

# Discriminación estructural y desigualdad social

Con casos ilustrativos para  
jóvenes indígenas, mujeres y  
personas con discapacidad

Patricio Solís

**SEGOB**  
SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN



**CONSEJO NACIONAL PARA  
PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN**



NACIONES UNIDAS





# Discriminación estructural y desigualdad social.

Con casos ilustrativos para  
jóvenes indígenas, mujeres y  
personas con discapacidad

Patricio Solís

SEGOB  
SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN



CONSEJO NACIONAL PARA  
PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN



NACIONES UNIDAS

CEPAL

**Autor:**

Patricio Solís

**Coordinación editorial y diseño:**

Génesis Ruiz Cota

**Cuidado de la edición:**

Armando Rodríguez Briseño

Primera edición: octubre de 2017.

**© 2017. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación**

Dante 14, col. Anzures,

del. Miguel Hidalgo,

11590, Ciudad de México

[www.conapred.org.mx](http://www.conapred.org.mx)

Este trabajo se desarrolló en el marco del programa de colaboración entre Conapred y la CEPAL. El contenido del mismo puede no ser coincidente con las opiniones del Sistema de Naciones Unidas.

ISBN: 978-607-8418-23-7 (Colección Fundamentos)

ISBN: 978-607-8418-31-2 (*Discriminación estructural y desigualdad social*)

Se permite la reproducción total o parcial del material incluido en esta obra, previa autorización por escrito de la institución.

Ejemplar gratuito. Prohibida su venta.

Impreso en México. *Printed in Mexico.*

# Sumario

Presentación. La inclusión y la igualdad .....	7
Presentación. De la igualdad de oportunidades a la igualdad de resultados .....	9
Agradecimientos.....	11
Resumen ejecutivo .....	13
Prólogo. Un enfoque estructural para la discriminación.....	17
Introducción .....	25
I. Delimitación conceptual de la discriminación. ¿Qué entendemos por discriminación? .....	27
II. El carácter estructural de la discriminación.....	33
III. ¿Cómo medir la discriminación? Las prácticas discriminatorias y sus consecuencias estructurales .....	39
IV. Casos ilustrativos: propuesta metodológica.....	49
Definición operativa de grupos sociales discriminados .....	50
Indicadores de la discriminación estructural en el ámbito educativo y laboral .....	57
V. Jóvenes pertenecientes a pueblos indígenas y educación.....	69
Jóvenes pertenecientes a pueblos indígenas y nivel de escolaridad en 2015.....	70
Transiciones educativas y riesgos relativos de abandono escolar.....	74
Tendencia 1990-2015.....	79
Valoración de resultados .....	80
VI. Mujeres y trabajo .....	85
Participación de hombres y mujeres en el trabajo remunerado y no remunerado .....	87
Segregación ocupacional por género.....	91

Género y desprotección laboral .....	94
Brechas de género en ingresos laborales .....	96
Valoración de resultados .....	100
VII. Personas con discapacidad y su participación en el trabajo .....	103
Discapacidad y participación en el trabajo.....	105
La segregación ocupacional de las personas con discapacidad .....	107
Discapacidad y desprotección laboral .....	110
Discapacidad y brechas en ingresos laborales.....	113
Valoración de resultados .....	114
VIII. Conclusiones .....	117
Bibliografía .....	123

# Presentación.

## La inclusión y la igualdad

En México, una amplia mayoría de la población enfrenta una discriminación estructural: mujeres, personas mayores, pueblos y comunidades indígenas, personas con discapacidad, niñas, niños y adolescentes, así como una gran variedad de grupos adicionales que experimentan dificultades sistemáticas para ejercer sus derechos. Se trata de un patrón de alcance generalizado, puesto que se repite desde la familia y la escuela hasta el empleo y las instituciones públicas.

La discriminación es estructural porque permea todas las maneras en que nos relacionamos, tanto en lo público como en lo privado. A lo largo de generaciones, ciertos colectivos se han visto marginados de manera reiterada; en otras palabras, el acceso a los derechos no ha variado de manera aleatoria, sino conforme a perfiles sociodemográficos. La complejidad del fenómeno es tal que no depende únicamente de decisiones conscientes o actos intencionales, sino que está inscrito en el funcionamiento cotidiano de nuestra sociedad y sus instituciones.

Al mantener a ciertas personas fuera de diversos espacios, la discriminación no sólo ocasiona asimetrías entre individuos (conocida como *desigualdad vertical*) sino también entre grupos sociales (*desigualdad horizontal*). Esto se vuelve evidente al comparar mujeres con hombres, personas indígenas y no indígenas, personas con y sin discapacidad o cualquier otro sector históricamente discriminado contra el resto del país. Con base en casi cualquier indicador, emergen brechas que permiten dimensionar los contrastes.

El vínculo entre discriminación y desigualdad horizontal está en el centro de este estudio. Una mirada analítica a los ámbitos escolar y laboral demuestra que el camino hacia la verdadera

inclusión aún es largo. A pesar de los notorios avances normativos e institucionales, los sesgos y prejuicios todavía favorecen que ciertos grupos tengan, en lo académico, menos años de escolaridad y menor acceso a niveles educativos superiores y, en lo laboral, acceso limitado a prestaciones sociales.

Medir la distancia entre jóvenes indígenas, mujeres, personas con discapacidad y el resto de la población facilita una definición precisa de los retos a futuro y proporciona insumos necesarios para la construcción de políticas públicas por la igualdad. La situación actual de estos colectivos hace evidente que ignorar la diversidad cultural, desestimar la prevalencia del sexismo y mantener un modelo médico asistencial en torno a la discapacidad son decisiones con consecuencias graves.

Eliminar las brechas discriminatorias es una tarea de enorme relevancia. Por una parte, las asimetrías que derivan de la discriminación conducen a que los sectores históricamente marginados vean desaprovechados sus talentos y truncados sus planes de vida. Esta situación genera encono y resentimientos que impiden la solidaridad y la cohesión social. Por otra parte, desperdiciar el potencial de un alto porcentaje de la sociedad limita el crecimiento del país como un todo.

Para la consolidación de un México igualitario es fundamental que todas las instituciones, tanto privadas como públicas, participemos de la lucha antidiscriminatoria. Por supuesto, la Constitución Política obliga a toda autoridad a promover, respetar, proteger y garantizar el acceso a los derechos humanos para todas las personas. Sin embargo, ante el gran camino que todavía queda por andar, información como la de esta investigación muestra que la inclusión no es sólo un imperativo moral y legal, es también una urgencia económica y social.

**Alexandra Haas Paciuc**  
Presidenta del Consejo Nacional para  
Prevenir la Discriminación

# Presentación.

## De la igualdad de oportunidades a la igualdad de resultados

El trabajo *Discriminación estructural y desigualdad social*, coordinado por Patricio Solís, es uno de los productos de la relación de cooperación técnica que la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) sostiene con el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred) en la búsqueda de mejores diagnósticos y políticas públicas de mayor profundidad para erradicar la discriminación y cerrar las brechas de desigualdad que la originan, reproducen y, no pocas veces, profundizan.

El documento parte de una mirada que compartimos: la discriminación tiene naturaleza estructural y genera barreras explícitas o tácitas, evidentes o invisibles que impiden, obstaculizan o menoscaban que los grupos sociales en condiciones de discriminación puedan acceder, como colectivos y no sólo como casos individuales, al pleno goce de sus derechos y a vivir en sociedades más igualitarias, más integradas y más solidarias.

Es importante que en el estudio se ponga el acento en la situación específica que enfrentan mujeres, jóvenes indígenas y personas con discapacidad en dos ámbitos centrales de los derechos humanos y el bienestar: la educación y el trabajo; estos dos ámbitos constituyen ejes de la socialización en nuestras sociedades y encarnan la promesa de la movilidad social.

Sin embargo, como muy bien se señala en el estudio, a pesar de su larga construcción institucional y de contarse con marcos jurídicos amplios y robustos en la materia, en el trabajo y en la educación se siguen reproduciendo prácticas discriminatorias que impiden el acceso, establecen desigualdades en la calidad, menoscaban la permanencia, calcifican diferenciales en el

goce de beneficios y reproducen estratificaciones de todo tipo que colocan a las mujeres, la población de jóvenes indígenas y las personas con discapacidad en situación de discriminación y subordinación estructural.

Todo ello abona a la necesaria discusión sobre los límites del enfoque de igualdad de oportunidades para construir políticas pro-igualdad y anti-discriminación y plantea la necesidad de establecer como propósito de política pública la búsqueda de la igualdad de resultados, esto es, el cierre efectivo de brechas de desigualdad social y la superación de los estereotipos, prejuicios y prácticas discriminatorias que son funcionales a dichas desigualdades.

La experiencia internacional, adicionalmente, es rica en ejemplos que muestran cómo la igualdad de oportunidades (de los individuos) florece y se viabiliza en sociedades donde la igualdad de resultados (entre los grupos sociales) es mayor. Desde la CEPAL hemos señalado que no es la estructura de las oportunidades la que determina la estructura social, sino que es más bien la estructura social la que define la estructura de las oportunidades. Si queremos tener igualdad de oportunidades necesitamos persistir en la búsqueda de la igualdad de derechos y de resultados.

Por ello saludamos los trabajos que ha venido desarrollando el Conapred, recomendamos a otros países el levantamiento de encuestas sobre discriminación como las que lleva esta institución y consideramos que la región de América Latina y el Caribe requiere de un nuevo debate y un nuevo ciclo de políticas públicas que se propongan superar de manera simultánea e interdependiente la desigualdad social y la discriminación estructural. Una sociedad sin discriminación es parte del nuevo estilo de desarrollo por el que propugnamos.

Para empujar este debate hemos de darle la bienvenida a este primer estudio, con la seguridad de que muchos más habrán de seguirlo.

