

**PERCEPCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL EN UN
MUNICIPIO DEL ESTADO DE GUANAJUATO**

Área de investigación: Estudios de género en las organizaciones

Rebeca del Carmen Valadez Hegler
Universidad Politécnica de Guanajuato
México
rvaladez@upgto.edu.mx

Ana Laura Arteaga Cervantes
Universidad Politécnica de Guanajuato
México
aarteaga@upgto.edu.mx

Mario Alberto Mexicano Ojeda
Universidad Politécnica de Guanajuato
México
mmexicano@upgto.edu.mx

Octubre 9, 10 y 11 de 2019

Ciudad Universitaria | Ciudad de México



PERCEPCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL EN UN MUNICIPIO DEL ESTADO DE GUANAJUATO



Resumen

La discriminación prevalece en el ámbito social, por lo cual no resulta incongruente que también se manifieste en el ámbito laboral, de ahí que surjan diferentes factores por los que sea necesario transversalizar la inclusión en el trabajo, en este sentido México tiene una tarea en la discriminación en el empleo, que es contraria a los derechos que poseen los individuos, que son consecuencia de la falta de educación o por estereotipos mal fundados, ya que al inquirir en la búsqueda de un trabajo es donde se puede ser víctima de discriminación. De lo anterior es que se genera la necesidad de evaluar de manera imparcial y equilibrada las habilidades de las personas, con sentido de equidad en los sectores productivos.

La presente investigación tiene como objetivo determinar la percepción de los trabajadores en las prácticas de discriminación en el empleo en un municipio del estado de Guanajuato. La investigación fue diseñada bajo un estudio cualitativo empleando la metodología de estudio de caso, la recolección de información se realizó mediante la participación voluntaria de 360 personas, las cuales dieron respuesta a una entrevista semiestructurada confirmada por 10 preguntas abiertas, la recolección de los datos comprendió el periodo de enero – abril 2018. Se analiza la discriminación laboral desde la perspectiva de género, ascendencia, enfermedades, discapacidad, orientación sexual, responsabilidades familiares y embarazo o lactancia. Por lo que los resultados obtenidos servirán para explicar la percepción de la discriminación en el empleo por parte de los participantes, así como el papel del Estado como regulador de dichas prácticas discriminatorias.

Palabras clave: discriminación, inclusión, derechos.

Introducción

Las prácticas de no discriminación han evolucionado en materia del respeto a las diferencias, aunque sigue siendo un malestar la discriminación que prevalece en el ámbito social, no siendo privativo de las dimensiones colectivas que se puedan dar de manera particular

y en general a nivel nacional, por lo cual no resulta incongruente que también se manifieste lo propio en el ámbito laboral (CONAPRED, 2018).



De ahí que surjan diferentes factores por los que sea necesario transversalizar la inclusión en el ámbito laboral derivado de prácticas insanas al interior de la organización, no obstante, de existir mecanismos en la actualidad que regulen la no discriminación en el empleo. En este sentido, México tiene una tarea imperante que atender, debido a que la discriminación en el empleo es contraria a los derechos humanos que toda persona posee para realizar un trabajo que le signifique un ingreso y así poder satisfacer sus necesidades básicas, sin embargo, valdría la pena analizar por qué las personas discriminan, ante esto pueden surgir respuestas varias. Para Gómez y Horbath (2007) la discriminación se origina de un fenómeno socio-histórico y cultural, asociada a las prácticas realizadas por colectivos para producir y reproducir la desigualdad, no así con las características psicológicas de un individuo. Entre estas prácticas que originan discriminación destacan: la falta de educación, estereotipos mal fundados, la ignorancia, el deseo de sentir cierto grado de superioridad hacia los trabajadores (Elizarrarás, 2013).

De acuerdo con Calderón (2013) en la búsqueda de trabajo es donde más se puede ser víctima de discriminación, seguida del desarrollo profesional dentro de las organizaciones, despido, promoción y aumento de sueldo. Para Castro (2000) en la etapa pre-ocupacional es una donde existente más discriminación debido a los requisitos para acceder al empleo, como pueden ser: poner límites de edad, realización de test de embarazo, exigen un perfil físico, etc., pudiendo generarse discriminación consciente o inconsciente por parte del oferente del empleo. Para Gómez y Horbath (2008) citado por Orozco, Sampieri y Ruíz (2015) la discriminación se genera al momento de otorgar un trato diferencial en el proceso de reclutamiento, y la decisión de contratación depende no necesariamente de las calificaciones y méritos del trabajador.

Si se evaluaran de manera imparcial las habilidades de las personas, con la finalidad de poder establecer una participación más equilibrada y con sentido de inclusión en los diferentes niveles de las organizaciones, independientemente de que estos fueran de mando medio, operativo o de dirección, se podrían garantizar mejores



prácticas laborales dentro y fuera de las organizaciones, no obstante, de las normas y leyes específicas que en la materia laboral existen hoy en día.



La presente investigación tiene como objetivo determinar la percepción de los trabajadores ante la discriminación en el empleo en un municipio del estado de Guanajuato, la recolección de información se realizó mediante la aplicación de un cuestionario semiestructurado a tres grupos distintos conformados por 120 personas cada uno, durante el periodo de Enero – Abril de 2018, mismo que nos permitió identificar la percepción de los entrevistados los cuales laboran en diversas organizaciones, desempeñando actividades vinculadas a: profesionistas independientes, comerciantes, servidores públicos, docentes, obreros y estudiantes que trabajan, logrando la participación de 360 personas económicamente activas.

Esta investigación consiste en una fase exploratoria y presenta en un primer momento el análisis de las opiniones de 360 personas sujeto de estudio, a fin de determinar la existencia de discriminación en el empleo, brindando la oportunidad de difundir un marco conceptual cuya proyección vaya más allá de los resultados obtenidos como producto de este estudio, a fin que contribuya a la generación de estrategias en diferentes ámbitos, siendo adecuado para la sociedad guanajuatense en aras de crear una cultura más dinámica respecto a la no discriminación en el empleo, pero también a obtener una cultura tendiente a relaciones de trabajo más favorables con la finalidad de que estas enriquezcan la igualdad de oportunidades en todos los sectores productivos del estado.

