

# COVID-19

## GUÍA PARA NO DISCRIMINAR EN EL EMPLEO



GOBIERNO DE LA  
CIUDAD DE MÉXICO



CONSEJO PARA PREVENIR Y  
ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN  
DE LA CIUDAD DE MÉXICO  
**COPRED**



# ÍNDICE

PRESENTACIÓN .....	4
DISCRIMINACIÓN EN TIEMPOS DE COVID .....	6
QUÉ ES DISCRIMINACIÓN .....	8
ESTIGMAS ASOCIADOS A LA COVID-19 .....	13
PRÁCTICAS DISCRIMINATORIAS .....	17
DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS ANTE LA COVID-19 .....	19
OBLIGACIONES DE LAS PERSONAS EMPLEADORAS ANTE LA COVID-19 .....	21
OBLIGACIONES PARA GARANTIZAR EL DERECHO AL TRABAJO SIN DISCRIMINACIÓN .....	24
ALGUNAS MEDIDAS ESPECÍFICAS .....	26
BUENAS PRÁCTICAS .....	29
PRÁCTICAS DISCRIMINATORIAS EN EL CONTEXTO DE LA COVID-19. ....	33
¿QUÉ HACER SI ERES DISCRIMINADO/A? .....	36

# PRESENTACIÓN

La importancia del derecho al trabajo está reconocida en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Constitución Política de la Ciudad de México y diversos instrumentos internacionales ratificados por México. También es esencial para la realización de otros derechos humanos, por lo que resulta inherente a la dignidad humana.

Entre los requisitos mínimos para su pleno goce y ejercicio está el deber de que sea digno y respetuoso de los derechos fundamentales de toda persona trabajadora, de las condiciones de seguridad laboral y remuneración, así como de la obligación de no privar del trabajo de forma injusta.

Por lo tanto, si las o los empleadores terminan la relación laboral, se ubicarán en el supuesto de un despido o cesación injustificada, siempre y cuando la terminación no esté basada en por lo menos una de las causas avaladas por la Ley Federal del Trabajo (LFT) - artículo 47- o la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE) en su artículo 46.

Las autoridades del Gobierno de la Ciudad de México han sido enfáticas en informar que ninguna persona puede ser despedida por tener COVID-19 y que las personas que formen parte de grupos de riesgo tienen derecho a quedarse en casa. Las personas empleadoras deben implementar medidas que tiendan a proteger la salud de los trabajadores y trabajadoras, así como continuar con el trabajo cotidiano que requiera cada giro y cada negocio.

Debido a que el fundamento jurídico para ordenar el cese temporal de las actividades debido a la pandemia es el artículo 152 de Ley General de Salud, que guarda relación

con el artículo 73 (fracción XVI, base segunda) de la Constitución General, las sanciones para aquellas empresas y establecimientos que sigan trabajando y manteniendo sus espacios laborales abiertos y que no estén permitidos por las disposiciones que el Gobierno de la Ciudad de México ha publicado y de acuerdo con la situación del semáforo que se publica cada viernes pueden ser las siguientes: a) Amonestación con apercibimiento; b) Multa; c) Clausura temporal o definitiva; y d) Arresto hasta por 36 horas, previstas en los artículos 417 al 427 de la Ley General de Salud. Éstas son independientes a las que pudieran imponer autoridades locales en caso de que violen leyes o reglamentos de este ámbito.

Las medidas adoptadas por el Gobierno de la Ciudad de México han diferenciado entre actividades esenciales y no esenciales, siendo las primeras aquellas que aún en tiempo de semáforo rojo, no pueden suspenderse por tratarse de servicios o bienes indispensables para la Ciudad. Las segundas, si bien suspendieron actividades presenciales durante las etapas más complicadas de la pandemia, han ido regresando a las actividades de acuerdo con las instrucciones que cada viernes presenta la Jefa de Gobierno y las medidas que determina el Comité de Monitoreo de la Ciudad de México.

En este sentido, el propósito de esta Guía es proporcionar algunos elementos para que las personas empleadoras tengan información respecto de los derechos de las personas empleadas y de las obligaciones que de cara a la pandemia se han generado para resguardar la seguridad y la salud de todas las personas.

Esta Guía es aplicable también a las empleadoras personas funcionarias públicas.

# **DISCRIMINACIÓN EN TIEMPOS DE COVID**

Resulta primordial visibilizar y tener presentes los impactos diferenciados que los grupos en situación de vulnerabilidad social pueden enfrentar y, por ende, la responsabilidad de las personas empleadoras frente a estos.

Los grupos de alto riesgo sanitario de contagio son los que, por condiciones de salud o de edad, han establecido las autoridades. En cambio, los grupos en situación de vulnerabilidad social son aquellos que, por razones históricas, han sido discriminados y en consecuencia, su acceso a los derechos es nulo o limitado. En tiempos de contingencia sanitaria, la brecha de desigualdad aumenta y por ende, los impactos son mucho más profundos.

Ante ello, las personas empleadoras deben considerar la adopción de medidas positivas, tanto con las personas que emplean como con sus proveedores o clientes que se encuentren en algún grupo en situación de vulnerabilidad. De lo contrario, podrían verse involucrados en un posible caso de discriminación.

# QUÉ ES DISCRIMINACIÓN



Discriminar significa diferenciar o tratar a las personas de maneras diferentes sin que exista una justificación legítima. Diferenciar no siempre está mal ni siempre está prohibido o es ilegal. Algunas distinciones están permitidas legalmente y son necesarias para no reproducir la desigualdad.

La palabra discriminación tiene un sentido negativo. Sabemos que discriminar está mal.

## ¿Diferenciar siempre es malo?

**No. Diferenciar cuando hay una justificación, está bien. Es legal, está permitido y muchas veces es necesario.**

Cuando hablamos de discriminación nos referimos a la diferenciación que no está justificada<sup>1</sup>. La discriminación en este sentido implica que hay una razón arbitraria detrás de la diferenciación y que esa razón está basada en prejuicios<sup>2</sup>, estigmas<sup>3</sup> o estereotipos<sup>4</sup>. Todos estos están relacionados y muchas veces se puede confundir uno con el otro pero lo importante es que la aplicación de cualquiera, puede traducirse a lo que se conocen como sesgos inconscientes y por consiguiente, posibles conductas discriminatorias.