**Hugo Beteta**  
Director de la Sede Subregional  
de la CEPAL en México

# Agradecimientos

Agradezco la colaboración de Santiago Rodríguez, Nayely Iturbe y Marcela Avitia en la elaboración de este documento. También las observaciones realizadas a versiones previas por Pablo Yanes, Mireya del Pino, Hernán Gómez Bruera y Adrián Meza, así como a los revisores anónimos de este documento.



# Resumen ejecutivo

Este estudio proporciona evidencia sobre la dimensión de las dificultades que ciertos grupos sociales enfrentan para ejercer sus derechos en México. El principal objetivo de la investigación es medir las consecuencias de la discriminación con base en un análisis de las desigualdades sociales que derivan de ella.

A partir de este trabajo se logra dilucidar que la discriminación es un fenómeno estructural en nuestro país, en tanto que su carácter es reiterado y trasciende actos individuales. Con base en tres casos ilustrativos —jóvenes indígenas, mujeres y personas con discapacidad—, se ejemplifica cómo esta forma de exclusión priva sistemáticamente a ciertos grupos del acceso a sus derechos y contribuye a reproducir las desigualdades.

La exclusión de derechos tiene efectos generalizados que se expresan en brechas sociales y actúa en detrimento de la vida social, la calidad de la democracia y las expectativas de desarrollo del país. Erradicar la discriminación no depende sólo de la conciencia individual: es indispensable la intervención del Estado mediante políticas que combatan las desigualdades acumuladas históricamente, entre generaciones y a lo largo del curso de vida.

Cada uno de los casos que se revisan en este estudio es observado a la luz de un ámbito particular: para las y los jóvenes indígenas, la mirada se centra en la escolaridad; para las mujeres y las personas con discapacidad, en el trabajo. Con la finalidad de medir las brechas en la educación, se toma en cuenta la distribución de la población por nivel educativo y las probabilidades de abandono escolar en distintos puntos de la trayectoria educativa. En cuanto al empleo, se considera la participación en el trabajo remunerado y no remunerado, la inserción por clase ocupacional en el trabajo remunerado, la desprotección laboral y los ingresos laborales.

Los principales hallazgos para cada uno de los grupos estudiados son:

## **Jóvenes indígenas y educación**

- En México, las y los jóvenes que se identifican como indígenas o hablan una lengua indígena siguen enfrentando obstáculos para ingresar a la escuela. Estas desventajas son acumulativas a lo largo de la trayectoria educativa y terminan por reflejarse en el acceso a la educación superior.
- Las y los jóvenes hablantes de lengua indígena que no hablan español son quienes presentan mayores obstáculos para acceder a la educación; por ejemplo, muestran una probabilidad 42 veces más alta que las y los jóvenes no indígenas de no haber cursado un solo grado de escolaridad.
- Si bien desde hace varias décadas hay políticas para los grupos indígenas, la desigualdad en el riesgo de abandono escolar entre jóvenes hablantes y no hablantes de lenguas indígenas no se ha reducido en los últimos 25 años.

## **Mujeres y trabajo**

- Existe una fuerte división por género del trabajo remunerado y no remunerado. Por ejemplo, aproximadamente cuatro de cada diez hombres se dedican a su empleo remunerado sin realizar labores no remuneradas. La proporción de mujeres en la misma situación es casi seis veces menor.
- Las mujeres no han logrado una participación sustancial en ocupaciones como el trabajo agrícola o en las posiciones no manuales calificadas y semi-calificadas. Sin embargo, forman parte importante de sectores con profesiones históricamente feminizadas (por ejemplo, maestras, secretarias o dueñas de micro-comercios).
- La brecha salarial de género persiste: con posiciones ocupacionales y escolaridad similares, los hombres reciben en promedio un ingreso laboral por hora trabajada 34.2% mayor al de las mujeres.

## **Personas con discapacidad y su participación en el trabajo**

- Las personas con discapacidad no tienen las mismas oportunidades que el resto para entrar al sector productivo. Por ejemplo, mientras más de seis de cada diez personas sin discapacidad se ocupan en alguna actividad económica, sólo alrededor de una de cada diez personas con discapacidad cognitiva o mental está ocupada.
- Las ocupaciones de las personas con discapacidad tienden a ser de menor jerarquía y concentrarse en el sector informal y el trabajo agrícola.
- Las personas con discapacidad enfrentan menores probabilidades que el resto de la población de contar con protecciones legales, beneficios laborales y prestaciones. Por ejemplo, las personas con discapacidades múltiples tienen 21% mayor riesgo que las personas sin discapacidad de no contar con un contrato laboral escrito.
- Las personas con discapacidad en el sector ocupado reciben ingresos mucho menores que el resto de la población, incluso con una escolaridad y posición ocupacional similar. Dependiendo del tipo de discapacidad, la brecha salarial frente a personas sin discapacidad puede llegar hasta 151%.

Tanto en la educación como en el empleo ya existe un marco jurídico que reconoce la igualdad de derechos para todas las personas. Por ello, la persistencia de amplias desigualdades sirve para recordar que las modificaciones legales son una condición necesaria pero no suficiente para erradicar la discriminación.

En ese sentido, el presente estudio muestra que es indispensable complementar las acciones jurídicas con medidas para la igualdad (de nivelación, de inclusión y acciones afirmativas). Además, en una lógica redistributiva, es clara la importancia de instrumentar políticas que permitan revertir la exclusión que diversos grupos discriminados han enfrentado en México por generaciones.



# Prólogo. Un enfoque estructural para la discriminación

La medición de la discriminación constituye una tarea académica urgente. No se trata de una empresa de alcance solamente nacional sino de una meta genuinamente global. El despliegue en distintas latitudes de lo que Ariel Kaufman ha denominado la “pandemia antidiscriminatoria”,<sup>1</sup> con su cauda de legislaciones, causas civiles y acciones públicas, funciona como un estímulo epistemológico para que el saber social se haga cargo de los desafíos de entender y proponer alternativas razonables al complejo, dañino y extendido fenómeno de la discriminación. En México, conforme las agendas legislativa, institucional y de políticas públicas de la no discriminación han empezado a desenvolverse y a producir legislación y políticas en búsqueda de la igualdad de trato, los conceptos y análisis académicos realizan un potente esfuerzo para que nuestras intuiciones morales y políticas acerca de la malignidad de la discriminación se conviertan en estudios sólidos y en propuestas de riguroso perfil institucional.

Medir la discriminación implica, entre otras cosas, abrir la ruta para entender sus alcances y consecuencias efectivos y concretos, para registrar los daños que esta violación de derechos genera en la calidad de vida y expectativas de movilidad social de los grupos excluidos, para emplazar sus correlaciones e influencias con otras formas de asimetría y dominio como la carencia socio-económica y, desde luego, para hacer visibles al intelecto —y, a través de éste, a la discusión pública y a la acción cívica— formas de desigualdad que de otro modo tienden a quedar ocultas y hasta negadas.

<sup>1</sup> Ariel Kaufman, *Dignus inter pares. Un análisis comparado del derecho antidiscriminatorio*. Buenos Aires, Abeledo-Perrot, 2010.

En México, los intentos de medición de la discriminación han corrido, fundamentalmente, por la vía de los estudios demoscópicos. El ciclo de las Enadis, es decir, de las ediciones de la Encuesta Nacional sobre Discriminación (la primera en 2005 y la segunda en 2010, mientras se espera la tercera entre 2017 y 2018; todas a cargo del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación), ha tenido el indiscutible mérito de identificar, desde la voz tanto de los sujetos discriminadores como de los discriminados, un sistema de relaciones de dominio que, basado en prejuicios y procesos de estigmatización, genera una desventaja sistemática para grupos humanos completos como las mujeres, los indígenas, las personas con discapacidad, las minorías sexo-genéricas, los grupos etarios, etcétera. Estos grupos tienen en común la condición de ser víctimas de una desigualdad de trato cuyas raíces se hunden en la experiencia lingüística y las representaciones simbólicas que dan contenido a nuestra estructura cultural general.

No se puede minimizar el enorme aporte explicativo de tales estudios, sin embargo, su desarrollo unilateral o la extrapolación de sus conclusiones puede limitar más que ampliar nuestro conocimiento de los procesos discriminatorios. En efecto, en la medida en que este modelo de investigación se funda, en lo esencial, en la experiencia de vida de los sujetos entrevistados, asigna un alto valor explicativo a las formas de conciencia y a las opiniones construidas al hilo de la experiencia subjetiva. De no ser complementados y equilibrados por estudios estructurales e institucionales, los resultados demoscópicos pueden arrojar imágenes deformadas, recortadas o marcadamente emocionales de los efectos más profundos de la discriminación. Del mismo modo en que debemos precavernos ante estudios que decretan la existencia de una sociedad de clases medias en México a partir de las visiones aspiracionales obtenidas de los estudios demoscópicos, incurriendo en una “falacia de la subjetividad”, una buena precaución para los estudios antidiscriminatorios consiste en no sublimar o sobredimensionar la dimensión subjetiva propia de las experiencias vitales y ponerla en contraste con los estudios de orientación estructural.

Una de las estrategias epistémicas más fecundas en la historia del conocimiento científico social ha sido la de abandonar el horizonte de la experiencia personal o particular de los individuos y formular la explicación conceptual del objeto seleccionado en el terreno de los funcionamientos y procesos de largo aliento que condicionan su existencia. Esta estrategia, que en lo absoluto es novedosa pues se remite a la idea misma de mirada científica acuñada en la Antigüedad clásica, resulta en especial relevante para abordar una problemática como la discriminación que, al menos en nuestro espacio nacional, es novedosa y en gran medida está inexplorada. De hecho, se trata de una estrategia intelectual particularmente relevante para este problema social, respecto del cual, con frecuencia, los individuos que sufren los procesos de desigualdad carecen de la conciencia de ese fenómeno y, en consecuencia, de los recursos analíticos y políticos para enfrentarlo.

