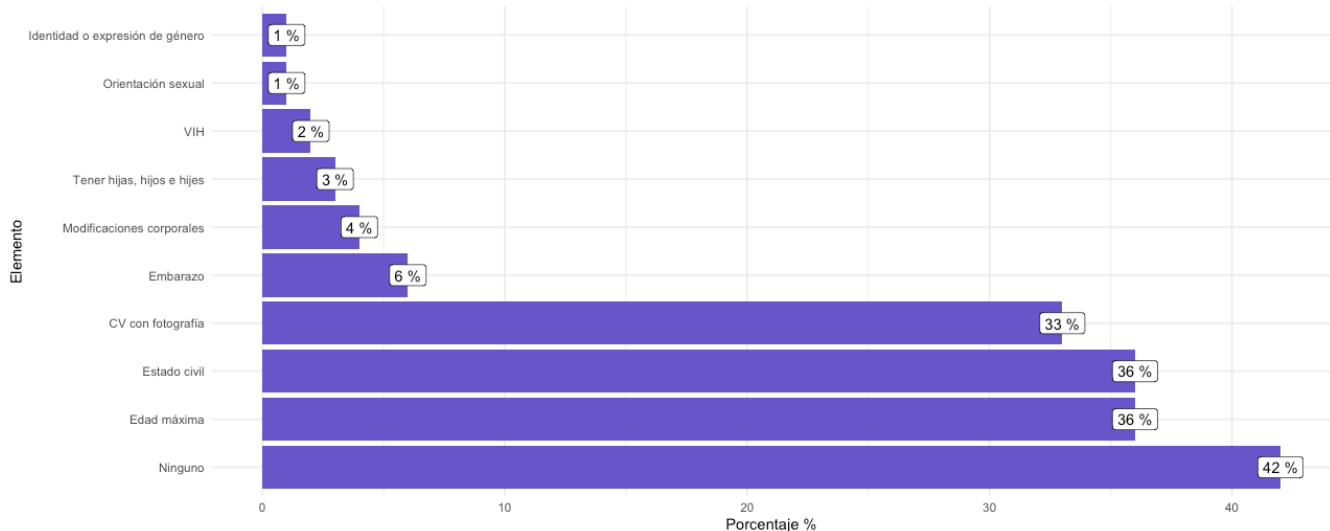
Fuente: Red Ciudad en Apertura.

⁶ La clasificación de ocupaciones está basada en el Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones (Sinco) 2019 del INEGI.

Con base en la conformación de la encuesta, los porcentajes más altos determinan la presencia, con el 91%, de personas encargadas, o bien, que dentro de sus funciones se encuentran los procesos de contratación de personas colaboradoras para su centro de trabajo. Con base en esto, la mayoría de las personas que colaboró con las respuestas de este instrumento está concentrada en las áreas de recursos humanos, reclutamiento y selección de personal, lo que otorga una información más concreta y fiable sobre las necesidades dentro de estas áreas para la atracción de talento con una perspectiva de igualdad y no discriminación.

¿Cuáles de los siguientes elementos se consideran fundamentales en el proceso de contratación en el centro de trabajo donde laboras?

Pregunta. ¿Cuáles elementos consideran fundamentales en el proceso de contratación en el centro de trabajo donde laboras?
Nota: La suma no corresponde al total por ser una pregunta de opción múltiple.



Fuente: Red Ciudad en Apertura.

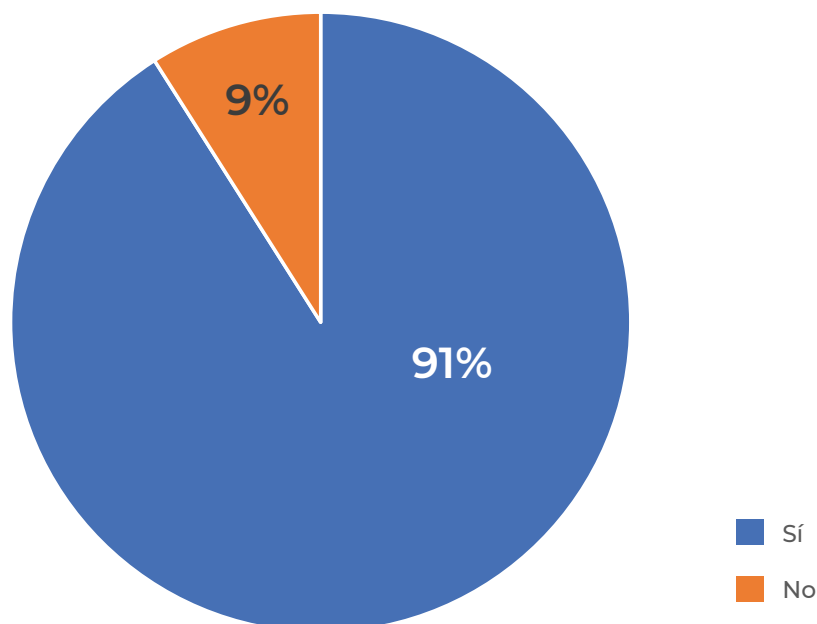
En la mayoría de los centros de trabajo existen procesos de contratación estructurados, sólo el 4% mencionó que no los tiene y 2% que no sabe si existen. Sin embargo, el 93% de los centros de trabajo cuenta con procesos que permiten revisar cómo es que se llevan a cabo las contrataciones de personas en los espacios laborales. En la misma línea, el 42% de las personas encuestadas opinó que no existe un

requisito en particular que impida la contratación de personas diversas. A pesar de ello, los procesos de contratación contienen aspectos que, al revisarlos con más detenimiento, podrían ser considerados como discriminatorios: contar con una edad máxima para las personas que intenten concursar por alguna vacante, así como el estado civil y un *curriculum vitae* con fotografía.

Asimismo, casi la totalidad de las personas encuestadas opinaron que es fundamental la experiencia que tengan quienes concursan para una vacante, colocando esta característica por encima de las mencionadas anteriormente. También consideran importante que las personas que se encuentran en el proceso de contratación tengan habilidades específicas de acuerdo con las funciones del puesto.

Perfiles laborales acordes al giro del centro de trabajo

Pregunta. ¿Tu centro de trabajo realiza perfiles laborales acordes al giro del centro de trabajo?



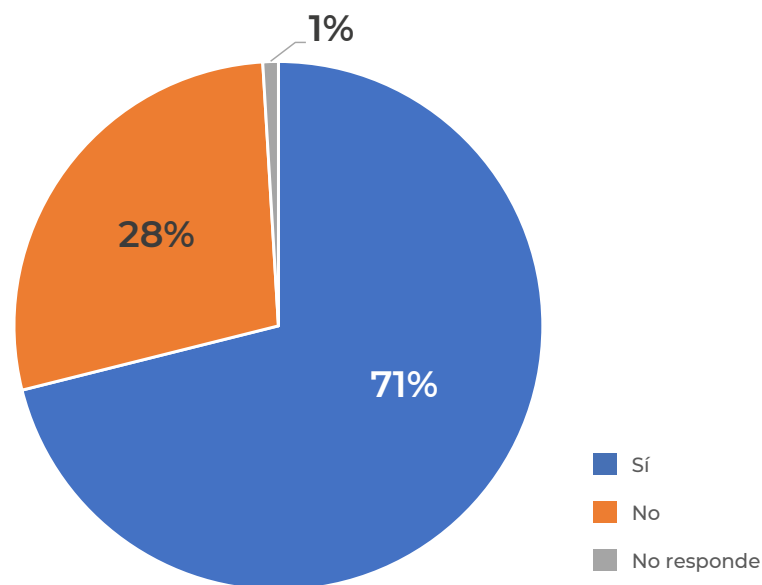
Fuente: Red Ciudad en Apertura.

De las 211 respuestas recibidas, en el 91% de los casos se reportó realizar perfiles laborales acordes a su giro. Al respecto, el 52% de quienes realizan perfiles informó que implementa esta medida con el objetivo de realizar procesos de reclutamiento efectivos, en los que la experiencia, conocimiento, habilidades y/o aptitudes para desempeñar las actividades y responsabilidad del puesto son los elementos más importantes para tomar la decisión.

