

La Discriminación Institucionalizada dentro de las Empresas ¿Permanece Sólo dentro de Ellas?

Por: Lic. Alma Alvarez Y DeLucio Comité de Diversidad e Inclusión AMPPI

Estando en el Taller de Discriminación que organizó el Comité de Diversidad e Inclusión de AMPPI, impartido por la Lic. Verónica Carranza de la COPRED, escucho los puntos de vista de mis compañeros y observo cómo son justificadas las conductas, políticas y posiciones discriminadoras en el ámbito laboral de nuestro gremio al referirse a situaciones de selección de personal y los perfiles para las vacantes.

Se evidencia lo arraigado que tenemos ciertos prejuicios y como no sólo es aceptada la discriminación, sino que está institucionalizada en nuestras empresas. Percibo la normalización de estos prejuicios y paradigmas que llevan a la estimación (o sobre estimación) de la apariencia física de las personas sobre sus capacidades, habilidades o experiencia. Es decir, existe la idea de que cierta apariencia o estereotipo podrá reeditar a la empresa en imagen (lo que sea que signifique o como se estime financieramente), percepción de profesionalismo (por parte de clientes y autoridades) y así, en la efectividad de los procesos legales que, eventualmente, se traducirán en rentabilidad y crecimiento del negocio.

Esta lógica lleva a la discriminación desde el momento de la selección de personal, pero también en las oportunidades de preparación, exposición ante clientes y ante el gremio; hasta en el crecimiento y escalamiento en el organigrama o en la oportunidad de convertirse en asociado o socio, que es la misma problemática que se presenta en la gran mayoría de los sectores empresariales.

De acuerdo con la Encuesta Nacional de discriminación ENADIS 2017 este tipo de ideas preconcebidas o prejuicios son causa importante de discriminación para diferentes grupos poblacionales como son las personas indígenas, con discapacidad, diversidad religiosa, niñas y niños, mujeres, personas mayores, adolescentes y jóvenes.

Población de 18 años y más que está de acuerdo con frases de prejuicios hacia distintos grupos de la población, por sexo.



Fuente: INEGI. Encuesta Nacional sobre Discriminación 2017.

De los datos que arrojó la ENADIS 2017 se observa que más del 20% de la población mayor de edad ha sido discriminada en el último año por un motivo directamente relacionado con características o condiciones de su persona como son: el tono de piel, la manera de hablar, su peso o estatura, la forma de vestir o de su arreglo personal así como por su clase social, lugar donde vive, creencia religiosa, sexo, edad u orientación sexual.



Fuente: INEGI. Encuesta Nacional sobre Discriminación 2017.

Es de llamar la atención que la principal causa de discriminación sea la apariencia, esto es, las características físicas de la persona, la forma de vestir, el arreglo personal, el peso, la estatura etc., -pese a la prohibición que establece el artículo 1º de la Constitución Mexicana y el artículo 4 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación- y esto revela lo agresivo y absurdo del criterio social prevalente, mismo que se emplea durante la selección de personal de distintos corporativos y firmas legales. En la actualidad, en nuestro gremio, varias firmas aún incluyen en los requisitos para las vacantes “buena presentación” y se continúan solicitando datos como dirección, religión, enfermedades, peso (talla), etc., que en estricto sentido no son útiles para evaluar el talento humano, pues no están dirigidas a discernir si las habilidades competencias o experiencia del candidato son apropiadas para llevar a cabo las funciones del puesto. De esta forma se denota el clasismo y racismo vigente en nuestra esfera empresarial.