El profesor Patricio Solís, distinguido investigador de El Colegio de México, ha construido un enfoque a la vez riguroso y persuasivo para identificar esa muy nombrada, pero con frecuencia poco entendida, dimensión estructural de las experiencias de discriminación. Brian Barry, el ilustre pensador político inglés, sostuvo que, tratándose de relaciones de discriminación, si bien los individuos y las corporaciones pueden perpetrar actos discriminatorios, el efecto agregado de tales conductas difícilmente podría ser aleatorio: “Normalmente, los actos individuales forman parte de una pauta que crea una distribución sistemáticamente injusta de derechos, oportunidades y recursos”.<sup>2</sup> Es a este tipo de pautas a las que apunta el estudio de Patricio Solís, pues se propone explicar cómo, a partir de una concepción estructural de la discriminación, grupos como las mujeres, las y los jóvenes indígenas o las personas con discapacidad ven disminuido su acceso, en términos mensurables y comparables con otros grupos, a derechos como la educación o el trabajo (equitativamente

<sup>2</sup> Brian Barry, *Why social justice matters*. Cambridge, Polity Press, 2005, p. 18.

remunerado) que jurídicamente les deberían estar disponibles. Si la discriminación puede ser referida siempre a dos marcadores analíticos ineludibles, a saber, la existencia histórica de grupos estigmatizados y la carencia de derechos que éstos sufren, su análisis estructural tendrá que mostrar cómo se realiza esa negación de derechos en el funcionamiento institucional de la sociedad de referencia. Esto último es lo que hace el estudio del profesor Solís.

Para cualquier perspectiva científica, la discriminación debe ser estudiada como un plexo de procesos sociales que, alimentados por el prejuicio, los estigmas y la creación de estereotipos, se expresan en resultados como la disminución o anulación de los derechos fundamentales y las oportunidades relevantes para los grupos que los padecen. En sintonía con esa definición general, la definición operacional de Patricio Solís nos presenta a la discriminación como un “conjunto de prácticas, informales o institucionalizadas, que niegan el trato igualitario o producen resultados desiguales para ciertos grupos sociales y que tienen como consecuencias la privación o el menoscabo en el acceso a los derechos y la reproducción de la desigualdad social” (p. 27). Aunque nuestro autor reconoce el peso de los motores simbólicos (prejuicio y estereotipo) que funcionan como precursores y dan contenido simbólico a las conductas discriminatorias, pone especial énfasis en las prácticas de discriminación, pues estas acciones son las que de manera efectiva implican o generan la violación o limitación de derechos que es característica del hecho discriminatorio. Creo que tiene razón al emplazar su argumento de este modo, ya que los contenidos culturales, por poderosos y arraigados que sean, no se desdoblán de manera directa en actos de discriminación. Como fue explicado por Pinkus, debe mantenerse una distinción entre la *actitud*, es decir, el conjunto interrelacionado de “creencias, sentimientos y motivaciones acerca de un objeto o clase de objetos” que en sí mismo no es una acción abierta y visible, y los *comportamientos*, que son acciones que inciden en el tejido social y están dirigidas a esos objetos identificados por la

actitud.<sup>3</sup> Cabe decir que el *comportamiento* que corresponde a la *actitud* de prejuicio es la discriminación, pero entre uno y otra puede identificarse un espacio de mediaciones institucionales (incentivos negativos para no pasar al acto, por ejemplo) que pueden incluso dejar sin realización práctica al prejuicio. Como sostiene Patricio Solís: “Aunque los prejuicios entre grupos sociales son comunes, éstos pueden o no traducirse en prácticas o tratos discriminatorios” (p. 28), por lo que el enfoque en las prácticas nos provee con una fuente identificable de los daños en derechos que tratamos de identificar como efecto de la discriminación. El que las prácticas consideradas vayan desde las informales hasta las institucionales permite, por añadidura, evadir el riesgo de subjetivismo que una visión *intencionalista* de las prácticas podría acarrear.

El enfoque estructural dista mucho de agotarse en la identificación de las prácticas que generan el efecto material de la discriminación. También supone una concepción de los procesos sociales a la que debe dedicarse un análisis cuidadoso. Quiero llamar la atención sobre los tres rasgos distintivos de este enfoque, realzados por el propio autor, y que en mi opinión adquieren una especial relevancia en la construcción de una tradición académica de estudios antidiscriminatorios. Al tematizar el carácter estructural de la discriminación, dice Solís: “a) la discriminación se fundamenta en un orden social que es independiente de las voluntades individuales; b) la discriminación se constituye como un proceso de acumulación de desventajas, tanto a lo largo del curso de vida como entre las generaciones, y c) la discriminación tiene consecuencias macro-sociales en los ámbitos del disfrute de los derechos y la reproducción de la desigualdad social” (pp. 33-34).

Del primer enunciado puede decirse que apunta al contenido más reconocido de una concepción estructural: aunque los procesos de discriminación se vivan subjetivamente como actos

<sup>3</sup> Fred L. Pincus, “From individual to structural discrimination”, en Fred L. Pincus y Howard J. Ehrlich, *Race and ethnic conflict. Contending views on prejudice, discrimination and ethnoviolence*. Boulder, West View Press, 1994, p. 51.

únicos, novedosos e impulsados por la interacción consciente de los sujetos involucrados, su comprensión científica sólo es posible si a dichos actos se les entiende como expresión de pautas de comportamiento grupal que preceden e incluso suceden a esas plasmaciones particulares y subjetivas de la interacción discriminatoria. Ello implica que las relaciones de discriminación son procesos institucionales que tienden a permanecer más allá de la desaparición física de los sujetos ocasionales que los actualizan. Para parafrasear el apotegma clásico de Durkheim, estudiar sociológicamente a la discriminación implica “tratarla como cosa” y no como actitud o sentimiento. En segundo lugar, el enfoque estructural permite entender la discriminación como un fenómeno de despliegue histórico, no sólo en el sentido de la acumulación temporal de desventajas a lo largo de la vida de los individuos, sino también en el de su reproducción intergeneracional. Esto es lo que posibilita explicar por qué los contenidos de la discriminación pueden aparecerse a la conciencia como procesos normales y hasta naturales, aunque se trate de relaciones de asimetría social modificables y superables. La normalización de la discriminación, y por ende la fuerza de sus discursos racionalizadores, se explica por el hecho de que esta dimensión histórica dota a los procesos discriminatorios de un carácter de herencia cultural al que es muy difícil subvertir o enfrentar política y jurídicamente. Respecto del tercer contenido estructural apuntado por el profesor Solís debe decirse que, en efecto, los terrenos sociales en que se pueden identificar los cruces entre las prácticas discriminatorias y los grupos a los que éstas afectan pueden ser identificados como ámbitos de ejercicio de derechos. Esta última constatación es crucial, pues permite entender de forma empírica la situación de desventaja padecida por los grupos discriminados en la garantía de derechos. Cuando se trata, como en el caso del presente estudio, de la identificación de la ausencia de garantías equitativas para los derechos sociales que formalmente debían beneficiar de manera homogénea a todos los grupos sociales, podemos decir que el enfoque estructural ha permitido entender de qué manera se materializan los efectos de la discriminación.

Entender la discriminación conforme a los efectos asimétricos que tiene en los ámbitos de derechos para grupos específicos y a través de la desigualdad de resultados que acarrea es la apuesta conceptual más promisoría que podemos encontrar en los estudios antidiscriminatorios de nuestros días.

*Discriminación estructural y desigualdad social. Con casos ilustrativos para jóvenes indígenas, mujeres y personas con discapacidad* de Patricio Solís constituye un hito en la construcción de esa “razón antidiscriminatoria” que atestiguamos en México. Su modelo analítico para interpretar la discriminación por ámbitos de derechos (educación, trabajo) y por grupos ubicados en esos ámbitos (jóvenes indígenas, mujeres, personas con discapacidad) abre una fructífera vía para la comprensión de los procesos discriminatorios y para, como el mismo autor sostiene, diseñar las políticas públicas de no discriminación que puedan estar a la altura de esa gigantesca forma de desigualdad que constituye, hoy por hoy, uno de nuestros grandes problemas nacionales.

**Jesús Rodríguez Zepeda**  
Universidad Autónoma  
Metropolitana-Iztapalapa



# Introducción

La discriminación suele ser entendida como un trato injusto de unas personas hacia otras, en virtud de la pertenencia de estas últimas a un grupo social sobre el cual existen prejuicios u opiniones sociales negativas. La discriminación no se restringe a las prácticas individuales, ya que tiene profundas raíces en un orden social e histórico que trasciende las conductas aisladas de las personas. Asimismo, la discriminación tiene consecuencias colectivas que van mucho más allá de las relaciones interpersonales, entre ellas la privación en el disfrute de los derechos y la reproducción de la desigualdad social.

Por ello, para ubicar en su justa dimensión la discriminación y diseñar políticas públicas que permitan combatirla, es importante trascender la perspectiva estrictamente individualista y avanzar hacia su comprensión como un fenómeno de corte estructural; tal es el objetivo de este trabajo. Nuestro punto de arranque es una definición de trabajo del significado de la discriminación, a partir de la cual discutimos en qué consiste su carácter estructural. Esta discusión se fundamenta en dos premisas: a) las prácticas discriminatorias tienen un sustento social que trasciende los actos individuales y b) las prácticas discriminatorias tienen consecuencias de corte estructural en la privación sistemática del acceso a los derechos y la reproducción de la desigualdad social.

A partir de estas definiciones planteamos una discusión metodológica sobre las formas de identificar y medir la discriminación, en la que especificamos los principales ámbitos institucionales en que se presenta, los procesos y actores clave que intervienen en ella y un conjunto de indicadores macro-sociales de sus consecuencias. Finalmente, desarrollamos tres casos ilustrativos que nos permiten destacar la magnitud de la discriminación para tres grupos sociales (jóvenes pertenecientes a pueblos indígenas, mujeres y personas con discapacidad) en dos ámbitos específicos: la educación y el trabajo. Este análisis empírico enfrenta dificultades por la ausencia de fuentes de información

confiables y sistemáticas sobre las prácticas discriminatorias concretas que producen desigualdad en los resultados educativos y laborales. Es por ello que proponemos concentrarnos en una medición indirecta de la discriminación a través de sus posibles efectos en la desigualdad de resultados. Pese a esta restricción, los casos ilustrativos son útiles para situar en perspectiva la magnitud de los efectos de la discriminación y la necesidad de desarrollar políticas públicas para combatirla.