Marco teórico

El término discriminación se define por acciones o prácticas de los miembros del grupo dominante (o sus representantes) que tienen un impacto perjudicial en los miembros de un grupo subordinado (Kendall, 2011), sin embargo, para el Sociólogo Feagin (1991), existen cuatro tipos identificados de discriminación definidos en la tabla 1, que a saber son:





Tabla 1. Tipos de discriminación.

| Tipo | Definición |
|--------------------------------|---|
| Aislada | Acción deliberada llevada a cabo por un miembro de un grupo dominante sobre un miembro de un grupo subordinado |
| De un grupo pequeño | Acción deliberada llevada a cabo por un grupo reducido de miembros contra miembros de un grupo subordinado |
| Institucional directa | Acción prescrita desde el punto de vista organizativo o comunitario que tiene el propósito de causar un impacto negativo y de diferenciación en grupos subordinados |
| Institucional indirecta | Se refiere a prácticas que tienen un impacto perjudicial en miembros de grupos subordinados a pesar de que las normas o regulaciones organizacionales fueran establecidas inicialmente sin el propósito de hacer daño |

Fuente: diseño propio con información de Feagin (1991)

La discriminación en el empleo consiste en toda distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo u ocasión de una relación de trabajo, se base en un criterio de raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificada, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (Aguirre, 2015).

Para la CONAPRED (2018) la discriminación se puede llevar de manera directa o indirecta, de manera continua o aislada, concluyendo que es conveniente hacer un análisis respecto de la discriminación laboral dado a que es una constante diaria en el ámbito organizacional y que se vuelve un foco de atención imperante debido a las omisiones que puedan existir en la normativa vigente en materia laboral en México.

Para Vela (2017) en México existe la discriminación en el empleo y se manifiestan de distintas maneras, y no es privativa de grupos sociales debido a que se puede presentar en todo tipo de organizaciones, reflejándose principalmente la discriminación laboral en la baja o nula



participación en el mercado laboral de personas con discapacidad, de origen indígena, personas con preferencias sexuales distintas y mujeres. Sin embargo, para combatir la discriminación es importante no solo detectarla, entenderla y atenderla, de esto resalta la importancia de las principales razones por las que se dan este tipo de prácticas insanas al interior de las organizaciones, destacando los prejuicios asociados a las personas y los estereotipos que surgen hacia distintos grupos (Abramovich y Courtis, 2004).

De acuerdo con datos arrojados por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación CONAPRED (2017) citados en Xantomila (2017), para el periodo comprendido del 2011 al 2017, se destaca la existencia de quejas y reclamaciones sobre actos de discriminación en el empleo, de las cuales se presta atención y resolución al 44% de ellas.

Tabla 2. Tipo de quejas presentadas en el periodo 20011 – 2017 ante el CONAPRED¹

| Destinado a | Quejas presentadas | Porcentaje |
|---------------------|--------------------|--------------|
| Particulares | 2,222 | 75.70 % |
| Servidores públicos | 713 | 24.30 % |
| Total | 2,935 | 100 % |

Fuente: Diseño propio con información CONAPRED (2017) citados en Xantomila (2017)
El motivo de discriminación más señalado en el empleo se indica en la tabla 3:

Tabla 3. Quejas sobre discriminación en el empleo

| Tipo de queja | Número de quejas presentadas | Porcentaje |
|---|------------------------------|--------------|
| Por embarazo | 713 | 24.29 % |
| Condiciones de salud | 562 | 19.15 % |
| Género | 369 | 12.58 % |
| Apariencia física | 358 | 12.20 % |
| Discapacidad | 317 | 10.80 % |
| Edad | 282 | 9.60 % |
| Preferencia u orientación sexual | 244 | 8.31 % |
| Otras | 90 | 3.07 % |
| Total | 2,935 | 100 % |

Fuente: Diseño propio con información CONAPRED (2017) citados en Xantomila (2017)



Aguirre (2015), describe los índices sociales del año 2013, en donde nuestro país ocupaba el lugar número 11 de 16 países evaluados. Donde los indicadores van de 100 cien, como mayor y 0 cero como menor. Nuestro país obtuvo una calificación de 45.2, colocándolo junto a Uruguay, Chile y Estados Unidos como países con mayor discriminación laboral.

El CONAPRED publica información estadística de México, señalando los estados que presentan mayor número de denuncias sobre actos de discriminación, en los datos del 2017 es la ciudad de México quien presenta un porcentaje mayor de quejas con 1568, es decir el 53.4% de las quejas a nivel nacional, seguido por el Estado de México con 308 y un porcentaje de 10.49%, Jalisco con 147 quejas reflejado en 5% y por último Nuevo León 86 con el 2.9% de quejas a nivel nacional. En este informe el estado de Guanajuato ocupa el lugar número 10 con 50 quejas registradas por actos de discriminación que representa el 1.7% de las quejas a nivel nacional.

Tabla 4. Indicadores de discriminación en el empleo en el Estado de Guanajuato

| Año | Lugar que ocupa | Posición en denuncias contra particulares | Posición denuncias contra servidores públicos |
|-------------------|-----------------|---|---|
| 2012 | Decimo | Sexto | Séptimo |
| 2013 | | Cuarto | Octavo |
| 2014 | | Noveno | Decimo |
| 2015 - 216 | | dieciseisavo | Noveno |

Fuente: diseño propio con información de Durán (2016).

De acuerdo con la recomendación 204² establecida en la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (2015), en su apartado V referente a Derechos y Protección Social, numeral 16, inciso d) menciona la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, de acuerdo con ello, los miembros deberán de vigilar que se lleven a cabo mejores prácticas referentes a salvaguardar los derechos de los trabajadores en temas de salud y condiciones de trabajo, así como también la protección de su seguridad, lo que se extenderá incluso a los trabajadores que se encuentren en alguna práctica de la economía informal (OIT, 2015).

² Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal.



En cuanto a la discriminación en el empleo en México, Abramovich y Courtis (2004) señalan la obligación del Estado de no injerir, obstaculizar o impedir el acceso al goce de un derecho, por lo cual se debe de gozar del derecho a la no discriminación en el empleo, lo que significa que el Estado no debe de discriminar directamente a las personas en lo que al empleo se refiere. Esto implica que, la legislación y normatividad secundaria son aplicables no solo para las personas que trabajen en empresas privadas, sino también para quienes laboran en el Estado.

En este orden de ideas, para cumplir con las obligaciones del derecho a la no discriminación el Estado tendría que generar los mecanismos para detectar, castigar y reparar la discriminación que provenga de particulares, lo que incluye la discriminación directa, que explícita e intencionalmente realizan no solo las personas que laboran en las empresas, sino las empresas mismas. De igual forma, el Estado tiene la obligación de proteger a los ciudadanos frente a la discriminación indirecta que proviene de las empresas. Misma que se manifiesta de manera directa o indirecta en: convocatorias de trabajo, planes de seguro, en prestaciones y servicios, en políticas de promoción, en el trato y al momento del despido, (Abramovich y Courtis, 2004).