<sup>1</sup>Para poder hablar de discriminación es indispensable que se cumplan los siguientes elementos: (i) una diferenciación no justificada (ii) que vulnere algún derecho y (iii) que esté basada en alguna característica o cualidad de la persona o grupo de personas.

<sup>2</sup>Creencias aprendidas y juicios previos de valor positivo o negativo, que se formulan sin ningún sustento real. Pueden ir dirigidas a una sola persona o a grupos y No necesariamente son compartidas por la sociedad si no un juicio previo que se tuvo individual

<sup>3</sup>Es la desacreditación culturalmente establecida que se considera negativa hacia una persona o grupo de personas por sus características físicas o simbólicas.

<sup>4</sup>Creencias, valores, juicios y suposiciones tanto positivas como negativas, asignados a miembros de un grupo basados en información incompleta que generaliza las características de algunos individuos.

La discriminación afecta las vidas de las personas. Los actos de discriminación muchas veces tienen efectos en el ejercicio de los derechos y el acceso a bienes y servicios sociales.

Para hablar de actos de discriminación estos tienen que impactar en el ejercicio de algún derecho o en el acceso a un bien o servicio.

Hay tratos diferenciados que pueden estar mal, ser ilegales o ser injustos, pero que no son discriminación.

## ¿Para que sea discriminación, tiene que haber una intención de discriminar?

**No.** Puede haber un trato diferenciado como resultado de una acción que no tenía intención de diferenciar. Es una discriminación con disfraz de neutralidad.

La discriminación crea situaciones de desventaja, o las refuerza. Por eso no se refiere solamente al trato diferente, sino a que además de estar injustificado y tenga un impacto en el acceso a bienes y derechos, reproduzca la situación de desigualdad en que viven algunas personas.

Nos referimos al trato diferenciado o discriminatorio, en el que quien discrimina trata a las personas diferente porque pertenecen a un grupo determinado, pues percibe que sus miembros son inferiores o que no merecen un trato igualitario. Históricamente, esos grupos a cuyos miembros se les trata diferente sin ninguna justificación, han sido definidos como grupos de atención prioritaria (GAPs).

Las leyes en la Ciudad de México reconocen como grupos de atención prioritaria (GAPs) los siguientes:

- 1.** Mujeres
- 2.** Niños, niñas y adolescentes
- 3.** Jóvenes
- 4.** Personas Mayores
- 5.** Personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero, travestis, intersexuales (LGBTTTI)
- 6.** Personas con discapacidad
- 7.** Personas y comunidades indígenas
- 8.** Personas afrodescendientes
- 9.** Personas migrantes, refugiadas o sujetas a movilidad internacional
- 10.** Personas privadas de la libertad
- 11.** Las víctimas
- 12.** Personas en instituciones de asistencia social
- 13.** Poblaciones callejeras
- 14.** Minorías religiosas
- 15.** Personas en situación de pobreza

## ¿Por qué esos grupos?

La Constitución de la Ciudad enumera una serie de grupos que históricamente se encuentran en condición de desventaja frente a otros sectores, especificando de manera textual que no se trata de una lista exhaustiva. Menciona esos grupos porque son aquéllos que histórica y culturalmente en México han sido discriminados y requieren de medidas positivas para incluirles en la comunidad y que puedan disfrutar de sus derechos en igualdad de circunstancias con otras personas.

Es importante que para la definición de grupo se entienda que un daño a un miembro de ese grupo puede lastimar a todos los demás (interdependencia) pues el impacto del daño a algún derecho puede tener efectos expansivos a todos los demás miembros de ese grupo o colectivo.

Otras características de los GAPs son: 1) son un *grupo* social, 2) el grupo ha estado en una posición perpetua de subordinación, y 3) su poder político se encuentra severamente limitado.

## ¿Solamente las personas pertenecientes a los GAPs pueden ser discriminadas?

No. También otras personas, aunque no pertenezcan a estos grupos pueden ser discriminadas. Por ejemplo, una persona por su nacionalidad puede ser tratada de manera diferente sin justificación, aunque el ser de esa nacionalidad en específico no implique pertenecer a un GAP.

Ahora con la pandemia por COVID-19 algunas personas que no pertenecen a los GAPs están siendo discriminadas, por eso las personas empleadoras deben evitar y prevenir este tipo de prácticas que lastiman y limitan el derecho al empleo, dañando, además, la dignidad de las personas.

**ESTIGMAS  
ASOCIADOS A  
LA COVID-19**

El 2020 nos enfrentó a un proceso global sin precedentes para la mayoría de las generaciones vivas. Una enfermedad grave, en muchos casos mortal y altamente contagiosa, se esparció por el planeta de manera veloz y sin mirar fronteras, nacionalidades, tonalidad de piel, ideología política o religiosa.

Claramente, la desigualdad y los efectos económicos de la pandemia hacen un círculo perverso. No podemos hablar de la discriminación en términos exclusivamente económicos, pero es verdad que la discriminación y la desigualdad estructural impactan de manera diferenciada el acceso a oportunidades y, por ende, generan desigualdad económica.

La brecha de desigualdad estaba ahí cuando la pandemia inició. Hoy, es más imperioso que nunca cerrarla. El acceso a la salud sigue estando obstaculizado por determinantes relacionados con la pobreza, la etnicidad, el género o la edad: la muerte sí discrimina.

El impacto de la pandemia generado por la desigualdad estructural no se debe a las características del grupo, sino a las condiciones desiguales de vida en que se encuentra.

En este entendido, y debido a la pandemia de la COVID-19, en el COPRED hemos distinguido 2 grupos más que tenemos que atender desde una perspectiva interseccional:

- Grupos **de** riesgo que ha señalado la OMS: personas mayores de 60 años o con alguna comorbilidad previa (diabetes, hipertensión, obesidad) mujeres embarazadas o en periodo de puerperio.
- Grupos **en** riesgo: personal de salud, personal de limpia o personal para la recolección de basura, entre otros.