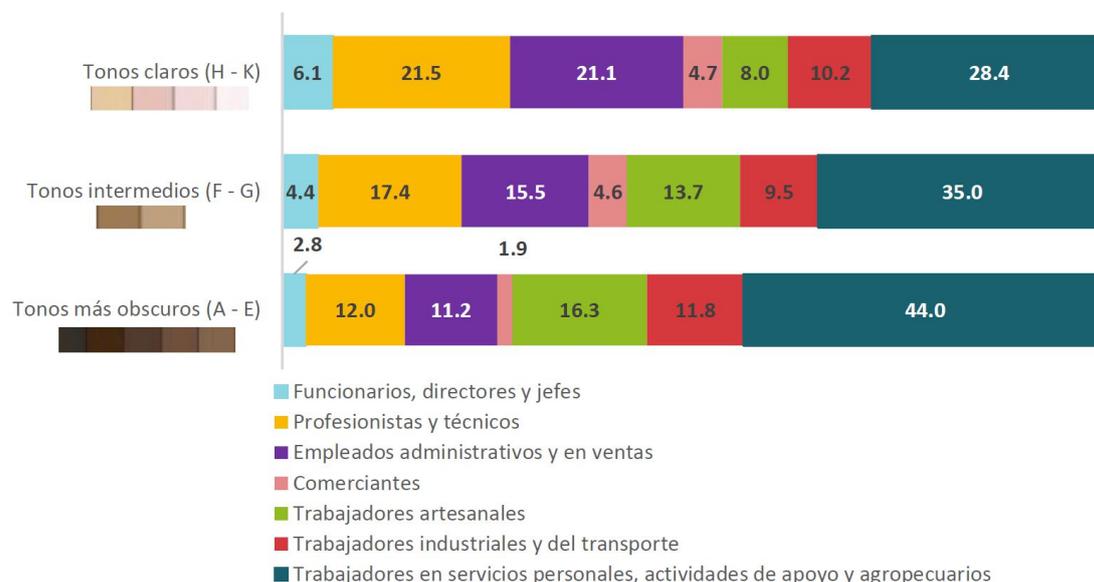
El comunicado de prensa Num. 346/18 de la ENADIS 2017 cita que “Las desventajas que enfrentan de manera histórica los pueblos indígenas y etnias afrodescendientes, no son exclusivas de estos grupos, existen factores asociados al racismo, que limitan el acceso de oportunidades y el pleno ejercicio de los derechos fundamentales. El *tono de piel* es un motivo de discriminación que puede afectar a las personas en distintos ámbitos de su vida...”. Esto también se percibe de los resultados de la ENADIS (ver tabla siguiente), donde se observa que las personas con tonalidades de piel claras son las que en mayor porcentaje ocupan posiciones de rangos medios a superiores en tanto que los rangos medio bajo y los más bajos son porcentualmente en mayoría ocupados por personas con tonalidades de piel más oscuras.

Esto es, se observa que cerca del 50% (48.7%) de las personas con tonos de piel más claros ocupan puestos en la administración, ventas, profesionistas y técnicos y son estas personas las que tienen mayor porcentaje de ocupación de puestos como funcionarios o directivos (6.1 vs 2.8 de las personas con piel más oscura). En contraste, los trabajos

artesanales, industriales, del transporte, servicios personales, actividades de apoyo y agropecuarias son en los que se ocupa la mayoría de las personas con tonos de piel oscuros (72.1%) y así también la mayoría de la población con tonos de piel intermedios (poco menos del 60%) labora en estas actividades.

Estos resultados son impactantes, siendo que en nuestro país predominan las personas con tonalidades de piel morena (de oscura a intermedia) y traen a la luz el impacto que tiene la discriminación en las oportunidades para la preparación profesional y el acceso a posiciones laborales superiores.

Porcentaje de la población de 18 a 59 años por tipo de ocupación, según tonalidad de su piel



Fuente: INEGI. Encuesta Nacional sobre Discriminación 2017.

Esta sistematización de la discriminación por la apariencia u origen étnico de las personas se hizo más que evidente con el caso de Yalitza Aparicio quien tras recibir el reconocimiento de su trabajo como actriz en las esferas internacionales, fue atacada en las redes sociales en México, desacreditando su trabajo y mérito, haciendo burla, sarcasmos e insultos sobre su apariencia física y origen étnico. Esto fue una demostración absoluta de como el clasismo y el racismo se encuentra normalizados desde hace mucho tiempo en México, llevando a conductas y lenguaje denigrante hacia las personas con rasgos indígenas o con color de piel más oscura.