De lo anterior, se destaca lo expuesto por Serrano y Vázquez (2004), quienes hacen mención que es el Estado el que tienen la obligación de establecer un aparato que incluya una legislación, formación de organizaciones y procedimientos, correcto diseño institucional y capacidades suficientes que permitan llevar a cabo la vigilancia sobre los particulares y reaccionar ante los riesgos para prevenir violaciones a los derechos humanos, entre las que destaca las prácticas de discriminación.

La discriminación en el empleo, es un fenómeno complejo, dadas sus características, esto no significa que sea imposible de manejar. Debido a que, en gran medida, depende de: fuerzas sociales, decisiones institucionales, políticas concretas, en resumen, podemos decir, que depende de las personas y de las decisiones empresariales, institucionales, políticas, económicas y jurídicas que se toman. Por eso es importante entender la discriminación, con la finalidad de dirigir y focalizar mejor los esfuerzos, con la finalidad de que día con día se logren mejores condiciones laborales (Vela, 2017).





Para Horbath y Gracia (2014) un cambio importante en los últimos años es el crecimiento de la participación de las mujeres en las actividades productivas y su permanencia en ellas, originadas por incremento de la escolaridad, independientemente que su inserción en el mercado de trabajo mexicano y comparándola con la de los hombres se observan diversas formas de discriminación laboral: procesos de segregación ocupacional, en la imposibilidad de acceder a los mismos salarios, prestaciones y seguridad laboral.

Para Álvarez (2016) las teorías sobre discriminación laboral varían de acuerdo al contexto, y las identifica de acuerdo con la siguiente figura:

Tabla 5. Teorías sobre discriminación

| | |
|--|--|
| Estatus socioeconómico | Es considerada como un medio para mantener el orden social y asume a la discriminación como consecuencia de un origen socioeconómico. |
| Teoría Clásica | Las empresas favorecen a las personas más capaces y con mayor formación, ya que estas ayudarían a incrementar su productividad marginal. |
| Gusto por la discriminación | Es una preferencia o gusto del empleador por el que él está dispuesto a pagar; no le importa sacrificar la eficiencia productiva. |
| Discriminación estadística ó enfoque neoclásico | El empleador atribuye con empleo de estadística al postulante la productividad promedio de los grupos de trabajadores que tienen similares características. |
| El modelo de la concentración | La segregación laboral se justifica por la pérdida de productividad que se pudiera generar al querer vincular los esfuerzos de grupos diferentes ya que se sentirían incómodos. |
| Segmentación del mercado | Está relacionada con la oferta y demanda del mercado laboral |
| Del chivo expiatorio | Surge para disminuir la frustración, con la agresión mostrada al grupo discriminado |
| Identidad Social | Es el resultado de sesgos en la percepción motivadas por la necesidad de tener una imagen positiva del yo. El individuo sesga la información al comparar, ya que otorga más valor al grupo al que pertenece. |
| Conflicto realista | Es generada por la escasez de recursos económicos. En la competencia entre los grupos |

Fuente: diseño propio con información de Álvarez (2016).

Álvarez (2016), propone la realización de investigaciones sobre discriminación de género, con la finalidad de entender los prejuicios asociados al género, sobre el tema de la debilidad física, su relación con el desempeño y con la edad cronológica, a fin de generar elementos

para disipar o confirmar las creencias asociadas con la discriminación laboral.



La discriminación es un tema que aqueja a la sociedad contemporánea, se encuentra en todos los sectores desde el social, político, económico, por lo que es un tema relevante en cuanto a que se han establecido un sinnúmero de mecanismos a fin de poder transformar las condiciones estructurales desiguales lo que genera a su vez un compromiso con la modificación de conductas culturales y sociales (Landeros, 2008).

Tabla 6. Tipo de discriminación Laboral

| | |
|------------------|---|
| Por Género | Esta discriminación se genera cuando se trata de manera diferente a las personas atendiendo a su género, en el ámbito laboral se puede generar cuando se ofrecen condiciones desiguales y se otorgan oportunidades de trabajo, salariales y de prestaciones diferentes para los hombres y mujeres. |
| Por ascendencia | Este tipo de discriminación también se presenta atendiendo a características vinculadas con la raza, el color, la nacionalidad (ascendencia) y origen social. En específico la discriminación por ascendencia surgen malinterpretaciones ya que generalmente se vincula a la nacionalidad, sin embargo, se debe de incluir las distinciones entre ciudadanos de un mismo país. |
| Por enfermedad | Los despidos de trabajadores que padecen enfermedades son cada vez más frecuente, derivado de que la empresa lo relaciona con la baja productividad, razón por la cual optan por el despido, generalmente sin establecer la causa. Dado a que en las organizaciones la salud de los empleados influye en el sistema laborara. |
| Por discapacidad | Este tipo de discriminación se da cuando los empleados o entidades, se conducen de manera diferente generalmente desfavoreciendo a la persona que tiene antecedentes o presenta una discapacidad, dado a que se toma como que cuenta con un impedimento físico mental. |



| | |
|--------------------|---|
| Orientación sexual | Esta discriminación se presenta de diferente manera para homosexuales, lesbianas, personas bisexuales, esto se aprecia que está en función de la identidad, la construcción y en si en la manifestación corporal de su preferencia sexual. Se llega a presentar no importando sus habilidades, o capacidades. |
|--------------------|---|

| | |
|------------------------------|---|
| Responsabilidades familiares | Esta discriminación asume que las personas en su vida laboral tienen una menor disposición a aceptar puestos de responsabilidad o son segregados de estos, especialmente si eso implica horarios largos de trabajo, viajes y traslados, dejando a un lado sus responsabilidades familiares. |
|------------------------------|---|

| | |
|----------------------|---|
| Embarazo o lactancia | En la actualidad existen leyes que prohíben este tipo de discriminación dado que se pretende proteger las garantías de las mujeres trabajadores que están embarazadas o en etapa de lactancia. Dado a que esta discriminación se da cuando no se dan oportunidades a las mujeres por encontrarse en esta situación. |
|----------------------|---|

Fuente: diseño propio con información de OIT (2017), Queipo (2017), Scott (s.f.), Jiménez-Castaño, Cardona-Acevedo y Sánchez-Muñoz (2017), Tomei, Vega-Ruiz

Metodología

En este apartado se detalla el método que se aplicó para poder desarrollar la investigación, comenzando por exponer las razones por las cuales se escogió el método cualitativo y por qué se planteó desde ese enfoque el objeto del estudio, procediendo a la explicación de la inmersión en el ambiente de los participantes, como se realizó el diseño a aplicar, la estrategia de muestreo y la dinámica para recabar el análisis de los datos (Hernández, Fernández y Baptista, 2017).