Asimismo, el 13% de las respuestas indicaron que realizan dicha práctica, ya que son consultorías y sus propias(os) clientes les comparten el perfil laboral, o bien, porque esta actividad les ha permitido optimizar recursos al disminuir la rotación del personal y brindar un mejor servicio.⁷

Políticas laborales inclusivas en favor de la diversidad que incluyan a los grupos de población históricamente discriminados

Pregunta. ¿Consideras que en tu centro de trabajo existen políticas laborales inclusivas en favor de la diversidad que incluyan a los grupos de población históricamente discriminados?



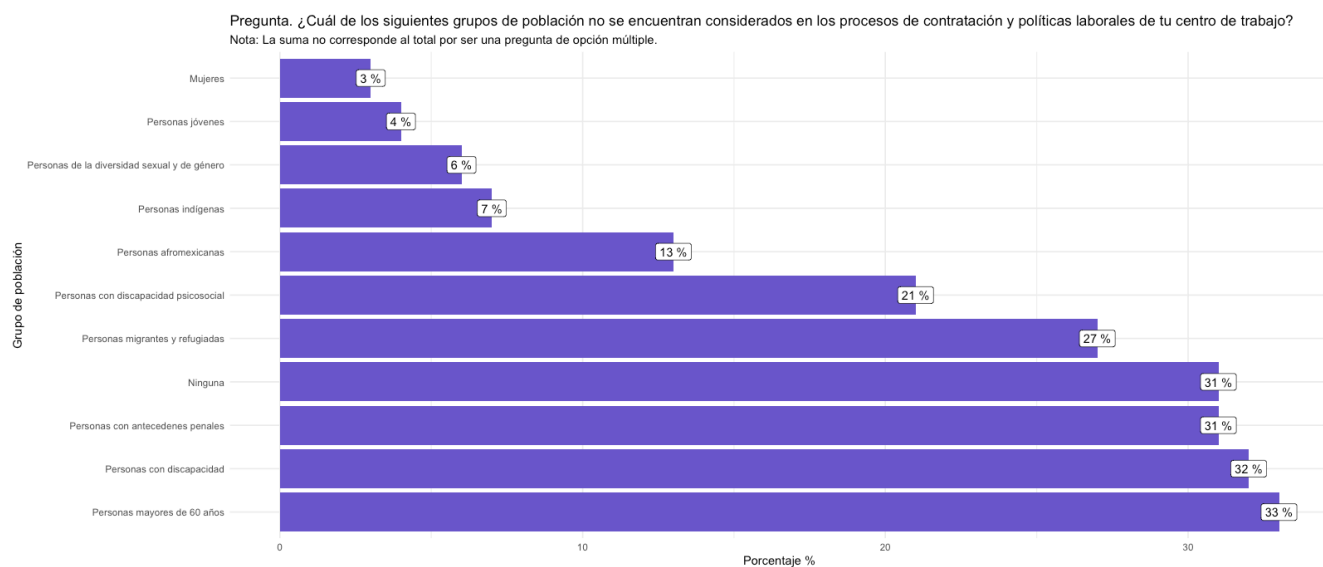
Fuente: Red Ciudad en Apertura.

⁷ 15 respuestas en el primer caso y 13 en el segundo planteamiento.

El 71% de las respuestas fueron favorables al informar que su centro de trabajo cuenta con políticas laborales inclusivas.

Sin embargo, el 28% mencionó no contar con dichas herramientas, siendo la principal razón el no haber formalizado prácticas a favor de la inclusión e igualdad, a pesar de sí implementarlas cotidianamente de manera informal. La segunda razón reportada se debe al tipo de actividades, zona en la que se realizan (campo) o porque sus instalaciones no son accesibles. Por último, la tercera razón se debe al propio desconocimiento o falta de capacitación en el tema.

Grupos de población no considerados en los procesos de contratación



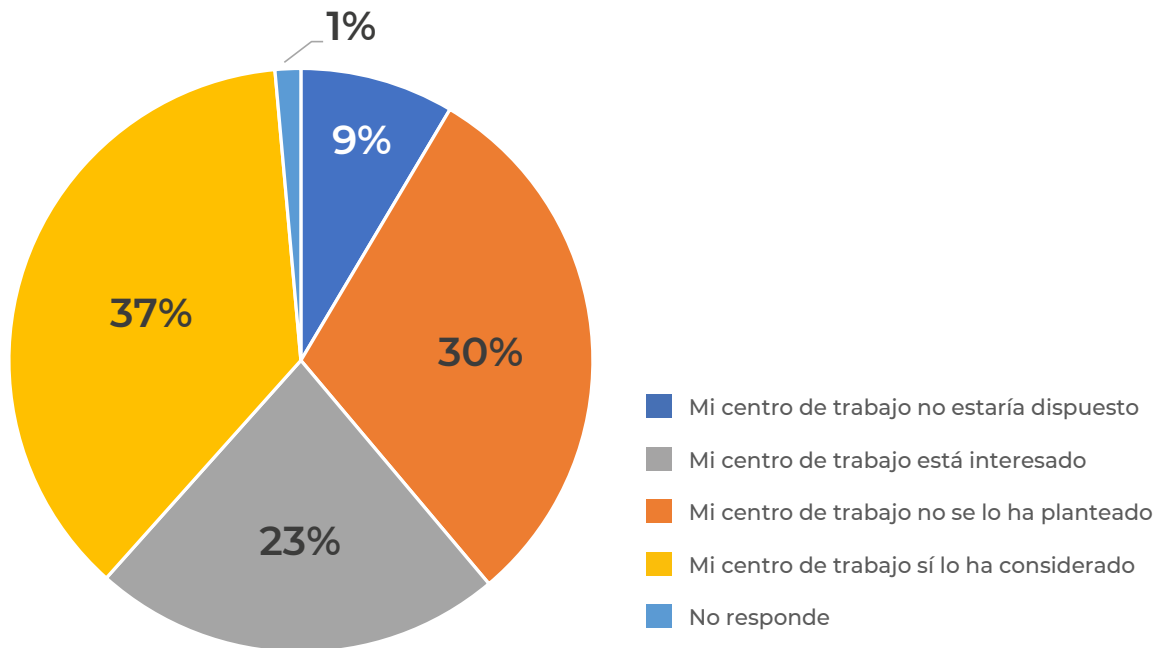
Fuente: Red Ciudad en Apertura.

Los tres principales grupos poblacionales que no se encuentran considerados en los procesos de contratación y políticas laborales de los centros de trabajo entrevistados son:⁸

⁸ Nota: La suma no corresponde al total por ser una pregunta de opción múltiple.

1. Personas mayores de 60 años.
2. Personas con discapacidad.
3. Personas con antecedentes penales.

Pregunta. ¿El centro de trabajo estaría dispuesto a impulsar convocatorias para reclutar personas que pertenezcan a grupos históricamente discriminados?



Fuente: Red Ciudad en Apertura.

Del total de los centros de trabajo entrevistados, el 37% de ellos informó que sí han considerado implementar convocatorias dirigidas para reclutar a personas que pertenezcan a grupos históricamente discriminados, mientras que el 23% de centros laborales argumentó encontrarse interesado en gestionar estas prácticas de inclusión laboral. Es decir, el 60% del total de los centros de trabajo participantes de la encuesta podrían ser considerados futuros agentes de cambio y promotores de la no discriminación y de la diversidad en los equipos de trabajo.

No obstante, el 40% restante manifestó lo siguiente: no haberse planteado el tema de manera previa (30%), que su centro de trabajo no se encontraría dispuesto a implementar campañas de contratación dirigidas (9%) y el restante no brindó más información (1%). En el primer caso, se detectó que la razón principal de no haberse planteado el tema fue el que los centros de trabajo mayoritariamente se consideran incluyentes o han realizado ciertas acciones para favorecer la igualdad de oportunidades para acceder al empleo, pero estas prácticas no se encuentran formalizadas en sus procedimientos o políticas laborales. Además, en algunos casos no se identifica la razón de generar acciones específicas hacia los grupos históricamente discriminados, ya que en los procesos de reclutamiento se aceptan a todas las personas que cubran el perfil del puesto.