La ola de agresiones hacia Yalitza y su postura como personalidad la han llevado a pronunciarse en defensa de la mujer y la no discriminación, exponiendo los prejuicios que existen sobre la apariencia de las personas declarando “No es necesario llegar a Hollywood para saber que esta profesión es complicada y hay discriminación. Ojalá las cosas cambien y que haya más oportunidades para las personas y dejemos de lado los estereotipo que tanto nos han afectado como sociedad”¹ "Tenemos la idea de que por

¹ Fuente: El Universal, Diario, EFE, 11/04/2019 <https://www.eluniversal.com.mx/espectaculos/farandula/yalitza-aporicio-el-feminismo-busca-la-equidad-no-la-superioridad-femenina>

formar parte de cierta clase social no puedes aspirar a algo más y a veces la misma sociedad te lo va recalcando: no tienes el físico, no das el perfil, el apellido no te ayuda y no puedes aspirar a algo más" y se ha manifestado a favor de la diversidad social, étnica y cultural expresando que desea "con todo el corazón" que el mundo se dé cuenta de su diversidad y acabe con los prejuicios y los estereotipos porque "nos están limitando."²

Por su parte Cesar Casas Ferrer, fundador de la Federación Mexicana de Empresarios LGBT (FMELGBT+) también considera que la discriminación limita a las empresas del talento existente en los grupos discriminados y asegura que "la discriminación hacia la comunidad diversa sexualmente le cuesta a México 80 mil millones de dólares al año, lo que equivale a la suma del producto interno bruto de cinco estados del país"³

En México, más del 50 % de las personas de la diversidad sexual no revelan su identidad de género u orientación sexual en su lugar de trabajo, según la Encuesta sobre Diversidad y Talento LGBT en México hecha en 2018. Así también, el 39 por ciento de las personas que no revelan su orientación sexual o identidad de género señalan que se le ha cuestionado sobre este particular para obtener un empleo, mientras que al 35% de ellas se la ha negado un empleo por su orientación sexual o identidad de género y al 26 % de estas personas se le ha despedido por esa "causa", de acuerdo con la Encuesta sobre homofobia y el mundo laboral en México.

Estas prácticas discriminatorias lejos de ser redituables para las empresas tienen costos de la magnitud que señala Cesar Casas, los cuales se relacionan con la rotación de personal, la inversión de tiempo y esfuerzo en la selección de capital humano, así como en el ambiente laboral, el desempeño, etc.

Tan sólo en México se estima que la Población Económicamente Activa (PEA) que se encuentra 'fuera del closet' puede representar un ahorro de hasta 8 mil 771 millones de pesos para las empresas, y una pérdida igual para las compañías en donde sus trabajadores aún no salen, según el reporte de la consultora especializada Out Now Global.

El Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (Copred) ha iniciado 112 investigaciones por presuntos actos de discriminación en contra de miembros de la comunidad LGBT desde 2013. Del total, 52% han sido ejercidos en el ámbito empresarial. La situación es más complicada para las personas trans. "Una persona gay podría decir o no su orientación sexual, es su decisión. Pero cuando hablamos de una persona transgénero es diferente, porque no se trata de que diga hacia quién se siente atraído, sino de la expresión de género. Las empresas deben tener prácticas inclusivas", dice César Casas, presidente de la FME LGBT.⁴

Por otro lado, a decir de Francisco Robledo, de ADIL cada vez más empresas implementan prácticas a favor de la comunidad LGBT, como políticas y procedimientos, programas de capacitación, redes de empleados que favorecen la inclusión y la no discriminación. El Programa Global de Equidad Laboral, de la Fundación Human Rights Campaign, ha sido testigo de este avance ya que en 2017 otorgó la Certificación HRC

² Fuente: AGENCIA EFE – 8/Abril/2019 <https://www.efe.com/efe/america/cultura/la-mexicana-yalitza-aparicio-dice-que-los-estereotipos-limitan-el-mundo/20000009-3947585#>

³ Fuente: CHILANGO Federación LGBTTTI despide a la homofobia, contrata la diversidad 23/Julio/2019

⁴ Fuente: Reporte Índice EMPRESAS AMIGABLES PARA LGBTIQ Ángel Alcántara Adán Fuente 22/junio/20

Equidad MX a 32 empresas y en 2019 a 69.⁵ Así, hoy existen más de 70 empleadores certificados, entre los que no nos extraña encontrar empresas globales, del entretenimiento y tecnológicas, pero en otras industrias no tan esperadas se encuentran Aeroméxico, Grupo Gayoso, Petróleos Mexicanos y el INE. Además, gratamente se encuentran dos firmas de nuestro gremio que son Baker & McKenzie y Creel, García - Cuéllar, Aiza y Enríquez.⁶