La metodología empleada para esta investigación sobre la percepción de la discriminación en el empleo en un Municipio del Estado de Guanajuato, se estructuró mediante un estudio cualitativo empleando la metodología de estudio de caso, afín de encontrar nuevas evidencias que permitan identificar la realidad social y encontrar respuestas a cuestionamientos que se generan en un escenario y momento dado (Castro, 2010) con un alcance descriptivo por lo que se pretende interpretar el fenómeno de estudio, describiendo las percepciones, puntos de vista y opiniones de los intervinientes desde la realidad en la cual se encuentran inmersos en los distintos sectores productivos.



A partir de lo anterior, se establecieron etapas para dirigir la investigación en los espacios designados por las personas que accedieron a participar, lo que trajo consigo el indagar, redefinir y consolidar el rumbo de la investigación conforme se recolectaba la información, en los distintos panoramas en razón de su condición y posición en los sectores productivos. La inmersión en el ambiente se realizó con un grupo de 360 personas durante el periodo de enero – abril de 2018, en donde se consideraron las opiniones de profesionistas independientes, comerciantes, servidores públicos, docentes, obreros y estudiantes que trabajan en el municipio de Cortazar, Guanajuato, las cuales fueron citadas en un contexto ajeno al de su ambiente de trabajo.

A fin de determinar el perfil de los sujetos de estudio se tomó como principales características que todos los participantes fueran personas económicamente activas con la finalidad de conocer sus opiniones respecto de la discriminación en el empleo en los sectores productivos.

La muestra que se utilizó fue de tipo no probabilística, considerándose la misma en razón del número de casos que se pudieran manejar, también de los recursos con los que se pudiera contar, las características que pudieran compartir los participantes, y la saturación de las respuestas, por lo que la recolección de los datos se efectuó con un total de 360 personas económicamente activas e insertas en distintos sectores productivos.

Entre las principales estrategias de muestreo se mencionan las siguientes:

- a) Muestras homogéneas por los rasgos compartidos.
- b) Casos – tipo, ya que al ser este un estudio en fase exploratoria, se pueden asentar las bases de futuras líneas de investigación similares, por lo que el objetivo se centró en analizar y comprender la calidad y profundidad de las experiencias de cada uno de los participantes.

El instrumento que se utilizó en la etapa de recolección de la información para el análisis de la misma, fue el de una entrevista semiestructurada conformada por un total de 10 preguntas abiertas, de las cuales se indaga sobre la percepción de los participantes respecto de la discriminación en el empleo en sectores productivos en un

municipio del estado de Guanajuato. Las variables sobre las cuales se elaboraron las preguntas fueron:



1. Discriminación en el empleo por ascendencia.
2. Discriminación en el empleo por enfermedades.
3. Discriminación en el empleo por discapacidad.
4. Discriminación en el empleo por orientación sexual.
5. Discriminación en el empleo por responsabilidades familiares.
6. Discriminación en el empleo por embarazo o lactancia.

Las preguntas realizadas consistieron en las siguientes:

1. ¿Te has sentido discriminado en algún momento de tu vida?
2. ¿Crees haber discriminado a alguien en tu vida?
3. ¿Crees que el papel de la mujer es cuidar a los hijos y limpiar la casa?
4. ¿Crees que las mujeres tienen las mismas facilidades para encontrar un trabajo que los hombres?
5. ¿Te has sentido discriminado/a por tu raza y/o color(ascendencia), origen social?
6. ¿Te has sentido discriminado/a por motivos de sexo en el trabajo?
7. ¿Te han discriminado en el trabajo por tus preferencias sexuales?
8. ¿Te han discriminado en el trabajo por padecer alguna enfermedad?
9. ¿Te han discriminado en el trabajo por ser discapacitado (a)?
10. ¿Te han discriminado en el trabajo por estar embarazada o en periodo de lactancia?

La aplicación del instrumento se llevó a cabo de manera personal, en un tiempo estimado de 30 a 60 minutos, en el lugar establecido. Así mismo, se aplicó una prueba piloto a cuatro personas económicamente activas de distintas áreas de trabajo, lo cual sirvió para identificar los vocablos de los cuales no resultaba sencilla su interpretación, por lo que se cambió la redacción haciendo la misma más familiar, con el propósito de cumplir con la pertinencia de las preguntas elaboradas.

Resultados



En este apartado se expondrán los resultados derivados de la recopilación de los datos, los cuales se describen mediante figuras, las mismas que muestran las categorías específicas de las respuestas con mayor número de menciones. La forma en cómo se analizó la información consistió en la transcripción del material, organizando las respuestas por pregunta continuando con una codificación en dos etapas, la primera etapa mediante palabras, expresiones o frases, la segunda etapa consistió en comparar las categorías, con la finalidad de crear razonamientos para las preguntas del estudio.

Los resultados fueron ordenados de acuerdo con cada variable cualitativa a la que pertenecen, de conformidad con lo mencionado en el apartado de la metodología. Cabe señalar que solo se consideraron los más mencionados.

Tabla 7. Descripción de los datos estadísticos de los participantes

| Género de los Participantes | Número | Porcentaje |
|------------------------------------|---------------|-------------------|
| Masculino | 170 | 47 % |
| Femenino | 190 | 53 % |
| Total | 360 | 100 % |

Fuente: Elaboración propia.

Del total de participantes 47% pertenecían al género masculino, con un 53% de participación del femenino, como se enlista en la tabla 7.

Tabla 8. Sector productivo de los participantes

| Sector productivo | Número | Porcentaje |
|-------------------------------------|---------------|-------------------|
| Comerciantes | 70 | 19 % |
| Estudiantes que trabajan | 50 | 14 % |
| Profesionales independientes | 70 | 19 % |
| Docentes | 60 | 17 % |
| Obreros | 60 | 17 % |
| Servidor público | 50 | 14 % |
| Total | 360 | 100 % |

Fuente: Elaboración propia

Como se puede apreciar en la tabla 8, los sectores productivos con mayor participación fueron los dedicados al comercio y a



profesionistas independientes con un 19% cada uno, por otro lado, los dos sectores con menos representatividad fueron los conformados por Estudiantes que trabajan y servidores públicos con un 14% de participación cada uno.

De acuerdo con la enumeración de las variables, se transcribe el análisis de los datos vertidos. Se hace hincapié que, de los entrevistados, algunos de ellos pueden estar inmiscuidos en dos o más variables y que las edades promedio oscilan entre los 20 a los 45 años.