Entonces, para identificar qué medidas se requieren para incluir y evitar la discriminación de las personas pertenecientes ya sea a grupos de atención prioritaria, o que forman parte de los grupos de riesgo o en riesgo, es necesario adoptar una perspectiva interseccional pues muchas veces las personas son cruzadas por varias realidades y categorías que les colocan en situaciones de extrema vulnerabilidad. Una persona puede pertenecer a las tres categorías (por ejemplo: una médica con discapacidad y con diabetes)

La **interseccionalidad** se refiere a un concepto desarrollado por Kimberle Crenshaw como crítica a las “identity politics”, que fallan en percibir o ignoran totalmente las diferencias intergrupales y las distintas dimensiones de la subordinación que viven las mujeres. El concepto pretende explicar que las experiencias se viven de manera diversa, aunque se pertenezca a un grupo sometido (por ejemplo: la violencia que sufren las mujeres blancas y mujeres de color difiere dependiendo de su pertenencia étnico-racial, y muchas veces de su clase social). Crenshaw se enfoca en la consideración interseccional de las identidades, y explica que ignorar esas diferencias intragrupalas contribuye a la tensión dentro de los grupos. El punto de partida de la autora fue la relación entre racismo y sexismo en la discriminación que sufren las mujeres afroamericanas; sin embargo, hoy en día, el concepto de interseccionalidad se aplica a la múltiple discriminación por múltiples situaciones, categorías, identidades o pertenencias a grupos sometidos.

De acuerdo con la UNICEF, en el contexto de la salud, un estigma es una asociación negativa entre una persona o grupo de personas que comparten características y una enfermedad específica. Cuando hay una pandemia, como la que vivimos ahora, esto significa que las personas son catalogadas, estereotipadas, discriminadas, excluidas y/o experimentan una pérdida de estatus por la percepción de su relación con la enfermedad.

La exclusión, discriminación y violencias que viven las personas estigmatizadas por la COVID-19, ya sea porque la tienen, porque pertenecen a población de riesgo, la tuvieron, presentan síntomas similares o viven con personas en esas

situaciones les afecta gravemente, así como a otras personas en su entorno, familiares, amigos, colegas, cuidadores, entre otras. Desafortunadamente, la actual pandemia de COVID-19 ha provocado comportamientos discriminatorios por estas razones, las cuales se manifiestan en distintos ámbitos, pero de manera más sistemática en el ámbito laboral.

En este sentido, se han identificado varios estigmas asociados a las personas que han enfermado con COVID-19:

- Es una persona contagiosa (con toda la carga negativa del adjetivo)
- Quien se enferma de COVID, es irresponsable, no se cuidó
- No debe saber cómo guardar medidas de seguridad
- Hay que alejarle y aislarle
- Se va a morir

En el mismo sentido, se han identificado estigmas hacia las personas que pertenecen a grupos de riesgo que tienen que ver con la idea de protegerles:

- Hay que impedirles salir para que no se contagien
- Son débiles y necesitan estar absolutamente aislados
- No deben trabajar
- Tienen redes de apoyo (e ingresos)
- Se contagian fácilmente

Los prejuicios surgen por la falta de información y certeza, en el caso de una pandemia como la que vivimos ahora, muchas personas se encuentran estresadas y atemorizadas por el riesgo de contagio y la falta de certeza sobre si desarrollará síntomas de gravedad. Ello alimenta la discriminación que acaba excluyendo y violentando a las personas con COVID-19 o que forman parte de los grupos de riesgo.

Toda medida que se tome deberá ser razonable, es decir, que atienda al fin para lo que se implementa y debe evitar partir de prejuicios y estereotipos hacia las personas.



# **PRÁCTICAS DISCRIMINATORIAS**

De acuerdo con las denuncias recibidas en el COPRED y los datos proporcionados de las recibidas por el CONAPRED en la CDMX, se tienen los siguientes hallazgos en el ámbito laboral:

- **Prácticas discriminatorias con motivo de la COVID-19**, consistentes en despidos injustificados y/o violencias por parte de prestadores de servicios o empleadores/colegas por presentar síntomas de COVID-19, haber tenido la enfermedad, convivir con alguien que haya tenido o tenga la enfermedad, o ser profesional de la salud en áreas COVID-19. De igual forma se considera discriminatorio el negar el trabajo a grupos de población bajo un falso argumento de “protección a su salud”.<sup>5</sup>
- **Prácticas discriminatorias en el ejercicio del derecho al trabajo a propósito de la COVID-19**, consistentes en despidos injustificados, reducciones de salarios y prestaciones, obligación de asistir a laborar a pesar de formar parte de grupo de riesgo, ser cuidadora primaria de menores o personas enfermas, la característica de estas prácticas es su arbitrariedad.

<sup>5</sup>Las y los empleadores no deben negar el trabajo a una persona por el simple hecho de pertenecer a un grupo de riesgo.

**DERECHOS Y  
OBLIGACIONES  
DE LAS  
PERSONAS  
TRABAJADORAS  
ANTE LA  
COVID-19**

De acuerdo con las medidas sanitarias publicadas por el Gobierno de la CDMX, una persona que presente algún síntoma de COVID-19 como: tos, dificultad para respirar, fiebre o dolor de cabeza, debe avisar de manera inmediata a su supervisor e irse a casa y permanecer aislado/a. Asimismo, se recomienda realizarse la prueba de tamizaje llamando al 55 56581111 o un enviando un SMS al 51515.

Los derechos de la persona trabajadora están protegidos, debe seguir recibiendo su salario y no debe ser sujeta a penalizaciones.

Si la persona empleada presenta: obesidad, enfermedades cardiovasculares, enfermedades hipertensivas, cáncer, diabetes, enfermedades respiratorias (asma, neumoconiosis) o VIH-Sida tiene derecho a realizar tareas de trabajo desde casa.

Si la persona empleada es mayor de 60 años, está embarazada, está en periodo de lactancia, es trabajador/a individual con hijos e hijas menores que no tenga con quién dejarlos en casa, es trabajador o trabajadora con hijos o hijas que padezcan alguna enfermedad crónica o discapacidad o es una persona trabajadora que tenga a su cuidado una persona mayor con alguna condición que requiera cuidados, tiene derecho a realizar tareas de trabajo desde casa. 6

En el empleo las personas trabajadoras deberán observar las siguientes medidas:

- Usar cubrebocas y careta
- Lavar las manos con agua y jabón frecuentemente
- Usar gel antibacterial al 70% (de preferencia el gel debe ser propio)
- Mantener sana distancia de 1.5 mts
- No saludar de mano, beso o abrazo
- No tocarse la cara (ojos, nariz, boca)
- Evitar piezas de joyería o ropa que pueda retener el virus (collares, aretes, bufanda, corbata, mascada, etc.)
- Evitar usar barba o bigote
- Usar el ángulo interno del brazo al toser o estornudar

<sup>6</sup>Las disposiciones sanitarias en torno a la COVID 19 contemplan como excepción, el desempeñar funciones en actividades esenciales, en cuyo caso debe existir un acuerdo justificando la necesidad de que la persona brinde sus servicios por parte de sus superiores.