Cabe reflexionar que estas prácticas excluyentes son a la vez limitantes que se autoimponen las empresas al seguir sistemática la discriminación sin cuestionarla y le impactan como una auto-mutilación que las priva de los talentos, pensamiento, valores, cosmovisión, etc. que estos grupos sociales pueden aportar. Encuentro una semejanza a la práctica china de vendar los pies de las mujeres para mantenerlos dentro de un estándar que resultara atractivo y les asegurara un buen matrimonio, sin consideración alguna al dolor infligido y la deformación oculta dentro de lo que pareciera algo estéticamente bello. De igual manera las prácticas discriminatorias no reparan en los daños y priorizan las superficialidades, llevando a las personas afectadas al sufrimiento que se refleja en el aislamiento, depresión, bajo rendimiento laboral, pérdida de amistades y hasta fatalidades.

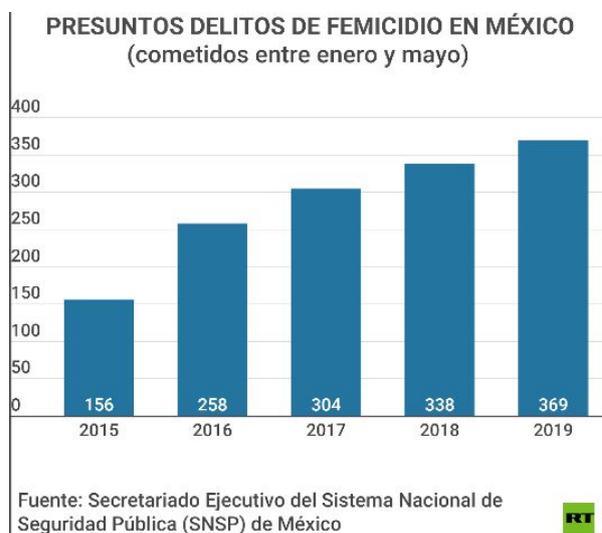
Así también se crea una deformación de los valores en la comunidad laboral que normaliza esas conductas y, siendo el sitio de trabajo donde pasa uno más horas a la semana, las personas lo asimilan como su forma de convivir, trasladándolo a su hogar y a sus círculos sociales, es decir las repercusiones van más allá del ámbito laboral y las deformaciones que inician en intolerancia se convierten en actitudes tóxicas y agresivas como el mobbing dentro de la empresa y el bullying en el círculo familiar y social. Las consecuencias de la normalización y la promoción de la discriminación no terminan en eso, pues unido a otras circunstancias personales y psicosociales se llegan manifestar como un odio que incluso llega a tener consecuencias graves.

Es sabido que en nuestro país la violencia hacia las mujeres se ha incrementado de manera exponencial en la última década y no obstante las reformas legales para sancionarlas, estos actos continúan al alza, encontrándonos actualmente con que “De las 46.320 mujeres que fueron víctimas de un delito en los primeros cinco meses de este año, la mayoría (61,2 %) lo fueron por lesiones dolosas y un 6,2 % falleció a causa de un homicidio doloso, culposo o un feminicidio”. “Lo cierto es que el número de feminicidios no ha parado de aumentar en el país en los últimos años. Así, en 2015 fueron un total de 411, en 2016 se registraron 600, en 2017 se lamentaron 742 y en 2018 fueron 894 los feminicidios”.⁷

⁵ Fuente: Expansión Los 41+1 Ejecutivos LGBT. Aminetth Sánchez, Angélica Pineda, Melissa Pérez y Zyanya López. 14/Junio/2019

⁶ Fuente: Equidad MX. Mejores lugares para trabajar LGBT <https://adilmexico.com/wp-content/uploads/2019/01/HRCEquidadMX-2019.pdf>

⁷ Fuente: RT, México bate récord de feminicidios: 369 en los cinco primeros meses de 2019 26/junio/2019.



Como todos sabemos las cifras oficiales generalmente distan bastante de la realidad, sin embargo, estos datos nos permiten tener al menos una dimensión del problema. El crecimiento de estas cifras se debe a la impunidad que impera en el país que bien puede atribuirse a la falta de recursos, así como a la apatía y corrupción de las autoridades.