Tabla 9. Discriminación por ascendencia

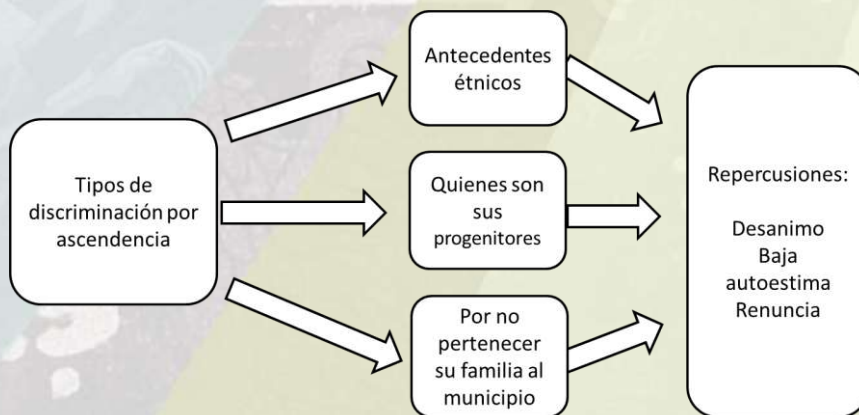
| Ha recibido discriminación | Porcentaje |
|----------------------------|------------|
| No | 61 % |
| Si | 39 % |
| Total | 100 % |

Fuente: Elaboración propia

Como se puede apreciar en la tabla 9, la cual responde a la pregunta sobre el tipo de discriminación relacionada a la ascendencia, se aprecia una marcada tendencia a la no discriminación siendo el 61% de los encuestados los que no han sufrido algún tipo de discriminación sobre el 39% que si la han sufrido.

Discriminación en el empleo por ascendencia

Figura 1. Razones por las que las personas han sido discriminadas en el empleo por su ascendencia



Fuente: diseño propio





En razón de los factores que han generado la discriminación señaladas por los entrevistados son fundamentalmente tres, en primer lugar se encuentra la percepción de la discriminación en razón de sus antecedentes étnicos, en segundo lugar expresan haber sufrido algún tipo de discriminación en el empleo derivado de quienes son sus progenitores y por último siendo una carga más de discriminación el que sus familias migraron al municipio, las situaciones de las cuales han sido objeto al interior de sus organizaciones, les han provocado entre otras cosas, cierto desánimo para seguir asistiendo a sus labores, de igual forma, han fomentado la baja autoestima o en su defecto a querer renunciar a sus trabajos derivados de las incómodas posturas asumidas por quienes se encuentran laborando con ellos o quienes asumen algún puesto de mando en la organización. La figura 1 ilustra la coincidencia de las posturas de las respuestas de los participantes.

Discriminación en el empleo por enfermedades

En relación a esta pregunta, las respuestas fueron profundas y cargadas de sentimiento. Al respecto, los entrevistados coincidieron que el manifestar abiertamente el tipo de enfermedad que tienen, padecen o contrajeron les provocó un clima laboral pesado, cargado de comentarios poco objetivos, desánimo de los mismos compañeros y en ocasiones el aislamiento total en horas de receso, en actividades de convivencia y segregación en sus áreas de trabajo, a pesar de manifestar abiertamente incluso que sus enfermedades no son ni representan un peligro para nadie. Sin embargo, dada la necesidad, y en ocasiones por lo costosos que son algunos de los tratamientos, están obligados a conservar sus trabajos a pesar de los ambientes hostiles, de igual forma, resisten porque en la mayoría de los casos la asistencia médica derivada de la seguridad social que les provee el trabajo les permite mantenerse o en su caso mejorar su tiempo y calidad de vida.

Tabla 10. Discriminación en el empleo respecto a enfermedades

| | Respuesta | Porcentaje |
|---|-----------|------------|
| | No | 78 % |
| | Si | 22 % |
| F | Total | 100 % |

Fuente: Elaboración propia

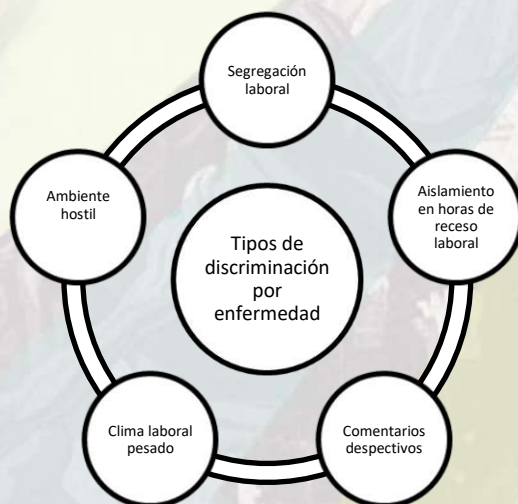
Como se puede observar en la tabla 10, en relación a la discriminación por enfermedad, se aprecia una marcada tendencia a la no



discriminación por esta causa siendo el 78% de los encuestados los que no han sufrido algún tipo de discriminación, mientras que solo el 22% si la han experimentado.

A continuación, la figura 2 muestra cinco elementos de coincidencia en las respuestas de los entrevistados respecto a la discriminación en el empleo por enfermedades.

Figura 2. Repercusiones de la discriminación en el empleo respecto a manifestar alguna enfermedad



Fuente: diseño propio

Discriminación en el empleo por discapacidad.

Respecto a las respuestas sobre esta pregunta, los entrevistados manifestaron haber vivido la discriminación desde el proceso de reclutamiento y selección de personal, expresan que, a pesar de que reunían todos los requisitos establecidos en las convocatorias publicadas en los estrados de las organizaciones que solicitaban el personal, o en su defecto por las vacantes publicadas en otros medios de información llámese internet, periódicos, o volantes, en ninguno de ellos manifiesta que por ser persona con discapacidad dicha plaza o empleo no estuviera disponible, sin embargo, lograban pasar los filtros y obtenían el puesto en cuestión, las siguientes experiencias de discriminación fueron:

- Desde la propia inserción en el ambiente de trabajo, que fue pesada, al no ser empáticos los compañeros del área de trabajo en razón de la condición que ellos (as) presentaban.