Pendientes para incluir a personas de esos grupos poblacionales en la fuerza laboral

Pregunta. ¿Qué necesita tu centro de trabajo para incluir a personas de esos grupos poblacionales en su fuerza laboral?

Respuesta	Observaciones	Porcentaje
Capacitación/sensibilización	77	36%
Una política laboral de inclusión y diversidad	51	24%
Presupuesto	47	22%
Interés de las personas directivas en el tema	43	20%

De los centros de trabajo que participaron en el ejercicio se identificó que la capacitación y sensibilización son considerados los elementos más relevantes a fin de que un centro de trabajo inicie el proceso para incluir a personas de grupos

históricamente discriminados en su fuerza laboral (36%), seguido de la implementación de una política laboral de inclusión y diversidad en estos espacios (24%).

Además, los centros de trabajo mencionaron otras necesidades para impulsar este tipo de convocatorias:

- » Modificar su estructura y sistema organizacional, así como iniciar trabajos para contar con accesibilidad en sus instalaciones.
- » Tener acercamiento con bolsas de trabajo o con organizaciones de grupos poblacionales históricamente discriminados.
- » Generar y modificar sus perfiles laborales a favor de la diversidad y la no discriminación.
- » Difundir este tema con más centros de trabajo públicos, privados y sociales, ya que las o los clientes, o bien, las instancias encargadas de llevar a cabo los procesos de contratación desconocen estas prácticas.

Principales obstáculos para incluir a personas de los grupos poblacionales históricamente discriminados en la fuerza laboral

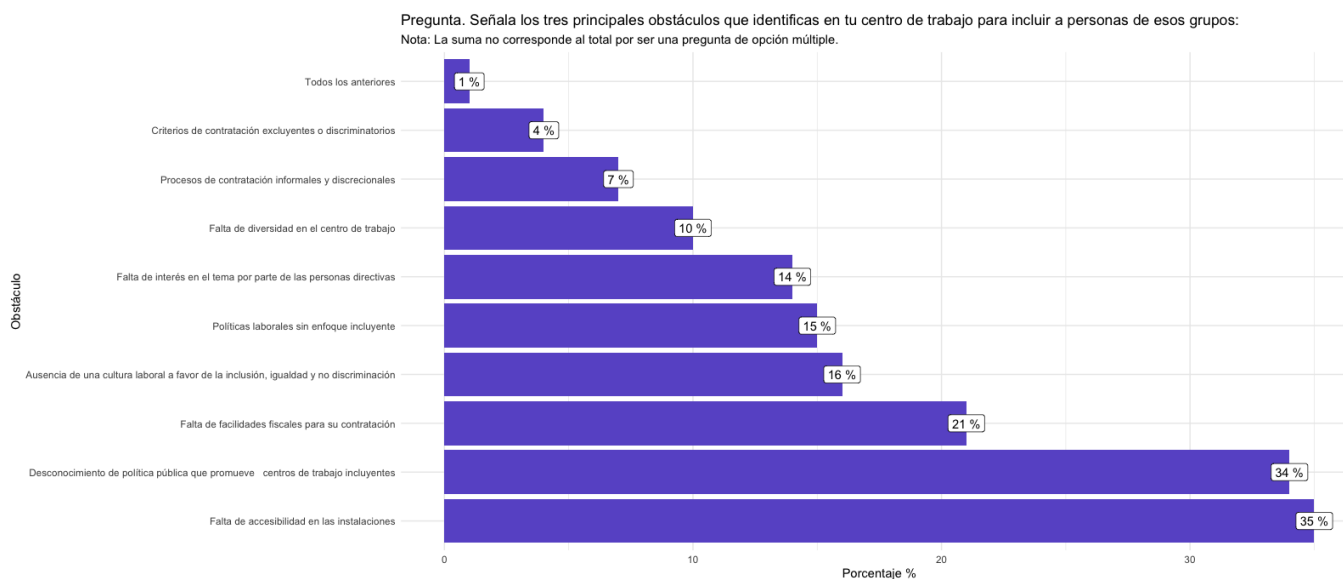
De la siguiente lista, señala los tres principales obstáculos que identificas en tu centro de trabajo para incluir a personas de esos grupos poblacionales

	Respuestas	Observaciones
Falta de accesibilidad en las instalaciones	73	35%
Desconocimiento de política pública que promueve centros de trabajo incluyentes	72	34%
Falta de facilidades fiscales para su contratación	44	21%

(Continúa tabla)

	Respuestas	Observaciones
Ausencia de una cultura laboral a favor de la inclusión, igualdad y no discriminación	33	16%
Políticas laborales sin enfoque incluyente	32	15%
Falta de interés en el tema por parte de las personas directivas	30	14%
Falta de diversidad en el centro de trabajo	22	10%
Procesos de contratación informales y discrecionales	14	7%
Criterios de contratación excluyentes o discriminatorios	8	4%
Todos los anteriores	2	1%

Fuente: Red Ciudad en Apertura.



Fuente: Red Ciudad en Apertura.

El 35% de los centros de trabajo encuestados consideró que la primera dificultad para incluir a los grupos de población históricamente discriminados en la Ciudad de México es la falta de accesibilidad en los espacios físicos e instalaciones. Esta mención demuestra, además, que probablemente las personas que respondieron piensan sólo en las personas con discapacidad cuando se refiere a grupos discriminados.

El siguiente obstáculo que identificaron, con un 34%, es la falta de conocimiento de políticas incluyentes que se promueven dentro de los espacios laborales y, con un 21%, la falta de facilidades fiscales para su contratación, lo que da cuenta de un desconocimiento sobre las directrices y esfuerzos contenidos en las leyes de trabajo y relacionadas con los derechos humanos que rigen en el país.

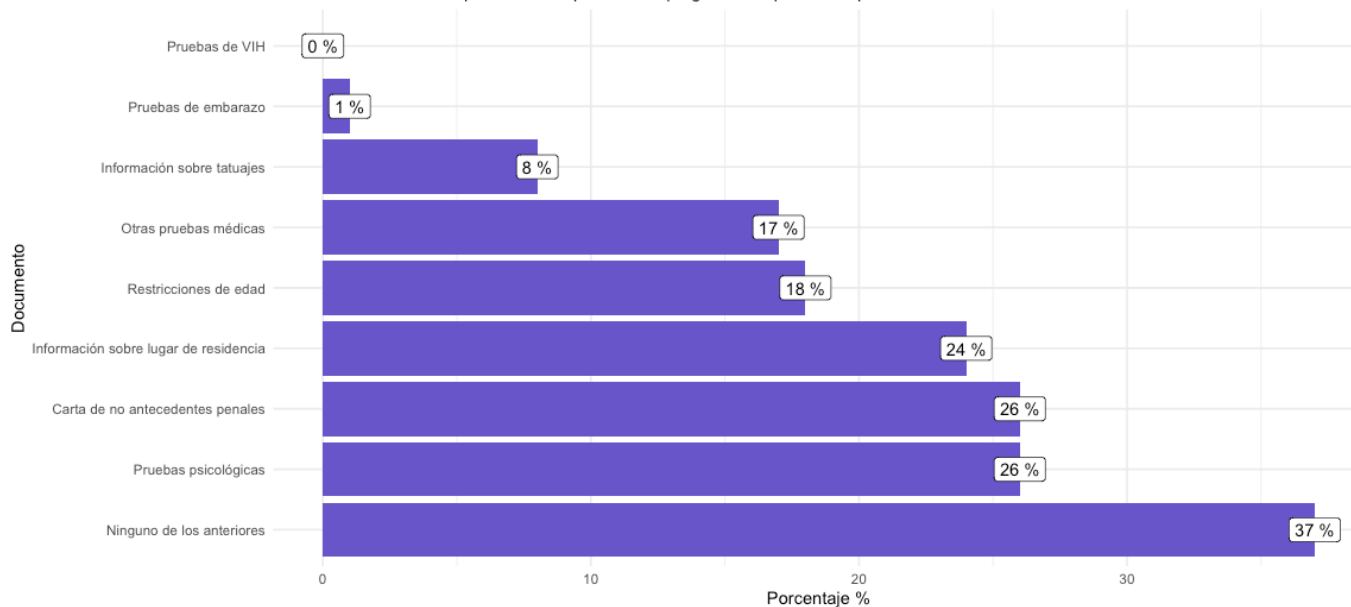
Un 16% consideró como un obstáculo la ausencia de una cultura laboral a favor de la inclusión, igualdad y no discriminación, a este factor le acompaña la falta de políticas laborales encaminadas hacia este objetivo y el desinterés de las personas directivas o jefas en estos temas, ya que señalaron que las personas que se encuentran en los puestos de mando más altos jerárquicamente hablando carecen de interés y perspectiva a favor de la igualdad y no discriminación, por lo que es muy complejo poder implementar estas políticas dentro de los centros laborales.