**OBLIGACIONES  
DE LAS PERSONAS  
EMPLEADORAS  
ANTE LA COVID-19**

Las personas empleadoras deberán notificar a las autoridades si uno de sus empleados o empleadas presenta síntomas de COVID-19 (llamando al 55 56581111 o a SEDESA) y recomendando a la persona que realice la prueba de tamizaje con un SMS al 51515.

Las medidas que deberán adoptar para contener el brote en el espacio laboral son:

- Enviar a casa a la persona
- Monitorear a todas las personas trabajadoras con quienes tuvo contacto y mantenerlas aisladas
- Desinfectar superficies y áreas de trabajo
- Evaluar cerrar el espacio dependiendo del número de personas que presenten síntomas
- Garantizar atención médica al personal
- NO aplicar sanciones por ausencia
- Continuar pagando la TOTALIDAD del salario<sup>7</sup>

Cómo comunicamos sobre la COVID es de enorme relevancia para apoyar a las personas a tomar acciones efectivas para ayudar a combatir la enfermedad y evitar reforzar el miedo y el estigma.

Se necesita crear un ambiente en el que la enfermedad y su impacto puedan ser habladas y discutidas de manera abierta, honesta y efectiva.

Algunos tips<sup>8</sup>:

Las palabras importan, evitar utilizar lenguaje negativo al hablar de la COVID. El uso de términos que deshumanizan o criminalizan a las personas dan la impresión de que las personas que se han enfermado o están enfermas, hicieron algo malo o son menos humanos.

<sup>7</sup>Con fundamento en el artículo 111 de la LFTSE, quienes sufran de enfermedades no profesionales, tendrán derecho a que se les concedan licencias, para dejar de concurrir a sus labores, previo dictamen y la consecuente vigilancia médica en los términos establecidos por las fracciones del presente artículo, mismas que establecen la duración de las licencias en función del tiempo del servicio. Tampoco se podrá hacer deducciones, retenciones o descuentos al salario según lo estipulado en el artículo 34 y 38 de la LFTSE.

<sup>8</sup>Revisar el documento de UNICEF <https://www.unicef.org/uruguay/media/2651/file/EI%20estigma%20social%20asociado%20con%20el%20COVID-19%20-%20UNICEF%20Uruguay.pdf>

NO decir “virus chino”, “virus asiático”. **Decir COVID. Coronavirus.**

NO referirse a casos o *víctimas* de COVID. **Decir persona con COVID, personas siendo tratadas por COVID.**

NO decir *sospechoso* de COVID. **Decir persona que puede tener COVID, puede estar enferma de COVID.**

NO decir que una persona *transmite o contagia, infecta*. **Decir se puede adquirir o se puede contraer.**

NO repetir información falsa o no confirmada, rumores, no utilizar hipérboles como La Plaga, El Apocalipsis. **Usar información científica y verificada.**

NO enfatizar en lo negativo. **Hablar positivamente enfatizando la efectividad de la prevención y las medidas de tratamiento** que han socializado las autoridades sanitarias.

Haz tu parte para evitar el estigma: cuidado con las redes sociales. NO compartir información no verificada, falsa, que solamente busca alarmar. Amplifica las voces de historias de éxito. Apoya al personal de salud.

**OBLIGACIONES  
PARA GARANTIZAR  
EL DERECHO AL  
TRABAJO SIN  
DISCRIMINACIÓN**



Las personas empleadoras de las actividades económicas permitidas están obligadas a seguir las siguientes reglas:

- 1.** Utilizar el equipo de protección personal (cubre bocas y careta)
- 2.** Filtros sanitarios para la detección de síntomas (toma de temperatura)
- 3.** Mantener sana distancia
- 4.** Dispensadores de gel antibacterial y desinfección permanente de superficies
- 5.** Uso de ventilación y si no es posible, operar solamente al 30%
- 6.** Registro obligatorio de reactivación en <https://medidassanitarias.covid19.cdmx.gob.mx/>
- 7.** Si se cuenta con más de 100 trabajadores, realizar pruebas de detección al 3% de los empleados de forma quincenal
- 8.** Es obligatorio informar a LOCATEL todos los casos positivos y de personas con las que se tuvo contacto en el espacio de trabajo
- 9.** Los casos positivos se deben resguardar por lo menos 15 días en sus casas, los casos sospechosos hasta recibir un diagnóstico negativo
- 10.** Nadie puede ser despedido por su estatus COVID-19

**ALGUNAS  
MEDIDAS  
ESPECÍFICAS**

### a. Generales

- Con respecto a la igualdad y no discriminación, no existe un régimen legal especial o excepcional.
- Empleadoras deben estar pendientes de la información que publica el Gobierno Federal y local con respecto a las medidas que deben adoptar. La página <https://covid19.cdmx.gob.mx/> contiene información inclusive por sector y giro de negocio que establece las reglas para empleadores y empleados.

### b. Ingreso al lugar de trabajo

- Es posible impedir el ingreso o pedir que se retire a una persona que presenta los síntomas de COVID. <- OJO **NO debe estigmatizarse** a la persona. DEBE haber una creencia razonable basada en evidencia objetiva de que la persona pueda tener COVID. No solo porque tose.
- Es posible impedir el ingreso o pedir que se retire a una persona que se rehúsa a que se le tome la temperatura o a tomar las medidas de precaución pertinentes, temperatura, gel, cubrebocas, distancia, etc..
- Es posible hacer cuestionarios sobre síntomas y estado de salud a las personas empleadas que están yendo a trabajar.
- Se debe solicitar cuarentena por un tiempo determinado si el empleado/a viajó.
- Solicitud de exámenes médicos y comprobantes: Se puede tomar la temperatura al ingresar al lugar de trabajo. Se puede solicitar prueba negativa de COVID para regresar a trabajar si ya se tuvo o se anunciaron síntomas.
- Tratamiento especial a personas con comorbilidades: homeoffice, evitar ir, en caso de ser necesaria su presencia, localizarles en sitios aislados y sin contacto con otras personas.