- b) La inclusión laboral fue otro obstáculo que superar para los entrevistados que sufren de alguna discapacidad, pues pasaron semanas e incluso meses para que pudieran tener al menos una breve conversación con el personal de su entorno.
- c) Habiendo ya superado esta prueba, las siguientes angustias eran las salariales, pues en ocasiones no les querían pagar lo dispuesto y publicado en convocatoria.
- d) Un aspecto que es importante destacar es que la percepción de las personas entrevistadas que padecen alguna discapacidad, coinciden en que llegó un punto en el que coincidieron que habían obtenido sus trabajos incluso por lastima, sin embargo al no ser una limitante establecida en las vacantes el aspecto de la discapacidad ellos trabajaban mucho en la autoconfianza al considerar que ellos reúnen las habilidades, conocimientos, preparación y aptitudes para ello desempeñar un trabajo de cualquier índole.
- e) Por último, una más de las percepciones de los entrevistados en razón a esta condición es que las organizaciones, empresas o no están diseñados o adaptados para su adecuado desplazamiento, es decir, la ergonomía del lugar no está diseñada para la inclusión laboral, lo que los pone en riesgo diariamente en sus actividades laborales

Tabla 11. Discriminación en el empleo respecto a discapacidad

| Respuesta | Porcentaje |
|-----------|------------|
| No | 79% |
| Si | 21% |
| Total | 100 % |

Fuente: elaboración propia

Como se puede ver en la tabla 11, en donde se representa información vinculada al tipo de discriminación relacionada con la discapacidad, se aprecia una marcada tendencia a no padecerla siendo un 21% de los encuestados los que han sufrido algún tipo de discriminación, sobre el 79% que no la han experimentado.

Discriminación en el empleo por orientación sexual.



En este apartado las respuestas de los participantes fueron muy precisas. Los entrevistados asumen que una de las principales causas por las que han sido discriminados en su trabajo se debe en gran parte a su identidad, su forma de vestir, sus modos, expresiones y todo lo que conlleva vivir su sexualidad plenamente. Desde el reclutamiento quienes se encontraban a cargo de esa etapa les hacían ver que, independientemente de que pasaran todos los filtros para la obtención del puesto o trabajo en cuestión, su estancia no sería la más cómoda o en su defecto, su permanencia sería corta debido a la abierta manifestación de sus preferencias. De igual forma, la segregación en el área de trabajo por parte de algunos de sus compañeros, a pesar su alta sociabilidad les hace más difícil el clima laboral y el ambiente de trabajo, tornándose en un hábito dichas situaciones pues lo más importante para ellos es tener un trabajo, superarse diariamente y poder salir adelante por ellos (as) mismos (as). Los prejuicios extremos dirigidos a estas personas en razón de su orientación sexual o identidad de género causan ruptura en el tejido social y empobrece la inclusión laboral.

Tabla 12. Discriminación en el empleo por orientación sexual

| Respuesta | Porcentaje |
|-----------|------------|
| No | 64% |
| Si | 36% |
| Total | 100 % |

Fuente: elaboración propia

Como se puede apreciar en la tabla 12, relacionada la discriminación con la orientación sexual, se aprecia una marcada tendencia a la no discriminación siendo el 64% de los encuestados los que no han sufrido algún tipo de discriminación sobre el 36% que si la han experimentado. En este apartado del 36% que si ha sufrido algún tipo de discriminación por su orientación sexual expresaron su percepción en cuanto a cómo son tratados en sus centros de trabajo las respuestas de los participantes fueron muy precisas. Teniendo como algunas consecuencias de esta discriminación las que se muestran en la siguiente figura.

Figura 3. Razones por las que las personas han sido discriminadas en el empleo por su orientación sexual



Fuente: diseño propio

Discriminación en el empleo por responsabilidades familiares

Las respuestas de esta variable fueron interesantes y cargadas de emotividad en razón del sentido de pertenencia familiar, pues la diversidad de respuestas con motivo de distintos casos respecto a la responsabilidad familiar es lo que hizo enriquecedora la experiencia sobre la recopilación de las circunstancias vividas al interior de sus distintos trabajos teniendo como detonante los prejuicios asociados al cuidado de sus familias, hijos, padres.

En unos casos las respuestas coincidieron en el sentido de que las y los entrevistados aun siendo hijos de familia y viviendo en sus hogares apoyan a sus padres y cuidan de ellos, por lo que surge cierta animadversión desatando prejuicios absurdos y mal fundamentados respecto al cuidado de quienes les dieron la vida, sin embargo, en otros casos hubo respuestas similares en donde el cuidado de la familia recae en ambos padres lo que limita sus horas con sus hijos, por lo que son segregados o excluidos de convivencias con compañeros del trabajo, en horarios fuera de la jornada de trabajo, por querer dedicar ese tiempo de calidad a sus hijos y la convivencia con ellos, por otra parte, existen los casos en donde las personas son padre y madre a la vez, lo que trae consigo estereotipos asociados a la falta de una pareja que pueda apoyarle a sacar adelante las cargas diarias de la vida.

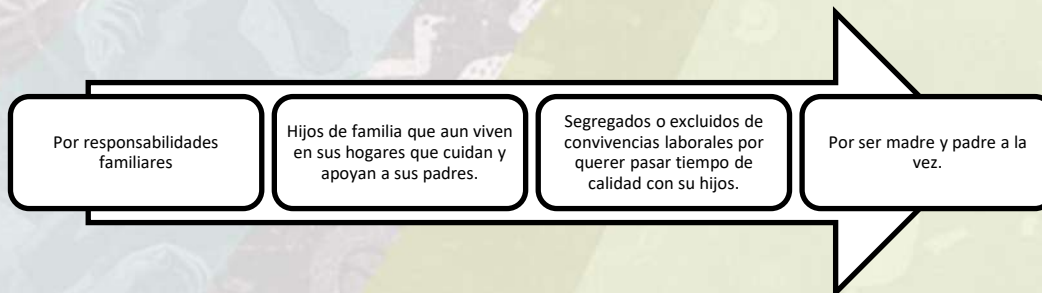
Tabla 13. Discriminación en el empleo por responsabilidades familiares

| Respuesta | Porcentaje |
|-----------|------------|
| Sí | 44% |
| No | 56% |
| Total | 100 % |

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede apreciar en la tabla 13, la cual responde a la pregunta sobre el tipo de discriminación relacionada con las responsabilidades familiares, se aprecia una marcada tendencia a la no discriminación siendo el 56% de los encuestados los que no han sufrido algún tipo de discriminación sobre contra el 44% que si la han experimentado.

A fin de detallar las razones por las cuales los entrevistados perciben discriminación en sus empleos por lo que son sus responsabilidades familiares de puede apreciar en la siguiente figura las respuestas más significativas.

Figura 4. Razones por las que las personas han sido discriminadas en sus empleos por sus responsabilidades familiares

Fuente: Elaboración propia

Discriminación en el empleo por embarazo o lactancia.