En menores porcentajes, se encuentran identificados como obstáculos la falta de diversidad en los centros de trabajo y los procesos de contratación informales, discrecionales, excluyentes y discriminatorios. Este último llama la atención, ya que esta respuesta se encuentra principalmente en centros de trabajo grandes, que usualmente cuentan con procedimientos y políticas laborales más institucionalizadas y estructuradas que discrecionales.

Documentos que se solicitan en el proceso de contratación

Pregunta. Señala cuáles de los siguientes documentos solicitan en el proceso de contratación:

Nota: La suma no corresponde al total por ser una pregunta de opción múltiple.



Fuente: Red Ciudad en Apertura.

Esta pregunta se estructuró de tal forma que entre las opciones a escoger se incluyeran documentos que, al solicitarlos en los procesos de contratación, los centros de trabajo pueden caer en prácticas discriminatorias. Con base en esto, la respuesta con un mayor porcentaje fue la opción “Ninguno de los anteriores” con 37%, lo que puede apreciarse en el sentido positivo de que estos requerimientos cada vez son menos requeridos en los procesos de contratación.

El 26% de las respuestas mencionó que las pruebas psicológicas y las constancias de antecedentes no penales son elementos que aún se solicitan, lo cual podría resultar en una práctica discriminatoria, ya que la mayoría de las respuestas provienen de centros de trabajo de los sectores económicos de comercio, transportes, comunicaciones, restaurantes, servicios de alojamiento y servicios de apoyo en los

negocios, en los que tales requisitos para muchos perfiles y funciones no cumplen con los criterios de objetividad, racionalidad y proporcionalidad para justificarse.⁹

Con el 24% de respuestas se encuentra la solicitud de información sobre el lugar de residencia, que en ocasiones esto puede ser una determinante discriminatoria en los procesos de contratación, así como el 18% de las respuestas refiere que la edad sigue siendo un obstáculo para el acceso al trabajo en los procesos de contratación, y en un menor porcentaje se encuentra la solicitud de pruebas médicas, la información sobre tatuajes, pruebas de embarazo y VIH, que también la mayoría de las veces no se justifican en razón del perfil y las funciones de las vacantes determinadas.

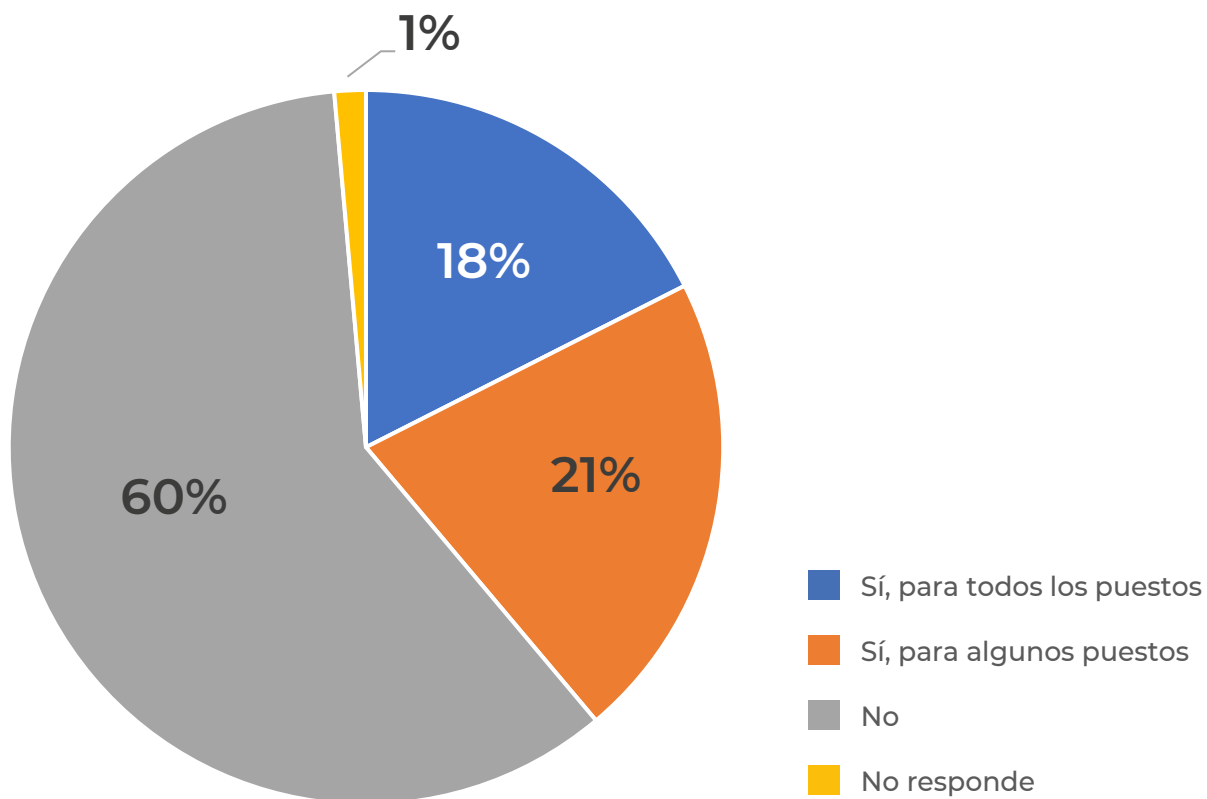
Sobre la contratación de personas egresadas de los centros de reclusión social

Con base en los porcentajes de respuestas obtenidos, en el que 60% de los centros de trabajo respondió que no solicitan la carta de antecedentes no penales como un requisito de contratación, se puede interpretar que poco a poco este tipo de requisitos van dejando de ser usados y exigidos, algunas de las explicaciones que compartieron quienes respondieron el instrumento fueron: “lo principal es contratar a una persona por sus referencias laborales”, “este documento no refleja el desempeño laboral de la persona” y “no es necesario”.

⁹ En la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, se define de esta manera: artículo 1, fracción III: “Discriminación: Para los efectos de esta ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud física o mental, jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo”.