### c. Manejo de la información y datos personales

- Resguardo y confidencialidad de la información, el marco legal sobre Datos personales continúa vigente y los empleadores deben dar cumplimiento al resguardo de la información personal.

- No se puede compartir información sobre estado de salud de los empleados, a menos que sea necesario.
- Si alguna persona sale positiva a la COVID, se debe informar al personal que tuvo contacto cercano. NO ESTIGMATIZAR.
- En todo caso, los empleados/as deben compartir información SIN ESTIGMATIZAR al supervisor o empleador en caso de que tengan conocimiento de que otra persona tiene síntomas o está enferma.

#### **d. Contratación**

- NO se puede negar la contratación por comorbilidades, tampoco se puede condicionar por tener o no COVID. Pueden solicitarse exámenes, no obstante, un resultado positivo no debería de impedir el acceso al empleo, se puede retrasar el ingreso en tanto la persona se recupera. En caso en los que la actividad requiriera en forma urgente el ingreso de la persona de manera inmediata, el empleador puede retirar la oferta debiendo obrar constancias de lo que motiva dicha decisión.

#### **e. Despido**

- DESPIDO: No se puede despedir a nadie que tenga o pueda tener COVID. Tampoco a personas con comorbilidades con el pretexto de su protección.

#### **f. Acomodación y arreglos razonables**

- Las personas empleadoras deben realizar acomodados razonables para los empleados/as si: son cuidadores/tienen comorbilidades/ presentan síntomas COVID o tienen COVID, o viven con alguien que tenga COVID. La razonabilidad tiene que ver con la posibilidad por el empleo que se realiza o los recursos del empleador.
- DISCRIMINACIÓN BASADA EN ORIGEN, TONALIDAD DE PIEL O PERTENENCIA ÉTNICO-RACIAL: está prohibida siempre. Las personas empleadoras tienen el DEBER de evitar esto en sus lugares de trabajo (Ley Federal del Trabajo).

# **BUENAS PRÁCTICAS**

Se recomienda siempre impulsar una perspectiva antidiscriminatoria en la implementación de medidas de prevención en el ámbito laboral, que tomen en cuenta lo siguiente:

- La protección de la salud y demás derechos laborales de colaboradoras y colaboradores.
- Proteger los derechos humanos de las y los colaboradores para promover ambientes laborales sanos y productivos, que procuren el compromiso y sentido de pertenencia.
- Transmitir a las personas empleadas la importancia de cuidar la salud física y mental, así como la de quienes les rodean. Para ello, es necesario respetar las medidas emitidas por los gobiernos y garantizar el bienestar de las personas de los centros laborales ante la pandemia.
- Ante la situación que se vive en el país, garantizar la permanencia en el empleo y la justa remuneración al personal, para transmitir seguridad y bienestar a las personas y sus familias.
- Es indispensable la participación de todas las personas empleadas en la implementación de las medidas de cuidado ante la pandemia.

Algunas recomendaciones que podrán ser implementadas en la medida de las posibilidades de cada institución, empresa y giro<sup>9</sup>:

- 1.** Implementación del teletrabajo o trabajo en casa como medida principal para las personas cuya actividad laboral se los permita.
- 2.** Adecuación de medidas que promuevan el cuidado de la salud mental de las personas que están en cuarentena. Por ejemplo, comunicación constante de consejos para estar en casa, seguimiento a equipos de trabajo o implementación de canales de comunicación para la atención psicológica, así como la implementación de talleres o pláticas sobre el manejo del estrés y ansiedad durante la contingencia.

<sup>9</sup>Algunas de las recomendaciones hacen referencia a las acciones implementadas por las siguientes empresas del Gran Acuerdo por el Trato Igualitario: AR Consultoría y Asesoría Fiscal, Bodas LGBTTTI La Expo, BPO&N México, EY, Grupo Financiero HSBC, Pentafon, Sekura, Stefanini México y Yoliztli Artesanal. Para conocer cada una de las acciones, consultar las siguientes fichas elaboradas por estas empresas: <https://drive.google.com/drive/folders/1WDJUvDvYu25OFzcnokljoAf3X2MaYhE?usp=sharing>

- 3.** Implementación de medidas de cuidado, sana distancia y trabajo remoto con clientes y proveedores. Esto puede incluir atención diferenciada a grupos vulnerables, servicio a domicilio, respeto a la sana distancia en sucursales abiertas al público, así como la priorización de atención vía telefónica o por plataformas digitales.
- 4.** Difusión constante, a través de los medios de comunicación de la empresa, de información verificada sobre la epidemia: boletines informativos por correo, grupos de chat y/o campañas sobre el tema. Además, ofrecer formación continua al personal sobre las medidas sanitarias y de cuidado.
- 5.** Implementación de prestaciones adicionales para colaboradores, como el adelanto de pagos de nómina, apoyos económicos o en especie para población vulnerable, provisión de servicios médicos en las instalaciones que sigan operando o a distancia, entre otras.
- 6.** Incremento en medidas de saneamiento en las instalaciones que, por ser actividades esenciales, no pueden parar. Por ejemplo, toma de temperatura al ingreso y egreso de instalaciones, entrega de kits de limpieza personal para colaboradores, limpieza constante de áreas de trabajo, reducción de actividades presenciales con grupos, el respeto a la sana distancia en las áreas de trabajo.
- 7.** Horarios flexibles que permitan elegir distintos días y horarios para que se reduzca el número de personas en un solo sitio, además de permitir que las familias se organicen para las tareas de cuidado.
- 8.** Entradas y salidas flexibles para evitar horas pico en el transporte público y/o préstamo del transporte empresarial para el personal.
- 9.** Habilitación de programas de asistencia con asesoría médica gratuita.

Además de las medidas establecidas por las autoridades sanitarias frente a las personas consideradas con alto riesgo sanitario de contagio, es importante implementar las necesarias para los grupos en situación de vulnerabilidad: personas que históricamente, por razones socio-económicas y culturales, han sido discriminadas, y pueden enfrentar impactos diferenciados o de mayor magnitud que el resto de la población. El contexto de la contingencia profundiza las brechas en torno a su pleno acceso a las políticas de prevención, atención médica, bienes y servicios de salud, y a los demás derechos económicos, sociales y culturales, entre ellos, el del trabajo.