En esta pregunta, los casos fueron muy específicos en relación de las respuestas dadas por los participantes, pues por una parte hubo quienes contestaron que se han prestado a discriminar en el empleo por embarazo o lactancia, y quienes han sido las víctimas de dicha discriminación, en el primer caso, los encargados de área han sido presionado por los gerentes o jefes directos para presionar a mujeres embarazadas para realizar trabajos o actividades más pesadas, doblar turnos o en su defecto a acosarlas laboralmente, con el único propósito de soslayarlas al punto de obligarlas a renunciar antes de que las





incapacidades procedieran, por otra parte, en el segundo caso, las afectadas comentan que además de no respetarles sus jornadas de trabajo, algunas de ellas las quisieron obligar a firmar renuncia voluntaria a cambio de mantenerlas inscritas en el Seguro Social hasta el momento de dar a luz, lo que además de desencadenar un hecho fraudulento menoscabando la protección de los derechos humanos de las implicadas, así mismo, otras coincidieron que el motivo de su discriminación se debe a que, al estar en las etapas de embarazo o lactancia sus jefes directos les hacían ver que no podían trabajar a la par del hombre debido a su condición, que sus capacidades físicas e intelectuales disminuían notablemente y que también se volvían más frágiles y sensibles producto del estado que se encontraban viviendo o “atravesando” en esos momentos.



Tabla 14. Discriminación en el empleo a mujeres por embarazo o lactancia

| Respuesta | Porcentaje |
|-----------|------------|
| Sí | 47% |
| No | 53% |
| Total | 100 % |

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede ver en la figura 14, la cual responde a la pregunta sobre el tipo de discriminación relacionada por embarazo o lactancia, se aprecia una marcada tendencia a la no discriminación siendo el 53% de las encuestadas los que no han sufrido algún tipo de discriminación sobre el 47% que si la han experimentado.

La figura 5 señala los motivos por los cuales las personas han sufrido discriminación en el empleo respecto a sus responsabilidades familiares.

Figura 5. Razones por las que se da la discriminación en el empleo por estar embarazada o en periodo de lactancia



Fuente: Diseño propio



Discusión

Si bien, esta investigación manifiesta que es necesario proponer e invitar a la sensibilización y armonización de las organizaciones públicas y privadas para que implementen al interior nuevos o mejores mecanismos que permitan la equidad, igualdad e inclusión, también es importante trabajar la parte de las diferencias, prejuicios y estereotipos asociados al género y las condiciones físicas que aún siguen siendo muy marcados en contextos laborales, por lo que es necesario reforzar las estrategias existentes e implementar nuevas sobre todo cuando se trata de la inclusión social y laboral, para que esto traiga consigo climas laborales más benéficos que inviten a todos los implicados a ser coparticipes del crecimiento profesional de quienes aún viven dicha marginación por prejuicios asociados a costumbres, pensamientos y estilos de vida muy arraigados.

Como se puede apreciar atendiendo a las quejas que se presentan en CONAPRED en el año 2017 debido a la discriminación en el empleo, son las mismas que se ven reflejadas en el municipio del estado de Guanajuato donde se realizó el estudio, siendo un las más recurrentes las relacionadas a la ascendencia, por enfermedad (para la dependencia, son condiciones de salud), por género, por embarazo, entre otras causas de discriminación.

De la misma manera se puede comprobar, que atendiendo a la participación de personas que laboran tanto en el sector público como privado, estos presentan problemas por discriminación en el empleo por lo que el Estado no está cumpliendo con su obligación de proteger a los ciudadanos frente a la discriminación indirecta que proviene de las empresas como lo mencionan (Abramovich y Courtis, 2004). Si bien es menor en el sector público, se presenten actos de discriminación en ambos.

Reiterando que en el municipio del estado de Guanajuato en donde se llevó a cabo la recolección de información, al igual que en otras partes del país existen situaciones de discriminación en el empleo por factores tal como lo señalados por Vela (2017) es decir se discrimina por padecer alguna discapacidad, tener una ascendencia indígena, por tener diferencia en las preferencias sexuales. De igual forma la OCCMundial (2017), en nuestro país el 47% de los trabajadores han padecido de discriminación, siendo los tipos más recurrentes las





relacionada con la edad, apariencia física, el género y condición socioeconómica, cultural y orientación, sexual. La encuesta Nacional de discriminación del (2005) citada en Silva (2010), señala como causas de discriminación, la homosexualidad, discapacidad, por género, edad, creencias religiosas, como se puede apreciar al igual que los resultados obtenidos en este estudio, los factores de preferencias sexuales, ascendencia, género y discapacidad son las principales causas de discriminación en nuestro país.

En el resultado de la presente investigación se destaca la importancia de contar con sistemas más integrales respecto a la protección de los derechos humanos, así como también aplicar los mismos de manera transversal, es decir, a todo lo largo y ancho, supone una tarea más ardua con respecto a las instituciones y su relación con los organismos públicos y privados, con motivo de la mejora de sus políticas públicas y su adecuada aplicación, con el firme propósito de lograr mejorar el tema de la discriminación en el empleo con las prácticas desleales que conlleva la misma.

Lo que sugiere un mejor tratamiento de los derechos laborales comenzando por el derecho a la no discriminación, lo que implica establecer reglas más claras dado a que todos los individuos tienen que gozar del derecho de la no discriminación en todas las etapas del proceso de contratación, en su permanencia y promoción e incluso en su despido. Reconocer a las trabajadoras y a los trabajadores sus capacidades, aptitudes, habilidades y preparación por igual, independientemente de su trabajo o profesión, por igual.

De esta manera, en base a la investigación, el análisis de los datos, y de la información, en razón de los resultados arrojados, a continuación, se establecen propuestas para la mejora de las prácticas respecto a la discriminación en el empleo en sectores productivos de un municipio del estado de Guanajuato:

Propuestas

1. Respecto a la discriminación en el empleo por responsabilidades familiares y embarazo o lactancia, entendiéndose que la figura de la equidad de género abarca a ambos cónyuges o en su caso individualizado, es necesario establecer estrategias en razón de las necesidades inmediatas prácticas del capital humano de las organizaciones, es decir, el salario, los beneficios y prestaciones se





deberán diseñar basándose en el derecho a la no discriminación, lo que equivale a que todas aquellas prestaciones que sean relacionadas con el cuidado de la familia llámese licencias de maternidad o de paternidad, acceso a guarderías, etc., se puedan otorgar sin distingo, entre otras cuestiones.