El documento está organizado de la siguiente manera: en las secciones I a III delimitamos el concepto de discriminación, discutimos su carácter estructural y desarrollamos la discusión metodológica general sobre los retos asociados a su medición. A partir de la sección IV comenzamos el análisis de los tres casos ilustrativos. Esta sección describe la metodología que utilizamos para la definición operativa de los grupos discriminados, así como la construcción de los indicadores macro-sociales de las consecuencias de la discriminación. En las secciones V, VI y VII presentamos los resultados empíricos de los tres casos ilustrativos. Finalmente, en la sección VIII desarrollamos las conclusiones de este documento, las cuales nos permiten valorar en conjunto sus resultados, así como proponer algunas líneas de acción para el desarrollo futuro de estudios que permitan lograr mejores mediciones de la discriminación desde un punto de vista estructural.

# I. Delimitación conceptual de la discriminación.

## ¿Qué entendemos por discriminación?

Diversos estudios han tratado el concepto de discriminación, por lo que es posible encontrar una amplia gama de definiciones. Estas definiciones no siempre se encuadran en marcos teóricos compatibles entre sí, e implican a su vez distintas maneras de entender, y por tanto de medir, el fenómeno. Es imposible en este trabajo discutir a fondo todos estos enfoques.<sup>1</sup> Más bien, optamos por avanzar directamente hacia una definición operativa de la discriminación, para posteriormente argumentar las razones por las cuales la discriminación tiene un carácter estructural.

Entendemos por discriminación *el conjunto de prácticas, informales o institucionalizadas, que niegan el trato igualitario o producen resultados desiguales para ciertos grupos sociales y que tienen como consecuencias la privación o el menoscabo en el acceso a los derechos y la reproducción de la desigualdad social*. A continuación, realizamos una breve discusión de los componentes de esta definición.

El primer componente de esta definición son *las prácticas que niegan el trato igualitario o producen resultados desiguales*. Proponemos orientar nuestra definición de discriminación hacia las prácticas específicas dirigidas contra ciertos grupos sociales. Este énfasis implica desplazar la atención desde los estereotipos y los prejuicios hacia las conductas y los comportamientos

<sup>1</sup> Quienes estén interesados en el tema encontrarán en la bibliografía numerosas referencias a trabajos previos que discuten el concepto de discriminación con mayor profundidad.

concretos y sus resultados. Existen justificaciones conceptuales, metodológicas y de política pública para tal decisión.

Desde un punto de vista conceptual, es evidente que existe una relación entre los estereotipos, los prejuicios y las prácticas discriminatorias. No obstante, una reflexión más cuidadosa lleva a establecer una distinción entre estos fenómenos. Los estereotipos son creencias y opiniones acerca de los atributos de un grupo social o de sus miembros, mientras que los prejuicios se definen como el sentimiento o la expresión de antipatía hacia un grupo social, basados con frecuencia en los estereotipos.<sup>2</sup> En este sentido, puede afirmarse que los prejuicios tienen su base cognitiva en los estereotipos.<sup>3</sup>

Aunque los prejuicios entre grupos sociales son comunes, éstos pueden o no traducirse en prácticas o tratos discriminatorios. Como señala Giddens,<sup>4</sup> las personas pueden tener prejuicios que no influyen en sus comportamientos o prácticas y, del mismo modo, las prácticas discriminatorias no necesariamente tienen como fundamento directo los prejuicios. Un ejemplo de esto último lo ofrece Giddens: “unos compradores blancos de una casa pueden evitar la adquisición de una propiedad en cierto barrio negro, no a causa de las actitudes de hostilidad que sientan hacia los habitantes de la zona, sino por la preocupación de que el precio de las casas tienda a bajar. En este caso, las actitudes prejuiciosas influyen sobre la discriminación, pero de una forma indirecta”.<sup>5</sup>

<sup>2</sup> G. W. Allport, *The nature of prejudice*. Nueva York, Basic Books, 1979; G. V. Bodenhausen y J. A. Richeson, “Prejudice, stereotyping, and discrimination”, en R. F. Baumeister y E. J. Finkel, eds., *Advanced Social Psychology: The state of the science*. Oxford, Oxford University Press, 2010, 341-383; G. E. Simpson y J. M. Yinger, *Racial and cultural minorities: An analysis of prejudice and discrimination*. Springer Science and Business Media, 2013.

<sup>3</sup> J. F. Dovidio, J. C. Brigham, B. T. Johnson y S. L. Gaertner, “Stereotyping, prejudice, and discrimination: Another look”, en C. N. Macrae, C. Stangor y M. Hewstone, eds., *Foundations of stereotypes and stereotyping*. Nueva York, Guilford, 1996, pp. 276-319.

<sup>4</sup> A. Giddens, *Sociología*. Madrid, Alianza, 2010.

<sup>5</sup> *Ibid.*, p. 281.

Es claro entonces que no necesariamente existe una asociación unívoca entre los prejuicios y las prácticas discriminatorias. Además, desde un punto de vista metodológico, es considerablemente más complicado observar los prejuicios que las prácticas. Esto se explica por tres razones: en primer lugar, los prejuicios tienen existencia sólo en el ámbito de la subjetividad, mientras que las prácticas se expresan en conductas o acciones susceptibles de ser registradas por un observador externo. En segundo lugar, las personas pueden tener una tendencia a ocultar sus prejuicios o a justificar sus prácticas discriminatorias basadas en prejuicios con otro tipo de explicaciones, particularmente cuando los prejuicios en cuestión no gozan de legitimidad social. En tercer lugar, los prejuicios pueden actuar en un plano inconsciente, de manera tal que se puede incurrir en conductas discriminatorias incluso cuando los individuos conscientemente repudian el racismo, el sexismo u otras formas de prejuicio.<sup>6</sup>

Por último, desde una perspectiva de política pública, orientar la definición de la discriminación al ámbito de las prácticas permite concentrarse en acciones para combatir las conductas personales y grupales, así como las normativas y los diseños institucionales discriminatorios que inhiben el ejercicio de los derechos e incrementan la desigualdad social. Esto no implica, por supuesto, que se desconozca la importancia de los estereotipos y los prejuicios como precursores cognitivos de las prácticas discriminatorias e, incluso, que se instrumenten acciones de política pública dirigidas a combatir su vigencia y reproducción. Creemos, sin embargo, que el ámbito de acción de las políticas públicas en este rubro se encuentra limitado por otros derechos, como son los de libertad de pensamiento y opinión,<sup>7</sup> por lo que las acciones del Estado deben, más que censurar las expresiones

<sup>6</sup> H. Blanton y J. Jaccard, "Unconscious racism: A concept in pursuit of a measure", en *Annual Review of Sociology*, 2008, vol. 34, 277-297; L. Quillian, "New approaches to understanding racial prejudice and discrimination", en *Annual Review of Sociology*, 2006, vol. 32, 299-328.

<sup>7</sup> J. Rodríguez Zepeda, *Un marco teórico para la discriminación*. México, Conapred, 2006.

de prejuicios discriminatorios, enfocarse a combatir las prácticas discriminatorias y sus consecuencias.

Nuestra definición incluye tanto las prácticas *informales* como las *institucionalizadas*. Las prácticas informales son aquellas que no tienen un referente normativo en las disposiciones, reglamentos o lineamientos oficiales de las organizaciones o instituciones públicas y privadas. Estas prácticas a veces son llamadas “individuales”, aunque, como argumentaremos más adelante, el hecho de que sean realizadas por individuos sin un respaldo formal de las instituciones no significa que carezcan de un sustento normativo en estereotipos, prejuicios y patrones de conducta prevalecientes en la sociedad. Las prácticas de discriminación *institucionalizadas* son aquellas que se cristalizan en las normativas de las organizaciones públicas y privadas. Ejemplos históricos de estas últimas son las prácticas de *apartheid* en Sudáfrica o, en un ámbito más cercano, los impedimentos legales al matrimonio civil entre personas del mismo sexo en ciertas entidades federativas de México.

El tercer componente de la definición tipifica las prácticas discriminatorias al definir las como aquellas *que niegan el trato igualitario o producen resultados desiguales para ciertos grupos sociales*. Esta tipificación busca integrar las dos formas que asumen las prácticas discriminatorias:<sup>8</sup> el trato desigual y los resultados desiguales.

La discriminación por trato desigual ocurre cuando, partiendo de una misma situación original, los miembros de un grupo social reciben un trato desigual en comparación con los de otros grupos, en virtud de su adscripción al grupo social en cuestión. Ésta es la expresión más difundida de las prácticas discriminatorias. Un ejemplo de esta forma de discriminación, entre muchos otros, es la prohibición explícita en el acceso a

<sup>8</sup> D. Pager y H. Shepherd, “The sociology of discrimination: Racial discrimination in employment, housing, credit, and consumer markets”, en *Annual Review of Sociology*, 2008, vol. 34, pp. 181-209; R. M. Blank, M. Dabady y C. F. Citro, *Measuring racial discrimination*. Washington, D. C., National Research Council, 2004.

ciertos espacios públicos o a instituciones para las personas que son miembros de un grupo social discriminado (gays, miembros de determinados grupos religiosos, mujeres, etcétera).