Por otro lado, en términos del sector privado, resulta lógico tomar en cuenta la situación de aquellas empresas y establecimientos que, al no mantenerse abiertos, no están generando nuevos ingresos o muy pocos, sobre todo las PYMES. En esos casos, el consejo legal más viable (contemplado en la LFT) es celebrar convenios con sus personas empleadas para negociar las condiciones laborales mientras dure la contingencia, siempre apegadas al respeto a los derechos humanos. Esto contribuye también a no volver imposible la labor de las Juntas de Conciliación y Arbitraje (federal y locales), cuyas actividades se han tenido que adecuar a las medidas derivadas de la pandemia<sup>10</sup> que estarán cerradas hasta la reanudación de labores, por lo que toda demanda laboral iniciaría hasta entonces.

El papel de las personas empleadoras para considerar un enfoque diferenciado resulta de la más alta relevancia para así, tener mejores respuestas inclusivas ante la emergencia sanitaria vigente.

<sup>10</sup>Las juntas locales están laborando principalmente en actividades de ratificación de convenios, mientras que los procedimientos derivados de demandas laborales se están atendiendo de manera limitada y progresiva de acuerdo a las cargas de trabajo.



**PRÁCTICAS  
DISCRIMINATORIAS  
EN EL CONTEXTO DE  
LA COVID-19.**

## ¡CUIDADO!

**ES DISCRIMINACIÓN:** Despedir u hostigar a una persona por tener COVID-19

**ES DISCRIMINACIÓN:** Despedir u hostigar a una persona por tener alguna comorbilidad

**ES DISCRIMINACIÓN:** Despedir u hostigar a una persona por solicitar trabajo en casa u horarios flexibles por tener hijos o hijas pequeños, personas enfermas o con alguna discapacidad bajo su cuidado

**ES DISCRIMINACIÓN:** Despedir u hostigar a una mujer por estar embarazada

**ES DISCRIMINACIÓN:** Despedir u hostigar a un hombre por ser cuidador

**ES DISCRIMINACIÓN:** No contratar a una persona por tener COVID-19

**ES DISCRIMINACIÓN:** No contratar a una persona por tener alguna comorbilidad

**ES DISCRIMINACIÓN:** No contratar a una persona por solicitar trabajo en casa u horarios flexibles por tener hijos o hijas pequeños, personas enfermas o con alguna discapacidad bajo su cuidado

**ES DISCRIMINACIÓN:** No contratar a una mujer por estar embarazada

**ES DISCRIMINACIÓN:** Obligar a una persona, hombre o mujer, a ir a trabajar aún y cuando ha dado aviso de alguna situación por la que tiene derecho a quedarse en casa

**ES DISCRIMINACIÓN:** Estigmatizar, excluir, insultar, violentar a un empleado o empleada por tener COVID o alguna comorbilidad

**ES DISCRIMINACIÓN:** Adoptar medidas con impactos indirectos en personas pertenecientes a grupos de riesgo

**ES DISCRIMINACIÓN:** Excluir, despedir, no contratar a una persona por su origen nacional o pertenencia étnico-racial

**ES DISCRIMINACIÓN:** Despedir, no contratar o violentar a una persona empleada por vivir con alguna persona que se dedique a la atención en el ámbito de salud (por ejemplo si es médica o enfermero en áreas COVID-19)

**ES DISCRIMINACIÓN:** Negar el servicio a alguna persona por su apariencia

**ES DISCRIMINACIÓN:** Obligar a las personas a realizar trabajo presencial si están enfermas, presentan alguna comorbilidad o solicitan no hacerlo por las razones ya mencionadas anteriormente

**ES DISCRIMINACIÓN:** Negar días de aislamiento a las personas empleadas cuando sean obligatorios por: presentar síntomas, haber estado en contacto con otra persona que ha salido positiva a COVID, por haber viajado, entre otras.

**ES DISCRIMINACIÓN:** Realizar comentarios estigmatizantes hacia las personas con condiciones de salud relacionadas con la COVID-19

**ES DISCRIMINACIÓN:** Realizar comentarios estigmatizantes hacia las personas por su nacionalidad o pertenencia étnico-racial.

**ES DISCRIMINACIÓN:** Suspender sin goce de sueldo a una persona por su condición de salud, por ser cuidadora o por su embarazo.

**ES DISCRIMINACIÓN:** Dejar de pagar el sueldo completo a las personas por no realizar trabajo presencial por condición de salud, ser cuidadora o por su embarazo

**ES DISCRIMINACIÓN:** Impedir el teletrabajo por razones de salud, de labores de cuidado o embarazo

**ES DISCRIMINACIÓN:** Despedir, hostigar o denostar a una persona por tener un familiar o persona cercana que haya fallecido por COVID-19

**¿QUÉ HACER SI ERES  
DISCRIMINADO/A?**

### a. COPRED

Por escrito, dirigido al Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) y deberá integrar datos mínimos de identificación de quien lo presenta, tales como, nombre y apellidos, domicilio, número telefónico o correo electrónico; asimismo, los datos de quien presente la queja o reclamación, si ésta persona fuera distinta del presunto agraviado/a. Los escritos pueden presentarse en las instalaciones del COPRED ubicadas en la Calle General Prtim No. 10, Colonia Centro, Alcaldía Cuauhtémoc , CP 06010. Ciudad de México en un horario de lunes a viernes de 10 a 15:00 horas. .

Por correo electrónico: [quejas.copred@gmail.com](mailto:quejas.copred@gmail.com)

También puede presentar su queja o reclamación a los teléfonos:

- 5546008233
- 5616327213

De manera personal generando su cita en los teléfonos proporcionados en el punto inmediato anterior.

### b. FISCALÍA GENERAL DE JUSTICIA DE LA CIUDAD DE MEXICO

Acudiendo a cualquier agencia del Ministerio Público a denunciar el delito de discriminación.

Atendiendo las disposiciones derivadas de la pandemia de salud, la Fiscalía General de Justicia de la Ciudad de México, determinó que el delito de discriminación puede denunciarse en línea en la siguiente dirección electrónica:

<https://mpvirtual.fgjcdmx.gob.mx/CiberDenuncia/TerminosCondiciones.aspx>

### c. PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO DE LA CIUDAD DE MEXICO:

DATOS

<https://www.trabajo.cdmx.gob.mx/procuraduria-de-la-defensa-del-trabajo-de-la-cdmx>

**Teléfono:**

5557093233

**Correo electrónico:** aac-styfe@cdmx.gob.mx

**Horarios:**

Lunes a Jueves 9 a 18 hrs.