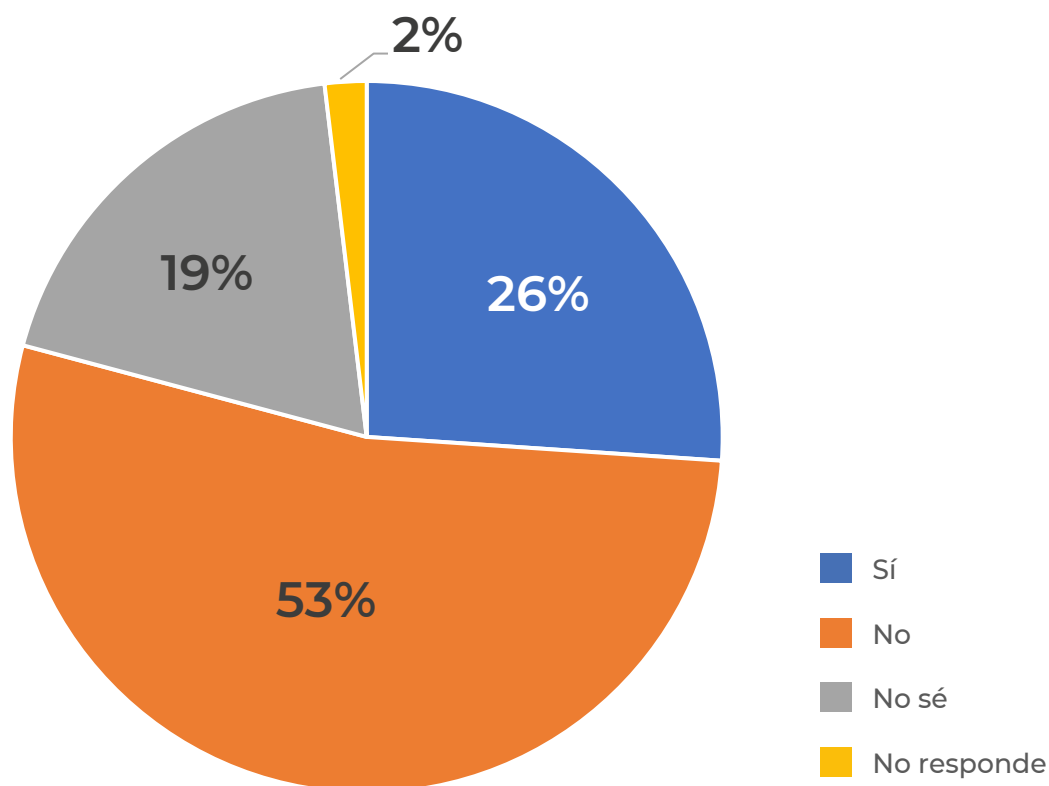
Con 21% de respuestas los centros de trabajo encuestados consideraron que sí es necesario pedirla para algunos puestos, la razón informada es que esto depende de las funciones que se desempeñarán. El 18% de las respuestas se posicionó en que sí es necesario solicitar este requisito para todos los puestos debido a motivos de seguridad, por políticas internas del espacio laboral y por cuestiones propias del giro del centro de trabajo.

Pregunta. ¿Tu centro de trabajo solicita carta de no antecedentes penales para sus procesos de contratación?



Fuente: Red Ciudad en Apertura.

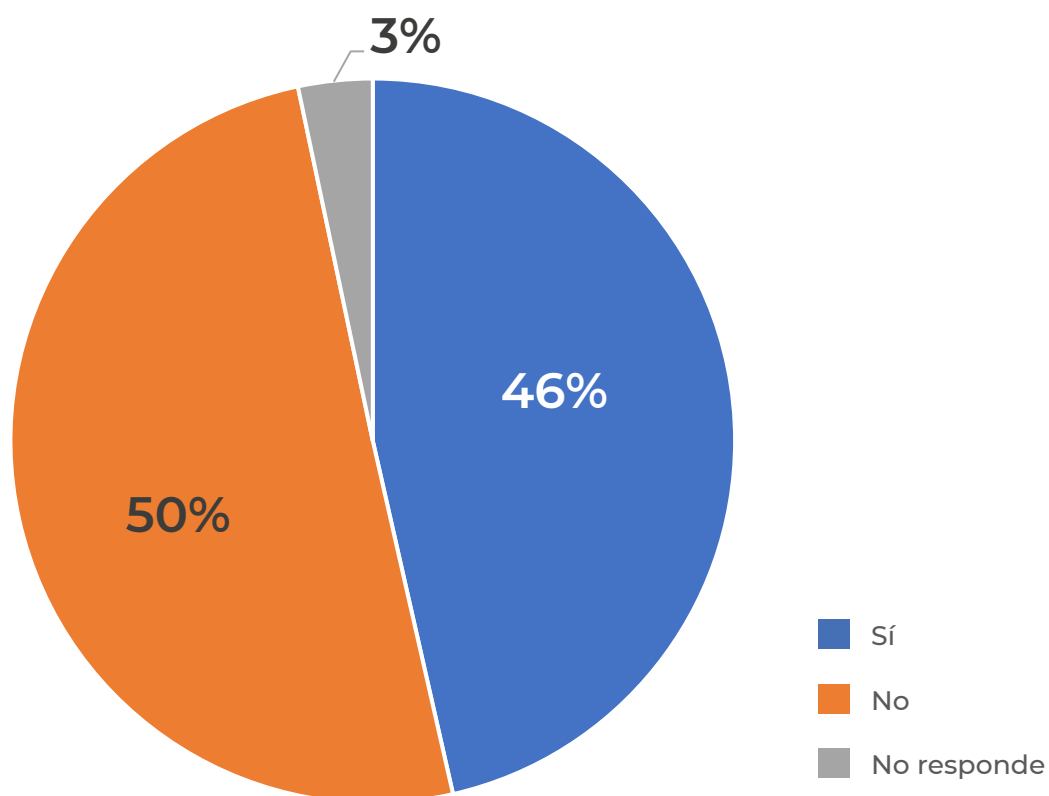
Pregunta. ¿Consideras que la solicitud de la constancia de antecedentes no penales es válida para concursar cualquier vacante laboral?



Fuente: Red Ciudad en Apertura.

Como se puede observar en la gráfica, la mayoría de las respuestas se posicionan en que las personas no consideran que la solicitud de carta de no antecedentes penales es necesaria para concursar por un puesto laboral, representadas con el 53% del total. El 26% de las personas respondió que sí y el 19% que no lo sabe.

Pregunta. ¿Existe en tu centro de trabajo la posibilidad de incorporar laboralmente a personas con antecedentes penales?



Fuente: Red Ciudad en Apertura.

En un panorama general, el 46% de los centros de trabajo interesados consideró que sí es posible incorporar a personas con antecedentes penales en sus centros de trabajo por las siguientes razones:

- » No se pide carta de antecedentes no penales en el centro laboral.
- » No se permite la discriminación en el centro laboral.
- » Siempre y cuando la persona candidata desee trabajar en el centro laboral.
- » Siempre y cuando la persona candidata cumpla con los requisitos o la experiencia deseada.

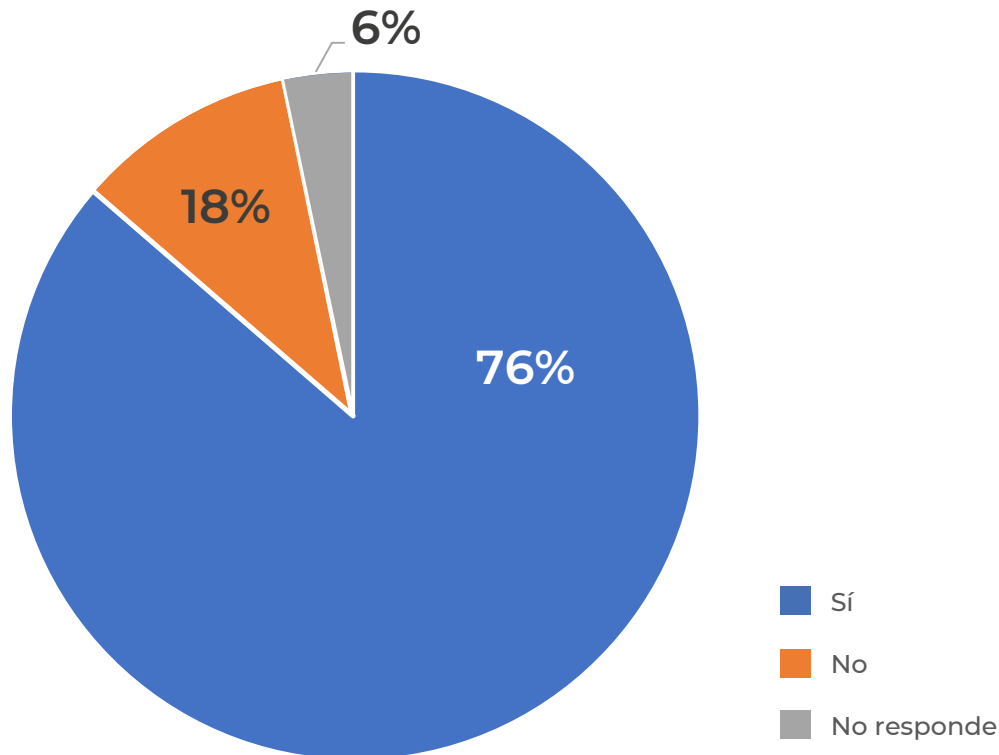
- » Existe la posibilidad, pero de igual forma hay restricciones según el delito cometido por la persona candidata y/o el perfil de la vacante.