La discriminación por resultados desiguales refiere a las prácticas que no están dirigidas directamente hacia los miembros de un grupo social, pero que tienen como resultado efectivo la obstaculización en el disfrute de sus derechos u otros resultados desventajosos para los miembros de ese grupo en razón de su pertenencia al mismo. Un ejemplo de este tipo de prácticas es el citado por Giddens que hemos mencionado anteriormente. Otro ejemplo son las prácticas discriminatorias de contratación para las mujeres embarazadas. En este último caso, la práctica discriminatoria no está dirigida directamente a las mujeres en virtud de su género, sino que suele ser justificada por las personas empleadoras a través de los costos económicos y laborales inmediatos asociados a la contratación. No obstante, dado que el embarazo se concibe como una responsabilidad exclusiva de las mujeres, esta práctica tiene un efecto diferencial que termina perjudicándolas en el mercado de trabajo.

El cuarto componente de la definición hace referencia a los *grupos sociales*. Como apuntamos al inicio de este trabajo, frecuentemente la discriminación es vista como un fenómeno que pertenece exclusivamente al ámbito de las relaciones interpersonales. Al especificar a los grupos sociales como objeto de la discriminación, enfatizamos el hecho de que las prácticas discriminatorias se fundan en el trato desigual hacia colectividades, caracterizadas por una identidad propia, autogestada o impuesta, que las define. Los actos discriminatorios hacia individuos específicos que son miembros de esos grupos sociales son, por tanto, una expresión particular de la discriminación hacia una colectividad. Esto realza el carácter social de las prácticas discriminatorias.

Por último, analicemos la definición específica de que las prácticas discriminatorias *tienen como consecuencias la privación o el menoscabo en el acceso a los derechos y la reproducción de la desigualdad social*. Los efectos de la discriminación no son sólo emocionales ni se circunscriben a sus consecuencias individuales.

Plantear que la discriminación implica prácticas que obstaculizan el acceso a derechos, contribuye a destrivializar el fenómeno, alinea nuestra definición con las normativas jurídicas nacionales e internacionales y lo coloca en el ámbito de la acción del Estado y las políticas públicas.<sup>9</sup>

<sup>9</sup> Rodríguez Zepeda, *Un marco teórico para la discriminación*, *op. cit.*

## II. El carácter estructural de la discriminación

Tal como lo indica nuestra definición, las prácticas discriminatorias pueden ser informales o institucionalizadas, pero siempre ejecutadas por las personas a través de sus acciones y conductas concretas. En este sentido, se podría argumentar que la solución a la discriminación radica en un acto de voluntad de quienes la practican: si todas las personas adquirieran conciencia de la injusticia que subyace a las prácticas discriminatorias y actuaran en consecuencia, entonces lograríamos erradicar estas prácticas.

Aunque no existe duda que una forma de combatir la discriminación es promover la concientización y, con ello, movilizar las voluntades de las personas, la discriminación como problema social trasciende las voluntades individuales. Entender por qué la discriminación es un *problema social* y no individual es importante por dos motivos. En primer lugar, desde una perspectiva analítica, porque permite entender cuál es el papel de la discriminación, junto con otros fenómenos, en la generación y reproducción de las desigualdades sociales. Y en segundo lugar, desde el punto de vista de las políticas públicas, porque contribuye a identificar cuáles son los ámbitos institucionales y las esferas de acción para el desarrollo de políticas focalizadas de prevención y combate a la discriminación.

Hemos señalado antes que aun cuando las prácticas discriminatorias son protagonizadas por personas concretas, éstas no pueden entenderse fuera del contexto de los grupos sociales que se encuentran a uno y otro lado de la relación. Este sustrato en las identidades, la cultura y las prácticas de las colectividades le otorga ya a la discriminación un carácter social. No obstante, cuando afirmamos que la discriminación es un fenómeno de carácter estructural nos referimos a tres rasgos adicionales: a) la discriminación se fundamenta en un orden social que es independiente de las voluntades individuales; b) la discriminación

se constituye como un proceso de acumulación de desventajas, tanto a lo largo del curso de vida como entre las generaciones, y c) la discriminación tiene consecuencias macro-sociales en los ámbitos del disfrute de los derechos y la reproducción de la desigualdad social.

La discriminación forma parte de un orden social independiente de las voluntades individuales, que se caracteriza por la asimetría en las relaciones que establecen los grupos sociales. Las prácticas discriminatorias individuales encuentran fundamento y legitimidad en ese orden social, y al mismo tiempo contribuyen a su fortalecimiento y reproducción a lo largo del tiempo. Ese orden social se les presenta a las personas como una realidad colectiva que las trasciende, por lo que, incluso con un cambio de conciencia, su resistencia individual puede tener efectos colectivos limitados.

¿Qué es lo que caracteriza al *orden social* que subyace a las prácticas discriminatorias? Aquí destacamos tres de sus rasgos más importantes:

- 1) *Se fundamenta en un sistema de relaciones de dominación.* Como lo señala Rodríguez Zepeda, la discriminación es una expresión particular de “una relación política, de dominio, entre grupos estructuralmente correlacionados. En este sentido, implica un rasgo estructural en el sistema de relaciones asimétricas de dominio en una sociedad marcada por relaciones de diferenciación/subordinación de clase, sexo, raza, capacidades, criterios de sexualidad y pautas de religiosidad y moralidad”.<sup>1</sup> Las prácticas de discriminación son entonces parte del ejercicio del poder, en el cual los intereses por preservar los privilegios y posiciones de ciertos grupos juegan un papel tan importante como las motivaciones o las creencias que fundamentan sus prácticas discriminatorias.

<sup>1</sup> Rodríguez Zepeda, *Un marco teórico para la discriminación*, *op. cit.*, p. 129.

- 2) *Se legitima a través de un orden simbólico.* A pesar de lo anterior, la justificación de las prácticas discriminatorias rara vez se hace en el nombre de los intereses de los grupos y las relaciones de poder, sino que se plantea en el ámbito de lo simbólico, es decir, en el universo de estereotipos, creencias y prejuicios que atribuyen a los grupos discriminados una posición inferior y, por tanto, legitiman el trato desigual que reciben. Así, por ejemplo, el racismo reproduce relaciones de poder asimétricas de un grupo racial sobre otro, pero no suele justificarse en función de estas relaciones, sino en un orden simbólico que atribuye a los grupos raciales discriminados rasgos de inferioridad que justifican su dominación y exclusión.
  
- 3) *Tiene un carácter histórico.* El orden social sobre el que se apoya la discriminación no es sólo producto de la situación presente, sino que además está fundado en prácticas de trato desigual que se han repetido por generaciones y en muchos casos incluso por siglos y milenios.<sup>2</sup> Esta herencia histórica se refleja en la posición social de desventaja, material y simbólica, de los grupos discriminados. No es necesario, por tanto, que las prácticas de discriminación pervivan en el presente para que la discriminación siga teniendo consecuencias; basta con no revertir los efectos de las discriminaciones del pasado para que las desventajas acumuladas operen en el presente contra los grupos discriminados.

<sup>2</sup> En cuanto a esto, es puntual señalar que el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) ha constatado que la discriminación contra algunos grupos subsiste de manera sistemática y está históricamente arraigada en el comportamiento y la organización de la sociedad. Esta discriminación sistémica puede consistir en normas legales, políticas, prácticas o actitudes culturales predominantes en el sector público o privado que generan desventajas comparativas para algunos grupos y privilegios para otros.

La discriminación también adquiere un carácter estructural por su contribución sistemática y persistente a la acumulación de desventajas sociales.<sup>3</sup> La idea central detrás del concepto de acumulación de (des)ventajas sociales “es que las ventajas de un individuo o de un grupo sobre otro crecen [es decir, se acumulan] en el tiempo [...] La ventaja en cuestión es, por lo general, un recurso clave en el proceso de estratificación y desigualdad social, por ejemplo, en el desarrollo cognitivo, en el acceso a los puestos de trabajo y la educación, en el ingreso, en la riqueza o en la salud”.<sup>4</sup>

Concebir la discriminación como un mecanismo de acumulación de (des)ventajas sociales implica, al menos, tres premisas:<sup>5</sup>

- 1) *Las prácticas discriminatorias no sólo afectan a las personas y los grupos sociales en el momento en el que ocurren, sino que también pueden tener efectos permanentes en el curso de vida.* Para tener efectos significativos, las prácticas discriminatorias no tienen que ser permanentes a lo largo de la vida de las personas. Ser víctima de un acto discriminatorio en una fase temprana o un momento crucial del curso de vida puede tener efectos inmediatos de gran magnitud o puede generar sólo pequeñas desventajas iniciales. Sin embargo, las pequeñas desventajas iniciales pueden propiciar actos discriminatorios posteriores que generan una nueva ampliación de desventajas y así sucesivamente, formando un círculo vicioso de discriminación-desventajas sociales del cual las personas pertenecientes a grupos sociales discriminados no pueden escapar fácilmente. Un ejemplo es la discriminación que enfrentan los niños pertenecientes

<sup>3</sup> K. M. Shuey y A. E. Willson, “Cumulative disadvantage and black-white disparities in life-course health trajectories”, en *Research on aging*, 2008, vol. 30, núm. 2, pp. 200-225; Blank *et al.*, *op. cit.*

<sup>4</sup> T. A. DiPrete y G. M. Eirich, “Cumulative advantage as a mechanism for inequality: A review of theoretical and empirical developments”, en *Annual Review of Sociology*, 2006, vol. 32, p. 272 (traducción nuestra).

<sup>5</sup> Blank *et al.*, *op. cit.*

a pueblos indígenas en el sistema educativo. Las prácticas discriminatorias en la escuela pueden producir diferencias en los aprendizajes desde los primeros años de estudio. Estas diferencias pueden ser modestas al principio, pero son la base de prácticas discriminatorias posteriores y se amplían paulatinamente hasta convertirse en una enorme brecha que se “desdobra” en otros resultados adversos, como las mayores tasas de abandono escolar.