Viernes 9 a 15 hrs.

Se sugiere revisar los avisos en la página electrónica toda vez que dicha dependencia funciona a través del sistema de citas de la Ciudad, ubicado en la siguiente dirección electrónica: <https://citas.cdmx.gob.mx/>

### d. PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO -

<http://www.tfca.gob.mx/en/TFCA/Procuraduria>

Existen tres formas para solicitar los servicios de la Procuraduría:

- Vía Telefónica. Comunicándose al número (0155) 5062-97-00, extensiones 15335 y 15556, a través del cual, también es posible agendar una cita para asesoría.

- Correo electrónico. Cuando se trate de trabajadores que residan fuera de la Ciudad de México, a la dirección electrónica [procutfca@tfca.gob.mx](mailto:procutfca@tfca.gob.mx).

- Presencial (no se sugiere acudir directamente sin cita): Avenida Diagonal 20 de Noviembre número 275, Piso 1, Colonia Obrera, Delegación Cuauhtémoc, C.P. 06800, Ciudad de México.

Día a día, las personas del sector salud trabajan para apoyar a quienes han contraído la COVID-19



Recuerda que son actos discriminatorios:

- Negarles el acceso a establecimientos y/o al transporte público
- Impedirles transitar por la vía pública o el acceso a su domicilio
- Agredirles física o verbalmente

Si eres víctima o atestigüas alguna de estas acciones, denuncia:

- ✉ [quejas.copred@gmail.com](mailto:quejas.copred@gmail.com) o ☎ 55 46008233
- ☎ Línea de la No Discriminación 55 56581111
- ☎ Línea y chat de confianza del Consejo Ciudadano 5533 5533
- 🌐 [denunciadigital.cdmx.gob.mx](http://denunciadigital.cdmx.gob.mx)

Durante la emergencia sanitaria COVID-19, el personal de la salud pone en riesgo su salud y la de su familia en favor del bienestar de todas las personas.



¡No les discrimines! Muestra solidaridad y apoyo a su valiosa labor.

Los estigmas, prejuicios y falta de información sobre la COVID-19 perjudican a la sociedad y su expresión puede constituir una conducta delictiva



Denuncia actos de discriminación y violencia hacia el personal médico en:

- ✉ [quejas.copred@gmail.com](mailto:quejas.copred@gmail.com) ☎ 55 46008233
- ☎ Línea de la No Discriminación 55 56581111
- ☎ Línea y chat de confianza del Consejo Ciudadano 5533 5533
- 🌐 [denunciadigital.cdmx.gob.mx](http://denunciadigital.cdmx.gob.mx)

¡Garanticemos la seguridad de la labor e integridad del personal médico y de sus familias!

## ¿NECESITAS AYUDA ANTE LA PANDEMIA DE COVID-19?

Todas y todos debemos ser corresponsables y solidarios.

Generemos lazos de apoyo, inclusión y garantía de derechos. Denuncia actos de discriminación en:

- Línea de la No Discriminación Locatel: **55 5658 1111**
- Línea de seguridad y chat de confianza (Consejo Ciudadano): **55 5533 5533**

✉ [quejas.copred@gmail.com](mailto:quejas.copred@gmail.com)

**ANTE SÍNTOMAS DE COVID-19:**  
Manda en un mensaje SMS **covid19** al **51515**  
Llena el cuestionario en línea: [test.covid19.cdmx.gob.mx](http://test.covid19.cdmx.gob.mx)  
Obtén orientación telefónica **800 0044 800** o **55 5658 1111**



Ciudad Innovadora y de Derechos / NUESTRA CASA

## ¿NECESITAS AYUDA ANTE LA PANDEMIA DE COVID-19?

Todas y todos debemos ser corresponsables y solidarios.

Generemos lazos de apoyo, inclusión y garantía de derechos. Denuncia actos de discriminación en:

- Línea de la No Discriminación Locatel: **55 5658 1111**
- Línea de seguridad y chat de confianza (Consejo Ciudadano): **55 5533 5533**

✉ [quejas.copred@gmail.com](mailto:quejas.copred@gmail.com)

**ANTE SÍNTOMAS DE COVID-19:**  
Manda en un mensaje SMS **covid19** al **51515**  
Llena el cuestionario en línea: [test.covid19.cdmx.gob.mx](http://test.covid19.cdmx.gob.mx)  
Obtén orientación telefónica **800 0044 800** o **55 5658 1111**



Ciudad Innovadora y de Derechos / NUESTRA CASA

## PERSONAS MAYORES ANTE LA PANDEMIA DE COVID-19

Todas y todos debemos ser corresponsables y solidarios.

Generemos lazos de apoyo, inclusión y garantía de derechos.

- Instituto del Envejecimiento Digno y Comunitaria: **55 5310 9616**
- Coordinación de Gerontología: **55 5312 2759**
- Coordinación de Geriatría: **55 5312 0185**
- Módulo: **55 5208 5583**
- Dirección de Atención Social y Comunitaria: **55 5310 9616**
- Línea de la No Discriminación: **55 5658 1111**
- Dirección de Cuidados y Atención a la Persona Mayor: **55 5312 3554**

**ANTE SÍNTOMAS DE COVID-19:**  
Manda en un mensaje SMS **covid19** al **51515**  
Llena el cuestionario en línea: [test.covid19.cdmx.gob.mx](http://test.covid19.cdmx.gob.mx)  
Obtén orientación telefónica **800 0044 800** o **55 5658 1111**



Ciudad Innovadora y de Derechos / NUESTRA CASA

## PERSONAS MAYORES ANTE LA PANDEMIA DE COVID-19

Todas y todos debemos ser corresponsables y solidarios.

Generemos lazos de apoyo, inclusión y garantía de derechos.

- Instituto del Envejecimiento Digno y Comunitaria: **55 5310 9616**
- Coordinación de Gerontología: **55 5312 2759**
- Coordinación de Geriatría: **55 5312 0185**
- Módulo: **55 5208 5583**
- Dirección de Atención Social y Comunitaria: **55 5310 9616**
- Línea de la No Discriminación: **55 5658 1111**
- Dirección de Cuidados y Atención a la Persona Mayor: **55 5312 3554**

**ANTE SÍNTOMAS DE COVID-19:**  
Manda en un mensaje SMS **covid19** al **51515**  
Llena el cuestionario en línea: [test.covid19.cdmx.gob.mx](http://test.covid19.cdmx.gob.mx)  
Obtén orientación telefónica **800 0044 800** o **55 5658 1111**



Ciudad Innovadora y de Derechos / NUESTRA CASA

## EN CASO DE VIOLENCIA DOMÉSTICA ANTE LA PANDEMIA DE COVID-19

Todas y todos debemos ser corresponsables y solidarios.