Ahora, si las cifras de los crímenes de odio contra las mujeres no son certeras ni reciben la atención debida, en el caso de crímenes contra personas de la diversidad sexual o LGBTTTI son totalmente desconocidas y dadas las estigmatizaciones que existen hacia este grupo de personas, parecen no ser de interés común. No obstante, personas de asociaciones civiles se preocuparon por recolectar, registrar y analizar datos de crímenes de odio contra personas de diversidad sexual de diversas publicaciones de medios de comunicación de todo el país, contenidas en la publicación “Violencia, Impunidad y Prejuicios. Asesinatos de personas LGBT en México”

Debido a que las fuentes de información proporcionan datos incompletos y diversos, no se logra tener muchas conclusiones, sin embargo es considerable que **existan menores de edad que fueron asesinados por causa de su diversidad sexual** y también el hecho de que en más del 45% de los casos los cuerpos de las víctimas se encontraron en un sitio público, lo cual, en el caso de las mujeres trans, más del 30% fueron victimadas o arrojadas a la vía pública⁸, denotando así el desprecio a este sector de la población.

Reconocer que las políticas y prácticas que promueven la discriminación en el ámbito laboral por características físicas de la persona (sexo, orientación sexual, color de piel,

⁸ Fuente: Violencia, Impunidad y Prejuicios. Asesinatos de personas LGBT en México
<http://www.letreaese.org.mx/wp-content/uploads/2018/05/Informe-crimenes-2017.pdf>

**TABLA 4. RELACIÓN GRUPO DE EDAD Y ORIENTACIÓN SEXUAL/
 IDENTIDAD DE GÉNERO PERCIBIDA: 2013-2017**

MENORES DE EDAD

Gay/ Hombre homosexual	Lesbiana/ Mujer homosexual	Mujer trans	Hombre Bisexual	Otro	Total
2	0	6	0	0	8

JÓVENES (18-29)

Gay/ Hombre homosexual	Lesbiana/ Mujer homosexual	Mujer trans	Hombre Bisexual	Otro	Total
37	3	77	3	3	123

ADULTOS (30-59)

Gay/ Hombre homosexual	Lesbiana/ Mujer homosexual	Mujer trans	Hombre Bisexual	Otro	Total
82	0	72	3	1	158

PERSONAS MAYORES DE 60 AÑOS

Gay/ Hombre homosexual	Lesbiana/ Mujer homosexual	Mujer trans	Hombre Bisexual	Otro	Total
13	0	3	0	0	16

TOTAL

Gay/ Hombre homosexual	Lesbiana/ Mujer homosexual	Mujer trans	Hombre Bisexual	Otro	Total
134	3	158	6	4	305

origen étnico, fisonomía, discapacidad, etc.), que privilegian ciertos estereotipos y que refuerzan los estigmas sociales, se relacionan con actitudes y acciones tóxicas, agresivas y lacerantes, que son no solo inadecuadas sino antiéticas e ilegales, es el deber de los directivos y empresarios quienes son responsables de la cultura y valores empresariales que se infunden.

Sabemos además que mucha de la violencia y delincuencia que afecta a personas de extractos sociales altos y medios están vinculadas a los resentimientos sociales que se ligan directa o indirectamente a la discriminación que se encuentra más normalizada en esas clases sociales.

En conclusión, al igual que en cualquier ecosistema, toda acción de sus miembros tiene repercusiones hasta puntos que no se espera llegar a tocar y es por ello que en nuestras firmas, al igual que cualquier empresa de nuestro país, los encargados de establecer y

ejecutar políticas que afecten al capital humano deben ser cuidadosos en observar que prime el respeto a los derechos esenciales de las personas y encargarse de que se conviertan en una cultura dentro de la organización, con lo que cumpliremos con nuestro deber social.

Finalmente, les dejo para reflexión las palabras del luchador por los derechos humanos Nelson Mandela: “Nadie nace odiando a otra persona por el color de su piel, o su origen, o su religión. La gente aprende a odiar, y si pueden aprender a odiar, se les puede enseñar a amar, ya que el amor surge más naturalmente del corazón del hombre que el sentimiento opuesto.”

Las opiniones expresadas en este artículo son responsabilidad exclusiva del autor y no representan necesariamente los puntos de vista de la AMPPI.

Todos los Derechos Reservados©. La reproducción, copia y utilización total o parcial del contenido está expresamente prohibida sin autorización. Asociación Mexicana para la Protección de la Propiedad Intelectual, A.C.