2. Sobre la discriminación en el empleo por discapacidad es pertinente desarrollar estrategias que permitan la construcción de capacidades de mujeres y hombres con el firme propósito de reformar las relaciones laborales, y hacer de estas más equitativas, igualitarias e inclusivas.
3. En razón de la discriminación en el empleo por ascendencia, por enfermedades y por orientación sexual es preciso generar medidas que permitan que mujeres y hombres de una manera más pronta y expedita puedan hacer valer sus derechos humanos laborales a través de instancias locales, nacionales o internacionales, ejerciendo su derecho al acceso a la información de los organismos jurisdiccionales e institucionales, no jurisdiccionales, administrativos y legislativos que existen, así como de las órganos y tribunales ante los que pueden acudir para hacer valer lo que corresponde.
4. Derivado del trabajo de investigación y análisis realizados es menester el conocer sobre los mecanismos que permiten hacer valer los derechos humanos laborales, siendo necesario e importante que los trabajadores los conozcan, y también la normatividad laboral nacional e internacional para poder ejercerlos y lograr su protección. Bajo esta premisa, cada organización deberá de dar a conocer las políticas de la no discriminación antes, durante y después del proceso de reclutamiento y selección de personal.
5. Producto de esta investigación, dio margen a que la amplitud del tema produzca una segunda etapa, que solidificará y aumentará el acervo aun en ciernes del tema tabú, discriminación, que como se comprende, incluso la situación más mínima puede causar una diferencia entre personas, poniendo como ejemplo la falta de un saludo o el no saludar a una persona.

Bibliografía

- Abramovich, V., y Courtis, C. (2004) *Los derechos sociales como derechos exigibles*. México, D. F., México: Trotta.





Álvarez, D. (2016) *Análisis del edadismo en procesos de reclutamiento en Celaya Guanajuato bajo una aproximación de los métodos mixtos de investigación*, Recuperado de: <http://www.itcelaya.edu.mx/ojs/index.php/pistas/article/view/652/599>

Aguirre, J. (2015). *La discriminación en México. Retos y avances*. Recuperado de: <http://bibliodigitalibd.senado.gob.mx/bitstream/handle/123456789/1939/CI-12.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Calderón, F. (2013). *Discriminación laboral impera en México. Expansión*. Recuperado de: <https://expansion.mx/opinion/2013/07/24/la-discriminacion-laboral-en-mexico> Autor: Fernando Calderón.

Castro, E. (2010). El estudio de caso como metodología de investigación y su importancia en la dirección y administración de empresas. *Revista Nacional de Administración*, 1 (2), 31 – 54. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3693387.pdf>

Castro, J. (2001). Discriminación en las relaciones laborales. *Boletín Dirección del Trabajo*, 146, 7-19. Recuperado de http://www.inspecciondeltrabajo.cl/1601/articulos-65173_recurso_1.pdf

CONAPRED (2018). *Efectos legales de la discriminación laboral*. Recuperado de: http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=noticias&id=3685&id_opcion=&op=447

Durán, V. (2016, 15 de mayo). Reportan alta discriminación. *Periódico AM*, del 15 de mayo del 2016, p.1.

Elizarráras, R. (2013). *Discriminación laboral en Guanajuato*. Recuperado de: <http://www.eslocotidiano.com/opinion/alejandra-elizarraras/discriminacion-laboral-en-guanajuato/20130524083750003041.html>

Feagin, R. (1991). The Continuing Significance of Race: Antiblack Discrimination in Public Places. *American Sociological Review*, 56, 101-116.





Gómez, I. y Horbath, J. (2007). Exclusión social, discriminación laboral y pobreza urbana de los indígenas en la zona metropolitana del valle de México, zmvm. Recuperado de <http://ebookbrowse.com/p7-iana-akie-gomezcorredor-pdf-d213573567>

Hernández, R., Fernández, C y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación, (6ta ed). México, D.F., México: Mc Graw Hill.

Horbath, J. y Gracia, A. (2014). Discriminación laboral y vulnerabilidad de las mujeres frente a la crisis mundial en México. *Economía, sociedad y territorio*, 14(45), 465-495. Recuperado en 26 de junio de 2019, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-84212014000200006&lng=es&tlng=es.

Jiménez J., Cardona, M. y Sánchez, M. (2017). Discriminación y exclusión laboral en la comunidad LGBT: un estudio de caso en la localidad de Chapinero, Bogotá Colombia. *Papeles de aprobación*, 23(93), 231-267. DOI: <https://doi.org/10.22185/24487147.2017.93.028>

Kendall, D. (2011). Sociología en nuestro tiempo (8va. Ed.) México, D.F., México: Cengage Learning.

Landeros, L. (2008). Curso taller discapacidad y discriminación. México, D.F., México; CONAPRED

OCCMundial (2017). Discriminación laboral en México: 6 de cada 10 la sufren. Recuperado de <https://www.occ.com.mx/blog/discriminacion-laboral-en-mexico-6-de-cada-10-la-viven/>

OIT (2015). Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal. Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_379098.pdf

OIT (2107). Capitulo VII. Disposiciones sustantivas de la legislación del trabajo: Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Recuperado de <https://www.ilo.org/legacy/spanish/dialogue/ifpdial/llg/noframes/ch7.htm>





Orozco, D., Sampieri, R. y Ruiz, V. (2015). Los prejuicios asociados con el edadismo causantes de la discriminación laboral en los procesos de reclutamiento en Celaya, Guanajuato, México. *UPGTO Management Review*, 1(1), 3.

Queipo, E. (2017). *Discriminación laboral: la enfermedad como causa de despido*. Recuperado de <https://www.laizquierdadiario.com/Discriminacion-laboral-la-enfermedad-como-causa-de-despido>

Serrano S. y Vázquez, D. (2004). *Los derechos humanos en acción: operacionalización de los estándares internacionales de los derechos humanos*. México, D.F., México: FLACSO.

Scott, S. (s.f.). *Discriminación de género: Causas, efectos y soluciones*. Recuperado de <https://pyme.lavoztx.com/discriminacion-de-genero-causas-efectos-y-soluciones-5175.html>

Silva, J.L. (2010). La discriminación laboral: análisis de las propuestas contenidas en la iniciativa de reforma a la ley federal del trabajo. *Revista Mexicana de Derecho Constitucional*, 23, 283-305.

Tomei, M. y Vega, M. (2007). La discriminación de la mujer en el lugar de trabajo. Nuevas tendencias en materia de discriminación por motivos basados en la maternidad y el acoso sexual. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 4, 149 -179. Recuperado de <https://www.redalyc.org/service/redalyc/downloadPdf/4296/429640259008/6>

Vela, B. (2017). *La Discriminación en el Empleo*. México D.F., México: Instituto Belisario Domínguez, Senado de la República.

Xantonila, J. (2017). Recibe el conapred 2 mil 372 quejas por presuntos actos de discriminación. *La jornada en línea*. Recuperado de <http://www.jornada.unam.mx/2017/08/23/politica/010n3pol>