- 2) *La discriminación tiene efectos acumulativos no sólo a lo largo del curso de vida de las personas, sino también intergeneracionales.* Hemos mencionado ya la dimensión histórica de la discriminación. Este carácter histórico se expresa no sólo en la persistencia a lo largo del tiempo de las relaciones de poder y las pautas culturales que la sustentan, sino también en la transmisión intergeneracional de desventajas en las familias que forman parte de los grupos que son objeto de la discriminación.
- 3) *Los efectos acumulativos de la discriminación en un ámbito institucional pueden trasladarse a otros ámbitos institucionales.* Las prácticas discriminatorias concretas suelen presentarse en ámbitos institucionales específicos: la familia, la escuela, el mercado de trabajo, los sistemas de salud, etc. No obstante, dado el carácter acumulativo de las desventajas, así como la existencia de interconexiones entre la participación de las personas en distintos ámbitos institucionales, las consecuencias de la discriminación en un ámbito pueden tener también efectos acumulativos en otros. Un ejemplo es la discriminación en la escuela, que puede impactar posteriormente en el ámbito laboral a través de sus efectos en la desigualdad de acumulación de credenciales y conocimientos. Otro ejemplo es la discriminación de género en la familia, que puede generar dotaciones diferenciales de capacidades y aspiraciones e influir negativamente en el desempeño de las mujeres en

otros espacios, como la participación en el trabajo, la vida política, etc. Es por esto que Williams y Neighbors señalan que al analizar la discriminación en una sola instancia o dominio institucional se corre el riesgo de subestimar sustancialmente el nivel general de discriminación.<sup>6</sup>

Por último, el carácter estructural de la discriminación también se expresa en sus consecuencias macro-sociales. Hemos señalado ya en nuestra definición que las prácticas discriminatorias son aquellas que tienen como resultado la privación en el disfrute de los derechos y la reproducción de la desigualdad social. Estas consecuencias serían ya graves si afectasen sólo a un individuo o a un conjunto pequeño de personas, pero cuando las prácticas discriminatorias son recurrentes y extendidas, sus efectos son generalizados y se expresan en brechas sociales significativas, además de producir afectaciones en la vida social, la calidad de la democracia y las expectativas de desarrollo del país en su conjunto.

<sup>6</sup> D. R. Williams y H. Neighbors, "Racism, discrimination and hypertension: evidence and needed research", en *Ethnicity and Disease*, 2001, vol. 11, núm. 4, pp. 800-816.

# III. ¿Cómo medir la discriminación? Las prácticas discriminatorias y sus consecuencias estructurales

Una vez establecida nuestra definición operativa de la discriminación, pasamos al tema de la medición. En esta sección discutimos algunos aspectos metodológicos generales asociados a la medición de la discriminación y sus consecuencias estructurales. Comenzamos por examinar los niveles de análisis a partir de los cuales se puede estudiar la discriminación. Con base en ello bosquejamos la agenda para la medición de la discriminación y sus consecuencias estructurales en los niveles de análisis meso- y macro-social.

De acuerdo con nuestra definición, el componente fundamental de la discriminación son las prácticas. Por tanto, los esfuerzos de medición de la discriminación deben orientarse justamente a identificar y caracterizar las prácticas discriminatorias. Las investigaciones que tienen como objeto las prácticas discriminatorias se pueden dividir por su enfoque analítico en aquellas que se centran en las dinámicas micro-sociales, meso-sociales o macro-sociales.<sup>1</sup> Cada uno de estos niveles estudia distintas facetas o aspectos de las prácticas discriminatorias, se concentra en distintos indicadores y, por tanto, utiliza diferentes tipos de metodologías. A continuación, revisamos muy brevemente cada uno de estos enfoques, así como el potencial que ofrecen para estudiar las consecuencias estructurales de la discriminación, que es el objeto principal de nuestro estudio.

<sup>1</sup> B. Reskin, "Including mechanisms in our models of ascriptive inequality", en *American Sociological Review*, 2003, vol. 68, pp. 1-21.

Las investigaciones que analizan la discriminación a nivel micro-social suelen concentrarse en la caracterización de las motivaciones que subyacen a las prácticas discriminatorias a escala individual o grupal. El ámbito de interés principal de este tipo de investigaciones son los estereotipos, los prejuicios y las “razones sentidas” que subyacen a las prácticas discriminatorias. Como hemos señalado antes, este orden simbólico es una fuente importante de sentido y legitimidad para las prácticas discriminatorias, por lo que sin duda es un objeto de estudio relevante. Sin embargo, ya hemos comentado sobre las grandes dificultades metodológicas que conlleva identificar los estereotipos y prejuicios; lo mismo puede afirmarse para las motivaciones concretas que subyacen a las prácticas discriminatorias. Además, si nuestro interés es estudiar las consecuencias estructurales de la discriminación, el análisis de las subjetividades resulta de menor utilidad, ya que, como señala Reskin, “los motivos no tienen una relación isomórfica con los resultados”.<sup>2</sup>

Los enfoques meso-sociales dirigen su mirada hacia las prácticas discriminatorias en contextos organizacionales específicos, por ejemplo, en el ámbito educativo, laboral, el acceso a la salud, el sistema judicial, etc. En términos generales, analizan “cómo la estructura organizacional y las prácticas influyen en los procesos cognitivos y sociales de los tomadores de decisiones (el papel de los procedimientos organizacionales y las iniciativas de la diversidad), cómo las prácticas organizacionales producen resultados dispares que pueden ser independientes de los tomadores de decisiones [...] y cómo las organizaciones responden a entornos sociales más amplios”.<sup>3</sup> El espacio más común de este tipo de investigaciones son los mercados de trabajo, en donde se han realizado numerosos estudios (principalmente en Estados Unidos), algunos de ellos de corte experimental,<sup>4</sup> que documentan la in-

<sup>2</sup> *Ibid*, p. 4.

<sup>3</sup> Pager y Shepherd, “The sociology of discrimination: Racial discrimination in employment, housing, credit, and consumer markets”, *op. cit.*, p. 194.

<sup>4</sup> Para una revisión de este tipo de estudios, véase D. Pager, “The use of field experiments for studies of employment discrimination: contributions, cri-

cidencia y características de las prácticas discriminatorias. También existen estudios específicos sobre la discriminación (racial) en los mercados de vivienda, crédito y consumo.<sup>5</sup>

Desafortunadamente, el desarrollo de este tipo de estudios en México es todavía escaso, particularmente si se le compara con los estudios basados en encuestas que documentan los prejuicios, las actitudes y las opiniones. Creemos que el avance futuro de este tipo de estudios es fundamental para: a) identificar las prácticas discriminatorias más comunes en cada ámbito institucional, b) caracterizar las situaciones específicas en las que se presentan estas prácticas, c) tipificar cuál es el papel de los actores institucionales en ellas y d) detectar ausencias, vacíos o carencias en las regulaciones y normativas institucionales que permiten la reproducción de las prácticas discriminatorias.<sup>6</sup>

Por último, los enfoques de investigación macro-sociales intentan medir la discriminación a través de la desigualdad de resultados entre los grupos discriminados y los no discriminados. A diferencia de los enfoques micro-sociales, que se orientan al análisis de las percepciones y los prejuicios, y de los enfoques meso-sociales, que intentan observar directamente las prácticas discriminatorias, este tipo de estudios buscan medir *las consecuencias* estructurales de la discriminación mediante aproximaciones estadísticas que cuantifican los resultados desiguales en ámbitos institucionales específicos, como la escuela, el trabajo, la

---

tiques, and directions for the future”, en *The Annals of the American Academy of Political Social Science*, 2007, vol. 609, pp. 104-133.

<sup>5</sup> Pager y Shepherd, “The sociology of discrimination...”, *op. cit.*

<sup>6</sup> El diseño conceptual de la nueva Encuesta Nacional sobre Discriminación en México, que será levantada por el Conapred en los próximos meses, explora las experiencias percibidas de discriminación entre los miembros de grupos discriminados (miembros de pueblos indígenas, personas con discapacidad, trabajadoras del hogar, diversidad religiosa, personas mayores, niñas y niños, adolescentes y jóvenes, y mujeres) en distintos ámbitos institucionales. Si bien esta encuesta representa un avance en la dirección correcta, no sustituye la necesidad de desarrollar estudios más detallados sobre las prácticas discriminatorias en ámbitos institucionales específicos, como las escuelas, los lugares de trabajo, el sistema de salud, el sistema judicial, etcétera.

vivienda, la salud, o el acceso a otros derechos y recursos sociales y económicos.

Existen diversos procedimientos para cuantificar las brechas de resultados. Algunos de estos métodos son de tipo meramente descriptivo. Una ventaja de las medidas descriptivas es que, por su simplicidad, pueden ser comprendidas por un amplio sector del público. Otros métodos recurren a técnicas estadísticas más complejas; una de las más habituales es el análisis de regresión múltiple. A través de un modelo de regresión, se estima la brecha en algún resultado de interés entre los miembros de los grupos discriminados y los no discriminados, estableciendo controles estadísticos por otros factores ajenos a la discriminación.

Como señalan Pager y Shepherd, las aproximaciones basadas en técnicas de regresión tienen dos debilidades metodológicas. En primer lugar, es difícil incluir en el modelo estadístico todos los factores ajenos a la discriminación que podrían explicar las brechas entre los grupos discriminados y los no discriminados. Así,

en los análisis estadísticos de resultados laborales, por ejemplo, incluso luego de controlar por las variables habituales de capital humano (i. e. escolaridad, experiencia laboral), una cantidad de características relacionadas al empleo permanecen sin control estadístico. Rasgos como la confiabilidad, la motivación, las habilidades interpersonales y la puntualidad, por ejemplo, son importantes para encontrar y mantener un trabajo, pero resultan difíciles de medir con los datos de las encuestas.<sup>7</sup>

Si estas características no son controladas en los modelos estadísticos, entonces la brecha en resultados entre los grupos discriminados y los no discriminados podría ser sobreestimada, lo que llevaría a sobredimensionar las consecuencias de la discriminación.

<sup>7</sup> Pager y Shepherd, "The sociology of discrimination...", *op. cit.*, p. 184 (traducción nuestra).

