



PALABRAS PARA LA PARTICIPACIÓN EN LA SESIÓN DE PARLAMENTO ABIERTO EN MATERIA LABORAL

I. Datos generales

Por acuerdo de su Junta de Coordinación Política, el Senado organizó un ejercicio de parlamento abierto sobre el decreto publicado el 1 de mayo de 2019 en materia de justicia laboral, libertad sindical, negociación colectiva, así como de las reservas presentadas por senadoras y senadores de diversos grupos parlamentarios durante la discusión y aprobación de la reforma en el Senado.

La Mtra. Haas participará en la Mesa 2, “Discriminación y Acoso Laboral”. La sesión se divide en dos partes; en la primer expondrán ocho personas invitadas en **intervenciones de máximo cinco minutos** (**Gloria Careaga Pérez**, Directora del Programa de Sexualidad, Salud y VIH, CNDH; **Armando Ocampo Zambrano**, Titular de la Comisión de Atención a Víctimas de la CDMX; **Manuel Fuentes Muñiz**, Profesor Investigador de la UAM; **Noémie Feix** Oficial Nacional del Empleo en la OIT; **Federico Anaya** Miembro del Ilustre y Nacional Colegio de Abogados de México; **Abraham Madero** Director Ejecutivo del Early Institute México; **Octavio Carvajal Bustamante**, Presidente de la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la CONCAMIN), con la moderación del **Senador Raúl Bolaños Cacho Cué**. **En esta parte, la Mtra. Haas será la primera en participar**. En la segunda parte habrá una ronda de preguntas y respuestas abierta a las y los asistentes. Se espera que las respuestas de las personas ponentes no sean mayores a tres minutos



II. Ideas principales

- Muy buenos días a todas y todos. Saludo al Senador Raúl Bolaños y a quienes también me acompañan en esta mesa: **Gloria Careaga Pérez**, Directora del Programa de Sexualidad, Salud y VIH, CNDH; **Armando Ocampo Zambrano**, Titular de la Comisión de Atención a Víctimas de la CDMX; **Manuel Fuentes Muñiz**, Profesor Investigador de la UAM; **Noémie Feix** Oficial Nacional del Empleo en la OIT; **Federico Anaya** Miembro del Ilustre y Nacional Colegio de Abogados de México; **Abraham Madero** Director Ejecutivo del Early Institute México; **Octavio Carvajal Bustamante**, Presidente de la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la CONCAMIN, así como a las y los senadores y personas asistentes que hoy nos acompañan.
- El acoso laboral y sexual es un problema muy serio en el mundo laboral de nuestro país. De acuerdo con datos del INEGI, casi una de cada cuatro personas dejó su empleo en los primeros tres meses de este año por discriminación o acoso. Se trata de la cifra más alta desde 2008.¹
- En Conapred estamos convencidas de que, como lo hace la pregunta del INEGI, cuando se habla de acoso laboral o sexual, también se debe hablar de discriminación. ¿Por qué? porque los espacios laborales donde hay discriminación, pero sobre todo,

¹ INEGI (2019), Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, primer trimestre de 2019



donde se tolera, fomentan de manera indirecta un contexto propicio para el acoso.

- Pongamos algunos ejemplos: si en un entorno de trabajo se permite que a las mujeres se les despidan por estar embarazadas; que las personas indígenas tengan menos probabilidad de ser contratadas por su origen étnico; o se restringen los ascensos a las personas LGBTI por su orientación sexual o identidad de género, se está mandando el mensaje de que esas personas no merecen el mismo trato ni las mismas oportunidades que las demás, y que se justifica tomar medidas para recordárselos. Esas medidas pueden ser algunas formas de acoso laboral o sexual.
- Se sabe, por ejemplo, que muchos casos de violencia sexual en el trabajo contra las mujeres no tienen como objetivo principal la satisfacción sexual del agresor, sino “recordarle a la mujer cuál es su lugar” o presionarla para que renunciara.
- Ahora bien, los prejuicios y estereotipos que existen sobre las personas discriminadas sirven también para justificar tanto la discriminación como el acoso. Por ejemplo, el prejuicio de que las mujeres que ascienden lo hicieron a cambio de algún favor sexual. Con esa idea se descalifica a priori cualquier mérito de la persona para el cargo; su ascenso se reduce a una transacción que además tienen una enorme sanción social. Este tipo de prejuicios pueden justificar, y en el peor de los casos, incluso promover que se agrede directamente a la persona.



- Desde esta perspectiva, en el Conapred estamos convencidas de que para prevenir el acoso se necesitan también políticas que combatan los ambientes laborales discriminatorios. Un ejemplo muy concreto de este tipo de políticas es la Norma Mexicana en Igualdad y no Discriminación, que impulsamos en conjunto la Secretaría del Trabajo, el Inmujeres y Conapred.
- Se trata de un reconocimiento del gobierno federal a las empresas, organizaciones civiles e instituciones públicas que cumplan con ciertas medidas de inclusión laboral, verificadas por un organismo evaluador independiente. Por ejemplo, contar con una política contra la discriminación, crear mecanismos que vigilen su cumplimiento y contar con procesos de reclutamiento libres de sesgos discriminatorios. Si además cumplen con otras medidas, como espacios laborales reservados para personas con discapacidad o contar con al menos 40% de los puestos directivos ocupados por mujeres, los centros de trabajo pueden obtener un distintivo adicional (niveles bronce, pata y oro).
- Otra medida importante es crear la información desagregada que permita conocer la verdadera magnitud de la discriminación en el empleo. En Conapred hemos recibido alrededor de 3,400 quejas por presuntos actos de discriminación laboral desde 2012 hasta junio de este año. Sin embargo, sabemos que esta cifra no refleja los casos que ocurren en todo el país. En ese sentido, estamos trabajando en una estrategia nacional contra la discriminación que contempla, entre otras acciones, trabajar con instituciones como el IMSS para que logremos una mayor



desagregación de la información en los registros de los centros de trabajo que nos permita acercarnos más al verdadero tamaño de la discriminación en el país.

III. Agradecimientos

Quiero agradecer la invitación a este Parlamento Abierto a los senadores Martí Batres Guadarrama, presidente de la Mesa Directiva del Senado de la República, Napoleón Gómez Urrutia, presidente de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, Clemente Castañeda Hoeflich presidente de la Comisión de Anticorrupción, Transparencia y Participación Ciudadana. También agradezco la presencia e interés de las y los senadores y personas asistentes que hoy nos acompañan. Estoy segura de que los trabajos de esta sesión serán muy enriquecedores. Muchas gracias.