Frente al 50% de las respuestas que respondieron que no existe la posibilidad de incorporar a las personas servidoras públicas en el centro de trabajo. Las explicaciones que proporcionan son:

- » Es un tema difícil para las y los jefes o personas encargadas.
- » En las políticas de contratación no existe la opción de contratación para personas con antecedentes penales.
- » Por políticas internas del centro de trabajo es necesario pedirla.
- » No contar con antecedentes penales es un requisito para el puesto por las funciones que se desempeñarán.
- » Las empresas no tienen la capacidad de contratar a una persona con esas características.
- » Existe la posibilidad, pero de igual forma hay restricciones según el delito cometido y/o de la vacante.
- » Por seguridad de clientes, empresa e información.
- » Por imagen de la empresa.

Las respuestas reflejan un desconocimiento generalizado de quienes justifican el requisito, en relación con el derecho a la igualdad y no discriminación para acceder al trabajo, o la repetición de un estereotipo basado en prejuicios, con su correspondiente refuerzo de estigmatización para las personas que han vivido la experiencia de la privación de la libertad.

Pregunta. ¿Crees que las personas con antecedentes penales deben tener las mismas oportunidades para concursar por vacantes en tu centro de trabajo?



Fuente: Red Ciudad en Apertura.

El 76% de las personas que respondió la encuesta opinaron que las personas con antecedentes penales sí deben tener las mismas oportunidades en el ámbito laboral, con estas consideraciones:

- » Si las personas ya cumplieron su condena y mantienen un proceso de cambio, deben tener derecho a la reinserción social y laboral.
- » Todas las personas tienen los mismos derechos y por tanto deberían tener las mismas oportunidades.
- » Toda persona tiene derecho al trabajo digno.
- » No se debe discriminar.
- » Sus antecedentes no definen sus habilidades y capacidades para trabajar.

No obstante, el 18% de las personas consideró que no deben tener las mismas oportunidades en el ámbito laboral por las siguientes razones:

- » Existe un riesgo al integrar a personas con antecedentes penales en los equipos de trabajo.
- » No se merecen las mismas oportunidades que las personas que no tienen antecedentes penales.
- » Porque la empresa maneja información sensible y se necesita personal de confianza.
- » Porque las personas que han cometido delitos es muy probable que lo vuelvan a hacer.
- » Porque en este país los procesos de reinserción son ineficaces.
- » A menos que lleven procesos de reinserción o procesos de reclutamiento más rigurosos para las personas con antecedentes penales.

Estas respuestas dan cuenta de que una parte de la población conoce los derechos y está sensible al menos a la propuesta de no discriminación.

Propuestas de acciones para implementar en los centros de trabajo con la finalidad de incluir a personal con antecedentes penales

Las personas que dieron respuesta a este instrumento sugirieron las siguientes acciones para que los centros de trabajo y las instituciones gubernamentales las implementen:

- » Desarrollar campañas de sensibilización, capacitación y difusión.
- » Promover leyes y políticas públicas que ayuden a la contratación de los grupos de población históricamente discriminados.
- » Trabajar con las y los funcionarios públicos y el Gobierno.
- » Realizar procedimientos de contratación específicos para las personas con antecedentes penales.

- » Concretar procesos de seguimiento específicos para estos grupos de población.
- » Generar posiciones laborales específicas para personas con antecedentes penales.
- » Revisar las políticas de contratación de la empresa.
- » Dejar de solicitar la carta de antecedentes no penales.
- » Fomentar el interés por parte de las personas en puestos de toma de decisión.

Recomendaciones para avanzar hacia la contratación de personal sin discriminación

En función de los resultados del cuestionario-diagnóstico se realizan las siguientes recomendaciones con el propósito de mejorar las vías de inclusión a un empleo digno de todas las personas, con un énfasis especial en los grupos históricamente discriminados, en particular para la inclusión de mujeres cis y transgénero que han egresado del sistema penitenciario.

Existen varias áreas de oportunidad identificadas en este cuestionario, por lo que se busca que esta herramienta sea de utilidad para personas tomadoras de decisiones, titulares de las áreas de recursos humanos y/o personas encargadas de contratación en los centros de trabajo.

Se recomienda considerar las siguientes sugerencias como un insumo para todas las partes involucradas en el proceso de contratación, tanto de personal operativo, administrativo y directivo, a fin de avanzar en la ruta de la inclusión laboral con igualdad y sin discriminación en los centros de trabajo.

Recomendaciones para personas directivas y tomadoras de decisiones en los centros laborales

- » Se invita a mantener los esfuerzos activos y voluntarios para avanzar en una política laboral a favor de la igualdad, equidad, inclusión, respeto a la identidad de género y no discriminación.
- » Se exhorta a acercar a su personal a los cursos de capacitación y sensibilización

que promueven los consejos contra la discriminación federal y estatales, así como los organismos de derechos humanos, a fin de fomentar una cultura laboral inclusiva y combatir la prevalencia de estereotipos, prejuicios y estigmas durante el periodo de contratación, ascenso, y en las actividades laborales cotidianas.

- » Se recomienda generar o modificar los perfiles laborales en los centros de trabajo a favor de la diversidad y la no discriminación, haciendo las adecuaciones necesarias.
- » Se sugiere realizar los cambios organizacionales a fin de instruir a las personas encargadas de la contratación de talento para que no soliciten documentos como constancia de antecedentes no penales, pruebas psicológicas, pruebas de embarazo, VIH y otras pruebas médicas, que no se justifiquen en la plaza, perfiles y funciones vacantes, por ser prácticas discriminatorias que vulneran el acceso al empleo de grupos de la población históricamente discriminados.
- » Se aconseja modificar la estructura física de las instalaciones en los centros de trabajo a fin de mejorar la accesibilidad en los espacios físicos para personas con discapacidad. Asimismo, se debe considerar que la accesibilidad no es sólo la infraestructura sino también programas y tecnología, así como lenguaje y narrativas incluyentes, como código braille, uso de subtítulos y de interpretación de lengua de señas mexicana (LSM).
- » Se alienta a que analicen la posibilidad de incorporar en los centros de trabajo a personas con antecedentes penales, cuando éstas demuestren tener los conocimientos y habilidades necesarios para desempeñar el puesto requerido.
- » Se invita a considerar que a través de la apertura se contribuye a la resiliencia, a la construcción de paz positiva y de instituciones sólidas.

Recomendaciones para personas encargadas del reclutamiento de talento en los centros laborales

- » Se invita a continuar con los esfuerzos particulares y voluntarios para concretar una política de responsabilidad social empresarial con el objetivo de mejorar su situación competitiva, su valor añadido y su impacto en la sociedad.
- » Se recomienda elaborar perfiles laborales acordes al giro del centro de trabajo, que prioricen conocimientos técnicos, habilidades y experiencia laboral, a fin

- de identificar rápidamente el perfil de la persona candidata requerida para ocupar un puesto, de manera incluyente y sin elementos de discriminación.
- » Se exhorta a priorizar en los CV elementos que no estén relacionados con la imagen personal o la apariencia física de la persona concursante (el 33% de los centros laborales consideran un CV con fotografía por encima de uno sin ésta).
 - » Se recomienda a los centros de trabajo que no cuenten con políticas laborales inclusivas a que se acerquen al Conapred y a las secretarías del trabajo federal y estatales, cualquiera que sea su tamaño y el sector económico al que pertenecen, para la elaboración y adopción de políticas laborales de inclusión y diversidad. Estos órganos están obligados a brindar la información y asesoría necesarias en este proceso.
 - » Se aconseja a los centros de trabajo tener mayor acercamiento y comprensión de los grupos poblacionales históricamente discriminados a fin de implementar la contratación de estas personas, principalmente por considerar que ya se adoptan políticas incluyentes en los centros de trabajo. Las organizaciones civiles en el tema pueden ser excelentes aliadas para ello.