Generemos lazos de apoyo, inclusión y garantía de derechos.

- Línea Mujeres Locatel: **55 5658 1111**
- Línea de seguridad y chat de confianza (Consejo Ciudadano): **55 5533 5533**

FISCALÍA GENERAL DE JUSTICIA

✉ [quejas.copred@gmail.com](mailto:quejas.copred@gmail.com)

**ANTE SÍNTOMAS DE COVID-19:**  
Manda en un mensaje SMS **covid19** al **51515**  
Llena el cuestionario en línea: [test.covid19.cdmx.gob.mx](http://test.covid19.cdmx.gob.mx)  
Obtén orientación telefónica **800 0044 800** o **55 5658 1111**



Ciudad Innovadora y de Derechos / NUESTRA CASA

## EN CASO DE VIOLENCIA DOMÉSTICA ANTE LA PANDEMIA DE COVID-19

Todas y todos debemos ser corresponsables y solidarios.

Generemos lazos de apoyo, inclusión y garantía de derechos.

- Línea Mujeres Locatel: **55 5658 1111**
- Línea de seguridad y chat de confianza (Consejo Ciudadano): **55 5533 5533**

FISCALÍA GENERAL DE JUSTICIA

✉ [quejas.copred@gmail.com](mailto:quejas.copred@gmail.com)

**ANTE SÍNTOMAS DE COVID-19:**  
Manda en un mensaje SMS **covid19** al **51515**  
Llena el cuestionario en línea: [test.covid19.cdmx.gob.mx](http://test.covid19.cdmx.gob.mx)  
Obtén orientación telefónica **800 0044 800** o **55 5658 1111**



Ciudad Innovadora y de Derechos / NUESTRA CASA

## ¿NECESITAS AYUDA ANTE LA PANDEMIA DE COVID-19?

Todas y todos debemos ser corresponsables y solidarios.

Generemos lazos de apoyo, inclusión y garantía de derechos. Si necesitas apoyo, orientación y/o alguien con quién hablar.

- Línea tapa Locatel: **55 5658 1111**
- Línea y chat de confianza (Consejo Ciudadano): **55 5533 5533**
- Línea de vida: **01 800 911 2000**

**ANTE SÍNTOMAS DE COVID-19:**  
Manda en un mensaje SMS **covid19** al **51515**  
Llena el cuestionario en línea: [test.covid19.cdmx.gob.mx](http://test.covid19.cdmx.gob.mx)  
Obtén orientación telefónica **800 0044 800** o **55 5658 1111**



Ciudad Innovadora y de Derechos / NUESTRA CASA

## ¿NECESITAS AYUDA ANTE LA PANDEMIA DE COVID-19?

Todas y todos debemos ser corresponsables y solidarios.

Generemos lazos de apoyo, inclusión y garantía de derechos. Si necesitas apoyo, orientación y/o alguien con quién hablar.

- Línea tapa Locatel: **55 5658 1111**
- Línea y chat de confianza (Consejo Ciudadano): **55 5533 5533**
- Línea de vida: **01 800 911 2000**

**ANTE SÍNTOMAS DE COVID-19:**  
Manda en un mensaje SMS **covid19** al **51515**  
Llena el cuestionario en línea: [test.covid19.cdmx.gob.mx](http://test.covid19.cdmx.gob.mx)  
Obtén orientación telefónica **800 0044 800** o **55 5658 1111**



Ciudad Innovadora y de Derechos / NUESTRA CASA



# Recuerda

En los supermercados, es posible aplicar medidas preventivas y fomentar la sana distancia sin prácticas discriminatorias



MEDIDAS RAZONABLES	PRÁCTICAS DISCRIMINATORIAS
Horarios de atención preferentes para grupos de riesgo (no obligatorios)	Prohibición de acceso a grupos de riesgo
Invitar a que ingrese una sola persona entre parejas o grupos de adultos	Prohibir la entrada a personas acompañadas por menores de edad o personas con discapacidad
Propiciar el uso de cubrebocas y en ese caso, tenerlos disponibles	Prohibir el acceso por no portar cubrebocas
Llevar a cabo medidas de higiene en carros y sana distancia en filas	Restringir derechos de manera injustificada



GOBIERNO DE LA CIUDAD DE MÉXICO



CIUDAD INNOVADORA Y DE DERECHOS / NUESTRA CASA

# LAS MUJERES EMBARAZADAS

TIENEN MAYOR RIESGO DE CONTAGIO DE COVID-19

NO DEBEN SER OBLIGADAS A ASISTIR A TRABAJAR EN NINGÚN SECTOR O ACTIVIDAD

SI TE OBLIGAN A HACERLO DENUNCIA



**COPRED**  
quejas.copred@gmail.com

**LÍNEA NO DISCRIMINACIÓN**  
55 5658 1111

**LÍNEA DE SEGURIDAD Y CHAT DE CONFIANZA DEL CONSEJO CIUDADANO**  
55 5533 5533

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo de la Ciudad de México te brinda asesoría legal y atención especializada

**MTRA. SARA MORGAN**  
55 4605 9232

**LIC. LOURDES LEZAMA**  
55 4606 8313

**LIC. JOSÉ LUIS LUNA**  
55 4612 2694

**LIC. ADANERY MONTIEL**  
55 4606 8371

procuraduriatrabajocdmx@gmail.com



GOBIERNO DE LA CIUDAD DE MÉXICO

COMISIÓN PARA PREVENIR Y CORRIGIR LA DISCRIMINACIÓN EN LA CIUDAD DE MÉXICO

CIUDAD INNOVADORA Y DE DERECHOS

NUESTRA CASA



GOBIERNO DE LA CIUDAD DE MÉXICO



COMISIÓN PARA PREVENIR Y CORRIGIR LA DISCRIMINACIÓN EN LA CIUDAD DE MÉXICO

**COVID-19**

**GUÍA PARA  
NO DISCRIMINAR EN  
EL EMPLEO**



GOBIERNO DE LA  
CIUDAD DE MÉXICO