La segunda dificultad metodológica es que algunos de los factores considerados como controles estadísticos en realidad podrían ser “variables endógenas”, es decir, factores que también son afectados por la discriminación y a través de los cuales se canalizan sus efectos. Un ejemplo son los efectos de los aprendizajes en las brechas de continuidad escolar. Es un hecho ampliamente establecido que los niveles de aprendizaje son un determinante importante de la continuidad escolar. Si las prácticas discriminatorias generan desigualdades en los aprendizajes y posteriormente introducimos a un modelo de regresión sobre abandono escolar una medida de aprendizajes junto con la condición de pertenencia a los grupos discriminados, entonces el control por los aprendizajes generará una reducción de la brecha estimada entre grupos discriminados y no discriminados. Pero esta reducción no implica que la discriminación sea menor, sino que parte de su efecto se canaliza a través de las brechas de aprendizajes. En esta situación, la inclusión en el modelo de regresión de una variable endógena como si fuese una variable “de control” exógena producirá una subestimación del efecto total de la discriminación.

Incluso con estas dificultades metodológicas, una perspectiva macro-social y el uso combinado de indicadores descriptivos y de técnicas de regresión es la mejor alternativa disponible para obtener medidas aproximadas de las consecuencias estructurales de la discriminación. Este enfoque debe ser acompañado por estudios con una perspectiva meso-social en espacios institucionales específicos, que permitan identificar las prácticas discriminatorias concretas, los actores involucrados y los entornos organizacionales en los que éstas se desarrollan. Como ya señalamos, este tipo de estudios son muy escasos en México, por lo que hay mucho terreno por avanzar en este aspecto.

Además de la definición de los niveles de análisis, el desarrollo de una agenda para la medición de la discriminación requiere identificar con mayor claridad los ámbitos institucionales en los que ésta se presenta, las dimensiones concretas en las que se expresa, los actores clave que participan en ella y los indicadores a

escala macro-social que reflejan sus consecuencias estructurales. A continuación, apoyados en el Cuadro 1, que adaptamos del trabajo de Blank *et al.*,<sup>8</sup> realizamos un esfuerzo inicial por esbozar esta agenda tomando como ejemplo cinco ámbitos institucionales: el mercado de trabajo, la escuela, el acceso a la vivienda, el sistema penitenciario y la salud.<sup>9</sup> En cada uno de estos ámbitos institucionales señalamos las dimensiones y los actores clave, así como algunos indicadores de sus consecuencias macro-sociales.

La primera dimensión clave para identificar las prácticas discriminatorias consiste en las formas de acceso a cada ámbito institucional. Los medios de acceso varían significativamente en forma y significado para cada ámbito. Así, por ejemplo, en el mercado de trabajo se debe poner atención a las prácticas de contratación; en la educación, a las políticas y procedimientos de ingreso a la escuela, así como al acceso a programas de financiamiento y becas; en la vivienda, a las restricciones para adquirir vivienda y crédito hipotecario; en la justicia penal, a los comportamientos policiales y las prácticas de arrestos, y en la atención a la salud, a las prácticas informales y las políticas institucionales de acceso a la atención médica y a los seguros de salud.

La segunda dimensión clave son las prácticas de trato y asignación de recompensas desiguales dentro de cada ámbito institucional. En el ámbito laboral, por ejemplo, es importante estudiar la discriminación cotidiana en los sitios de trabajo, así como las prácticas de asignación desigual de salarios y beneficios laborales. En la educación, estas prácticas pueden incluir el trato diferencial cotidiano de docentes y directivos a los grupos discriminados; su ubicación en posiciones desventajosas en un sistema educativo

<sup>8</sup> La propuesta de Blank *et al.*, *op.cit.*, p. 66, se ocupa específicamente en la discriminación racial en Estados Unidos, pero nos parece muy ilustrativa para guiar una reflexión sobre los ámbitos institucionales clave, los indicadores y los actores centrales de otras formas de discriminación en México.

<sup>9</sup> Es importante aclarar que este ejercicio no busca ser una propuesta teórico-metodológica terminada, sino un “marco de reflexión” que permita orientar la discusión en ejercicios futuros de medición de la discriminación con un enfoque meso- y macro-social.

**Cuadro 1. Dimensiones clave, actores clave y resultados macro-sociales de la discriminación dentro de cinco dominios institucionales.**

Dimensiones, actores clave y consecuencias macro-sociales	Ámbitos institucionales de la discriminación					
	<i>Mercado de trabajo</i>	<i>Educación</i>	<i>Vivienda/ Crédito hipotecario</i>	<i>Justicia penal</i>	<i>Atención a la salud</i>	
Acceso a instituciones o procedimientos	Contratación	Ingreso	Restricciones de acceso a zonas residenciales	Comportamientos y prácticas policiales	Acceso a la atención	
	Entrevistas de trabajo	Becas y ayuda financiera	Límites en adquisición de créditos hipotecarios	Arrestos	Seguros	
	Desempleo					
Tratamiento diferencial y asignación de recompensas	Ambiente de trabajo	Trato diferencial de personal docente y personal directivo	Cotización de los prestamos	Trato de la policía y fiscales	Calidad en la atención	
	Salarios	Posición de estudiantes en sistemas educativos estratificados curricularmente				
	Beneficios laborales	Agrupamiento por habilidades ( <i>tracking</i> )		Evaluaciones		Calidad de la representación legal
Movilidad interna	Ascensos y descensos	Progresión escolar	Valor de reventa	Sentencias	Traslado entre unidades hospitalarias	
	Despidos		Acumulación de la riqueza	Acceso a la libertad condicional		
	Recontratación					

(Continúa)

**Cuadro 1. Dimensiones clave, actores clave y resultados macro-sociales de la discriminación dentro de cinco dominios institucionales**

Dimensiones, actores clave y consecuencias macro-sociales	Ámbitos institucionales de la discriminación				
	<i>Mercado de trabajo</i>	<i>Educación</i>	<i>Vivienda/ Crédito hipotecario</i>	<i>Justicia penal</i>	<i>Atención a la salud</i>
Actores clave	Empleadoras/es	Docentes	Propietarias/os	Policía	Trabajadores/as de la salud
	Clientes	Personal directivo	Vendedoras/es	Ministerios públicos	Administradoras/es
	Compañeras/os de trabajo	Compañeras/os de estudio	Prestamistas Vecinas/os	Juezas y jueces Abogadas/os	Compañías de seguros
Consecuencias macro-sociales	Segregación ocupacional	Brechas en aprendizajes	Segregación residencial	Diferencias en tasa de arresto y encarcelamiento	Brechas en cobertura de servicios de salud
	Probabilidades desiguales de movilidad ocupacional ascendente	Desigualdades en tasas de progresión escolar		Desigualdad en duración de las sentencias	Niveles desiguales de calidad en los servicios médicos
	Brechas salariales	Segmentación por tipo de institución educativa	Brechas en las probabilidades de acceso a créditos hipotecarios	Acceso diferencial a beneficios de libertad condicional	Tasas diferenciales de morbilidad y mortalidad
	Desigualdades en protección laboral				

Fuente: Adaptado de Blank *et al.*, *op. cit.*, p. 67.

estratificado curricularmente (por ejemplo, en opciones educativas que no ofrecen la oportunidad de progresión escolar posterior), y el diseño de métodos de evaluación que tienen un sesgo implícito contra los grupos discriminados. En otros ámbitos, como la atención a la salud, la mirada debe ser dirigida a aspectos relacionados con la calidad de la atención.

La tercera dimensión son las prácticas que regulan la movilidad interna dentro del ámbito institucional. Ejemplos de ellas son las siguientes: las promociones, despidos y contrataciones en los espacios de trabajo; la progresión escolar entre grados y niveles educativos; la valorización de los bienes inmuebles y las oportunidades de acumulación económica a partir de la propiedad inmobiliaria; las normas, regulaciones y prácticas informales que rodean la formulación de sentencias y limitan o facilitan el acceso a la libertad condicional en el sistema penitenciario, y las restricciones que pueden enfrentar las y los pacientes de grupos discriminados para ser remitidos con otros médicos o a unidades hospitalarias de nivel de atención más especializado.

En cada uno de estos espacios institucionales existen actores clave que pueden incurrir en prácticas discriminatorias o prevenirlas. Por ejemplo, las personas empleadoras, compañeras/os de trabajo y las y los clientes en el ámbito laboral; maestras/os, personal directivo y compañeras/os de estudio en las instituciones educativas; las personas propietarias, vendedoras/es, prestamistas y vecinas/os en el mercado inmobiliario; policías, ministerios públicos, juezas, jueces y abogadas/os en el sistema de justicia, y médicas/os, trabajadoras/es de la salud, personal administrativo y compañías de seguros en el sector salud.

Por último, es posible identificar una serie de consecuencias macro-sociales que pueden ser estudiadas con un enfoque estadístico como el que describimos antes. En el mercado de trabajo, algunas de las consecuencias más importantes son la segregación ocupacional, la desigualdad de oportunidades de movilidad ocupacional ascendente, las brechas salariales y las diferencias en las condiciones de protección laboral. En el ámbito educativo, la discriminación puede tener consecuencias macro-sociales en las

desigualdades de aprendizajes y de progresión escolar, así como en la segregación de niñas, niños y jóvenes de grupos discriminados a ciertas opciones educativas, lo que produce una segmentación por tipo de institución educativa. En la vivienda, se pueden observar resultados desiguales en aspectos como la segregación residencial y las probabilidades de acceso al crédito hipotecario. En la justicia penal, la discriminación puede producir brechas en las tasas de arresto y de encarcelamiento, desigualdad en la duración de las sentencias y un acceso diferencial a los beneficios de la libertad condicional. Finalmente, en la salud algunos indicadores macro-sociales de discriminación son las desigualdades en la cobertura a los servicios de salud; los niveles dispares de calidad de los servicios médicos y las tasas diferenciales de morbilidad y mortalidad entre los grupos discriminados y los no discriminados.