Recomendaciones para personal operativo de los centros laborales

- » Se recomienda que en las solicitudes de talento se prioricen conocimientos técnicos, habilidades y experiencia laboral a fin de identificar rápidamente el perfil de la persona candidata requerida para ocupar un puesto, de manera incluyente y sin elementos de discriminación.
- » Se invita a analizar la posibilidad de favorecer la incorporación de personas con antecedentes penales en los centros de trabajo, cuando éstas demuestren tener los conocimientos y habilidades necesarios para desempeñar el puesto requerido.

Recomendaciones para instituciones públicas que velan por los derechos al trabajo y a la igualdad y no discriminación

- » Se sugiere al Conapred y a sus similares estatales ampliar la difusión de los cursos y talleres públicos gratuitos que ofrecen en materia de inclusión, igualdad y no discriminación a fin de combatir la prevalencia de estereotipos, prejuicios y estigmas en la cultura laboral, concretamente durante el periodo de contratación, e incentivar la formación de futuros agentes de cambio, promotores de la diversidad, inclusión laboral, igualdad y no discriminación en los centros de trabajo.
- » Se exhorta al Conapred, sus similares estatales y secretarías del trabajo federal y estatales, en coordinación con las cámaras empresariales nacionales y locales, a fomentar el interés de los centros laborales entrevistados por implementar convocatorias dirigidas a reclutar talento entre los grupos sociales históricamente discriminados.
- » Se recomienda al Conapred, sus similares estatales y secretarías del trabajo federal y estatales a incentivar la revisión de las certificaciones emitidas por las asociaciones, cámaras u órganos reguladores de los centros de trabajo, con la finalidad de asegurar que no contengan requisitos que redunden en discriminación, en particular que obstaculicen la empleabilidad de las personas exprivadas de la libertad.
- » Se invita al Conapred, el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres), y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) —instituciones participantes en la elaboración de la NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación— para que actualicen esta norma a fin de asegurar que los centros de trabajo incorporen en sus procesos de reclutamiento y selección del personal la prohibición de solicitar carta de no antecedentes penales, siempre que ésta no se relacione con las calificaciones requeridas para el desempeño del empleo, ni afecte los rubros de seguridad pública y privada.

Algunas consideraciones

- » Éste es un primer ejercicio que busca ser un cimiento para que se pueda fomentar a largo plazo la responsabilidad social empresarial, así como la adopción de las leyes laborales vigentes en materia de contratación sin discriminación.

- » Se plantea que este instrumento diagnóstico se pueda utilizar como un insumo para generar una política de responsabilidad social empresarial que involucre a su vez elementos dirigidos a todas las partes que intervienen en el proceso de contratación laboral, como personas en puestos de mando operativo, administrativo y ejecutivo.
- » Las recomendaciones que se plantean provienen de la interpretación de los resultados del cuestionario utilizado y consideran diferentes motivos por los que una persona solicitante de empleo puede enfrentar discriminación, como es el solicitar una constancia de antecedentes no penales o requisitos relacionados con su apariencia física, edad y pruebas médicas, por mencionar algunas.
- » Este instrumento diagnóstico no es solamente un documento informativo, sino que las recomendaciones que presenta se pueden orientar para que, en la práctica, las personas tomadoras de decisiones cuenten con información concisa, en lenguaje sencillo y claro, que contribuya a la sensibilización con miras a disminuir las prácticas discriminatorias en cuanto a la contratación laboral.
- » Con este instrumento se busca llegar a diferentes niveles de acción en los centros laborales, tanto al personal de recursos humanos para que tengan la disposición sensible e informada de contratar a personas de acuerdo con las recomendaciones contenidas en este reporte, como a las personas tomadoras de decisiones, proveedores o clientes para que de manera progresiva, todas y todos los actores importantes en el mercado laboral armonicen sus prácticas a favor del cumplimiento de la normatividad antidiscriminatoria que existe en la Ciudad de México y, por ende, en el país.

Conclusiones

Es importante que las personas exprivadas de la libertad tengan la oportunidad de reinsertarse en la sociedad, así como también contar con la posibilidad de acceder a un empleo digno acorde a sus conocimientos y habilidades y que pueda contribuir a su desarrollo personal y social, así como a la satisfacción de sus necesidades.

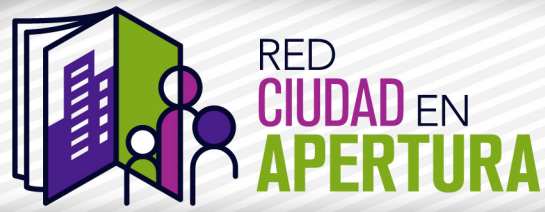
Gracias al cuestionario-diagnóstico se recolectó información para poder identificar las áreas de oportunidad que existen por parte de las personas que se dedican a contratar al nuevo talento en empresas grandes, pequeñas y micro, a fin de conocer las condiciones que contribuyen al objetivo de fomentar la contratación de personas egresadas del sistema penitenciario, particularmente mujeres cis y transgénero, así como personas mayores.

El objetivo final es identificar las razones principales sustentadas en la prevalencia de estereotipos, prejuicios y estigmas, a fin de dirigir los esfuerzos institucionales que permitan avanzar de manera focalizada en informar y sensibilizar al personal de los centros laborales para eliminar las barreras que obstaculicen la contratación de personas en situación de reinserción social, de abandono social y de calle.

De esta forma, se lograron recabar datos para generar una serie de recomendaciones que resaltan la importancia de sumar esfuerzos para que las personas de los grupos históricamente discriminados accedan a un empleo digno, a través de una serie de políticas laborales inclusivas que fomenten la igualdad y la no discriminación en los centros de reclutamiento laboral, a partir precisamente de valorar la diversidad social y cultural que nos caracteriza.

Las recomendaciones también alcanzan a las instituciones públicas correspondientes que entre sus atribuciones deben fomentar entre los centros de trabajo la elaboración y adopción de políticas laborales de inclusión y diversidad, brindándoles la información y asesoría necesarias en este proceso, así como incentivar la revisión de las certificaciones emitidas por las asociaciones, cámaras u órganos reguladores de dichos centros, esto para evitar que se obstaculice que las personas exprivadas de la libertad puedan encontrar un trabajo digno y libre de discriminación. En este sentido, cabe la invitación a considerar que a través de la apertura institucional se contribuye a la resiliencia, a la construcción de paz positiva y de instituciones sólidas, lo cual facilita la regeneración de la comunidad.

En síntesis, se pretende que las recomendaciones del presente reporte sirvan como un insumo en la discusión pública sobre la necesidad de contar con una política de responsabilidad social empresarial y de igualdad laboral y no discriminación indispensables que, además de cumplir con las leyes y los esfuerzos nacionales a favor del derecho al trabajo, lo hagan a favor del derecho a la igualdad y no discriminación, ambos derechos humanos consagrados en nuestra Constitución y en la normatividad federal y local.



Anexos

Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación

La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación fue publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 19 de octubre de 2015 y entró en vigor el 18 de diciembre del mismo año.

Es impulsada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred), que conforman el Consejo Interinstitucional de esta norma y se encargan de asesorar y acompañar a los centros de trabajo que deseen certificarse en ésta.

El objetivo es reconocer a los centros de trabajo que integren, implementen y ejecuten dentro de sus procesos de gestión y de recursos humanos prácticas para la igualdad laboral y no discriminación que favorezcan el desarrollo integral de sus personas colaboradoras. Asimismo, pueden obtenerla organizaciones del sector público, privado y social, de cualquier tamaño y giro, que se encuentren ubicadas en la República Mexicana, en cualquier momento del año.

Los pasos para obtener la certificación en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación son los siguientes:

1. Conocer los 14 requisitos de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

Tipo de requisito	Requisito	Puntaje máximo	
Requisitos de certificación críticos	1. Política de igualdad laboral y no discriminación	10	30
	2. Comité para la igualdad y no discriminación	5	
	3. Procesos de reclutamiento y selección de personal sin discriminación	5	
	4. Auditoría interna	5	
	5. Medición del clima laboral	5	
Requisitos de certificación no críticos	6. Código de ética	3	70
	7. Igualdad salarial (incluye prestaciones y compensaciones)	5	
	8. Ascenso y permanencia con igualdad de oportunidades	5	
Tipo de requisito	Requisito	Puntaje máximo	
Requisitos de certificación no críticos	9. Capacitación con igualdad de oportunidades	5	70
	10. Capacitación en igualdad laboral y no discriminación	5	
	11. Lenguaje incluyente, no sexista y de forma accesible	5	
	12. Coresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal	23	
	13. Accesibilidad en el centro de trabajo	12	
	14. Mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y sancionar prácticas de discriminación y violencia laboral	7	

Para obtener la certificación se requiere cumplir los requisitos críticos en su totalidad con 30 punto y obtener un mínimo de 70 punto en total

Adicionalmente, se puede elevar el nivel de certificación si se cumple con algunas medidas para la igualdad que enlista la Norma Mexicana 025:

Oro: 70 puntos + 4 medidas
 Plata: 70 puntos + 3 medidas
 Bronce: 70 puntos + 2 medidas

- Solicitar el Folio de Registro de Participación al Consejo Interinstitucional con la carta compromiso y la cédula de registro.

3. Realizar una auditoría interna para determinar las adecuaciones necesarias en el centro de trabajo para el cumplimiento de los requisitos y las medidas de nivelación.
4. Contar con las constancias de no incumplimiento vigentes a la Ley Federal del Trabajo (LFT) y la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED).
5. Llevar a cabo la Auditoría de Certificación ante el Organismo Certificador avalado por la Entidad Mexicana de Acreditación, A. C. (EMA).
6. Enviar copia del Certificado y solicitud de Uso de Marca al Consejo Interinstitucional.
7. Para mantener la certificación se deberán realizar acciones de mejora continua y la Auditoría de Vigilancia a los dos años posteriores de haber sido certificado.
8. Después de cuatro años de haber obtenido la certificación, se invita a comenzar su proceso de recertificación.

Para más información consulta la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación en el micrositio:

<https://nmx.conapred.org.mx>

¿Qué es la constancia de antecedentes no penales?

Es un documento expedido por el Gobierno federal en el que se acredita que la persona que lo solicita no tiene antecedentes penales o, en su defecto, a través de este documento se establece si efectivamente los tiene.

De acuerdo con la Ley Nacional de Ejecución Penal, los únicos supuestos en los que se podrá pedir la constancia de antecedentes no penales son los siguientes:

- a. Cuando la soliciten las autoridades administrativas y judiciales competentes para fines de investigación criminal, procesales o por requerimiento de autoridad judicial.
- b. Cuando sea solicitada por ser necesaria para ejercitar un derecho o cumplir un deber legalmente previsto.

- c. En los casos específicos en los que la normatividad lo establezca como requisito para desempeñar un empleo, cargo o comisión en el servicio público, o bien para el ingreso a instituciones de seguridad pública o privada, así como cuando por la naturaleza del empleo o por razones de interés público se considere exigible.
- d. Cuando sea solicitada por una embajada o consulado extranjero en México, o bien, a través de una embajada o consulado de México en el extranjero.

Por el contrario, no serán emitidas en el siguiente supuesto:

- a. Para cumplir un requisito de ingreso o desempeño de un empleo, esto siempre y cuando no tenga relación con el inciso B anteriormente mencionado (empleo, cargo o comisión en el servicio público, o bien para el ingreso a instituciones de seguridad pública o privada).

Aun cuando en la mayoría de las vacantes no se justifica como requisito para el trabajo, precisamente por ser un criterio discriminatorio, en caso de requerirse una constancia de antecedentes no penales, el Gobierno de la Ciudad de México puso a disposición el portal web <https://www.noantecedentes.cdmx.gob.mx> para tramitar este documento en línea.

Recuerda: Las constancias digitales de antecedentes no penales NO serán emitidas para satisfacer un requisito de ingreso o desempeño de un empleo.

Apéndice del diagnóstico

- » El cuestionario aplicado, los resultados del cuestionario-diagnóstico *Fortalecimiento de Capacidades para el Empleo Sin Discriminación* y la base de datos de las respuestas recibidas se pueden consultar en el micrositio de la Red Ciudad en Apertura:

<https://infocdmx.org.mx/redciudadenapertura/inicio/>

Publicaciones relacionadas

Se recomienda acercarse a las siguientes publicaciones para conocer más sobre los temas relacionados con una cultura de inclusión laboral:

- » Conapred (2022). *Embarazo, maternidad y responsabilidades familiares. 10 Mitos y realidades*. México: Conapred. Disponible en:
https://nmx.conapred.org.mx/materiales_consulta/descarga/material_32.pdf
- » Conapred (2018). *Encuesta Nacional sobre Discriminación (Enadis) 2017. Prontuario de resultados*. México: Conapred. Disponible en:
http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Enadis_Prontuario_Ax.pdf

Integrantes de la mesa de cocreación Fortalecimiento de Capacidades para el Empleo Sin Discriminación

Kenya Cuevas Fuentes, Casa de las Muñecas Tiresias, A. C.
Mahia Mishelle Calderón Mata, Casa de las Muñecas Tiresias, A. C.
Raúl Caporal Montes, Casa Frida Refugio LGBT
Dafne Selene González Rivera, Colibres, A. C.
Carlos Rodríguez, Colibres, A. C.
Daniel Serrano, Interculturalidad, Salud y Derechos, A. C. (Insade).
Beatriz Maldonado, Mujeres Unidas por la Libertad
Claudia Guzmán, Instituto para el Desarrollo Democrático y la Competitividad (Iddeco)
Paulina Elsa Zepeda García, Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo (STyFE)
Oyuki Martínez, Unidad de Salud Integral para Personas Trans
Gabriela González, Alcaldía Miguel Hidalgo
Eduardo Contró Rodríguez, Alcaldía Miguel Hidalgo
Sandra González Servín, Alcaldía Miguel Hidalgo
Daniel Taboada Elías, Alcaldía Azcapotzalco
Alan García, Alcaldía Azcapotzalco
Nancy Carmona Arellano, EQUIS Justicia para las Mujeres
Alejandra Ramos, EQUIS Justicia para las Mujeres
Gerardo Contreras Ruvalcaba, Investigador independiente
Rosa María Pérez García, Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (Copred)
Armando Meneses, Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (Copred)
Norma Angélica Castro García, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred)
Estefanía Isabel Landa Jaurez, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred)
Génesis Ruiz Cota, Diseño Editorial (Conapred)
Daniela López, Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México (Semujeres)
Ana Laura Arvizu, Alcaldía Venustiano Carranza

Equipo de Estado Abierto del Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México¹⁰

María del Carmen Nava Polina, Comisionada Ciudadana del Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México y Coordinadora del Equipo de Estado Abierto
María Soledad Rodrigo
Daniel Saavedra Lladó
David Martínez Huerta
Andrea Angelini Zarzosa

¹⁰ El Equipo de Estado Abierto está coordinado por la Comisionada Ciudadana María del Carmen Nava Polina, y se integra por su equipo de asesoría, personal de la Dirección de Estado Abierto, Estudios y Evaluación, así como por su equipo de ponencia.

Organizaciones e instituciones que integran el grupo de trabajo



GOBIERNO DE LA CIUDAD DE MÉXICO | SECRETARÍA DE LAS MUJERES



GOBIERNO DE LA CIUDAD DE MÉXICO | COPRED



GOBIERNO DE LA CIUDAD DE MÉXICO

SECRETARÍA DE SALUD



UNIDAD DE SALUD INTEGRAL PARA PERSONAS TRANS



GOBIERNO DE LA CIUDAD DE MÉXICO | SECRETARÍA DE TRABAJO Y FOMENTO AL EMPLEO



GOBERNACIÓN SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN



CONAPRED CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN

#AperturaSinExcepción - Este documento forma parte de las acciones realizadas en la Red Ciudad en Apertura, coordinada por el equipo de Estado Abierto del Info CDMX. Ciudad de México, 10 de abril de 2023.