## IV. Casos ilustrativos: propuesta metodológica

En la primera parte de este documento realizamos una discusión teórica del concepto de discriminación y su vínculo con las desigualdades sociales. Partimos de una definición de la discriminación que ubica este fenómeno en el ámbito de las *prácticas* dirigidas hacia grupos sociales específicos. Hemos reiterado que la discriminación tiene un carácter estructural; es decir, las prácticas discriminatorias se sustentan en un orden social que trasciende los comportamientos individuales, al mismo tiempo que contribuyen a generar, reproducir y profundizar la desigualdad socioeconómica y en el ejercicio de los derechos.

De esto deriva que una estrategia metodológica integral para medir la discriminación como fenómeno estructural debería tomar en cuenta tanto el estudio de las prácticas discriminatorias recurrentes, ya sean individuales o institucionalizadas, como el análisis de las desigualdades sociales que son consecuencia de dichas prácticas.<sup>1</sup> Esto es lo que hemos propuesto en la discusión metodológica de la sección anterior. Sin embargo, en la actualidad es imposible desarrollar un estudio de esta naturaleza, ya que no existen datos sistemáticos sobre las prácticas discriminatorias.<sup>2</sup> Por ello, proponemos una estrategia metodológica orientada exclusivamente a la medición de las consecuencias estructurales de la discriminación.

<sup>1</sup> Reskin, "Including mechanisms in our models of ascriptive inequality", en *American Sociological Review*, 2002, vol. 68, pp. 1-21; véase también Pager y Shepherd, "The sociology of discrimination: Racial discrimination in employment, housing, credit, and consumer markets", en *Annual Review of Sociology*, 2008, vol. 34, pp. 181-209.

<sup>2</sup> Es previsible que en investigaciones futuras sea posible avanzar en esta estrategia metodológica integral, en tanto se desarrollan nuevos estudios que se orientan crecientemente hacia las prácticas discriminatorias, como la Encuesta Nacional sobre Discriminación en México 2016, que levanta actualmente el Conapred.

Como hemos visto en el Cuadro 1, existen múltiples ámbitos institucionales e indicadores de las consecuencias estructurales de la discriminación. Del mismo modo, se puede identificar una amplia cantidad de grupos sujetos a discriminación. Dadas las limitaciones de este trabajo, un análisis empírico de todos estos grupos y ámbitos institucionales sería imposible. Por tanto, proponemos desarrollar casos ilustrativos para tres grupos sujetos a discriminación en México: los pueblos indígenas, las mujeres y las personas con discapacidad. Trabajaremos dos ámbitos institucionales: la educación para los pueblos indígenas y el trabajo para las mujeres y las personas con discapacidad.<sup>3</sup>

## **Definición operativa de grupos sociales discriminados**

En esta sección presentamos las definiciones operativas de los grupos sociales discriminados. Es importante aclarar que todas estas definiciones están restringidas por los datos disponibles en las encuestas y censos nacionales de población, por lo que su objetivo es de carácter operativo y no pretende cerrar la discusión conceptual sobre formas alternativas o más apropiadas para definir a estos grupos.

<sup>3</sup> Tanto el derecho a la educación como al trabajo son sumamente relevantes para la integridad de las personas. De acuerdo con las Observaciones Generales del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (véase 13 y 18), la educación es un derecho humano intrínseco e indispensable y el trabajo es un derecho inherente a la dignidad humana; ambos deben gozar de disponibilidad, accesibilidad y aceptabilidad como garantías, buscando asegurar condiciones equitativas y satisfactorias, así como escenarios de adaptabilidad que ayuden a asegurar la no discriminación. La normatividad de ambos derechos, expresada por el Comité, marcó un hito en el desarrollo del sistema internacional de promoción y protección de los derechos humanos, buscando la eliminación de todas las formas de discriminación en general. Sin embargo, se ha manifestado una preocupación por la falta de empeño de algunos de los Estados parte. En el caso de México, los derechos a la educación y el trabajo siguen siendo objetivos lejanos para muchas personas y aún prevalecen costumbres y prácticas que impiden su plena realización.

Con respecto a los pueblos indígenas, nos concentraremos en el grupo de edades de 15 a 24 años.<sup>4</sup> La información que utilizamos proviene de la Encuesta Intercensal 2015, levantada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).<sup>5</sup> En el cuestionario de esta encuesta se realizan tres tipos de preguntas: a) la pregunta de *autoadscripción indígena*, que refiere al reconocimiento que hace la población de pertenecer (o no) a un pueblo indígena a partir de su autoidentificación cultural; b) la pregunta de *habla de lengua indígena*, que permite distinguir a hablantes de no hablantes de lenguas indígenas, y c) la pregunta de *habla de español* entre los hablantes de lengua indígena, que identifica a quienes también hablan español además de lengua indígena.

A partir de la utilización de estas tres variables proponemos una clasificación en cuatro categorías:

- i. No pertenecientes a pueblos indígenas: esta categoría incluye a quienes no se autoadscriben como indígenas y no hablan una lengua indígena.
- ii. Se autoadscribe como indígena y no habla lengua indígena: esta categoría incluye a quienes se identifican culturalmente como indígenas, pero no hablan lengua indígena.
- iii. Habla lengua indígena y español: esta categoría incluye a quienes hablan una lengua indígena y español.
- iv. Habla lengua indígena y no habla español: esta categoría incluye a quienes únicamente hablan lengua indígena.

<sup>4</sup> Al seleccionar este grupo de edades podemos observar los resultados de la trayectoria educativa casi finalizada y, al mismo tiempo, tener referentes de la discriminación acontecida en años recientes en el sistema educativo. Esto no ocurre así con grupos de edades más jóvenes, que no han completado su experiencia educativa, ni con personas mayores, que asistieron a la escuela hace una o más décadas.

<sup>5</sup> Véase <<http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/Proyectos/encuestas/hogares/especiales/ei2015/>>.

En lo que se refiere a la discriminación de género, utilizamos la categoría *sexo* tal como se declara en las encuestas de hogares y los cuestionarios censales para identificar a hombres y mujeres.<sup>6</sup>

Finalmente, para analizar la discriminación a las personas con discapacidad en el ámbito laboral, es importante revisar de forma un poco más detallada el marco internacional de los derechos humanos y las personas con discapacidad, así como los esfuerzos por crear datos y estadísticas concisos que permitan un mayor acercamiento hacia este sector de la población.

En diciembre de 2006, la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas introdujo un nuevo concepto de discapacidad que no se veía reducida a cuestiones biológicas y de rehabilitación, sino que incorporaba dos nuevas cuestiones de suma importancia: la concepción de derechos humanos y la importancia del aspecto social, reconociendo que la discapacidad es un concepto que evoluciona y resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y los obstáculos generados en el entorno social que impiden su participación plena en la sociedad; por tanto, la discapacidad no debe ser reducida a las “limitaciones” o “deficiencias” del individuo.<sup>7</sup> Con la Convención se pretende reconocer la necesidad de oportunidades específicas para las personas discapacitadas, buscando garantizar su participación, igualdad, accesibilidad y la no discriminación.

<sup>6</sup> Las encuestas y censos nacionales que utilizamos parten del supuesto de que *sexo*, tal como es registrado en los cuestionarios (“hombre” o “mujer”), refleja la identidad de género de las personas. Evidentemente, este supuesto oculta una realidad mucho más compleja, en la que la correspondencia entre sexo, identidades de género e identidades sexuales es variable. En este sentido, nuestra definición operativa de género y las medidas de discriminación que derivan de ella están restringidas por los supuestos de las fuentes de datos que utilizamos.

<sup>7</sup> Dicha idea se halla en el preámbulo de la Convención, inciso e. No obstante, el gran aporte de la Convención es poder esclarecer que las barreras y prejuicios de la sociedad constituyen en sí mismos una discapacidad.

Es importante destacar que, entre los 50 artículos de la Convención, se especifica que los Estados parte tienen la obligación tanto de elaborar y poner en práctica políticas y medidas “para asegurar el reconocimiento de los derechos y abolir leyes, reglamentos, costumbres y prácticas que constituyen la discriminación” (artículo 4), como de proporcionar la información para el público en general y promover su difusión y acceso (artículo 21).

En el año 2012, México entregó el informe respectivo a las demandas de la Convención en materia de los derechos de las personas con discapacidad.<sup>8</sup> Aun cuando se presentaron los programas nacionales de derechos humanos y no discriminación asociados al tema, después de dos años el Comité de esta Convención manifestó una serie de inquietudes en el caso de México, entre las cuales destaca la preocupación por la poca información existente de los casos de discriminación por motivos de discapacidad,<sup>9</sup> así como la preocupación por que no se cuente con datos estadísticos actualizados acerca de la situación de las personas con discapacidad.<sup>10</sup>

El Comité instó a México a sistematizar con urgencia la recopilación y análisis de datos estadísticos sobre las personas con discapacidad, tomando en consideración la situación de todos los grupos marginados en diversos ámbitos, incluido el laboral.<sup>11</sup> El Comité manifestó preocupación por la baja tasa de empleo de las personas con discapacidad, así como por la ausencia de información sobre las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad que han logrado acceder al empleo.

Pese a que dichas observaciones se realizaron en 2014 —y falta un poco más de un año para hacer entrega del nuevo in-

<sup>8</sup> México es Estado parte en los nueve tratados principales de la ONU en materia de derechos humanos y, por tal motivo, está obligado a presentar informes cada determinado tiempo. El próximo informe deberá entregarse al Comité de Derechos de las Personas con Discapacidad a más tardar el 17 de enero de 2018.

<sup>9</sup> Observación 11, CRPD/C/MEX/CO/1, pp. 2-3.

<sup>10</sup> Observación 59, CRPD/C/MEX/CO/1, pp. 10-11.

<sup>11</sup> Observación 51, CRPD/C/MEX/CO/1, p. 9.

forme en materia de los derechos de las personas con discapacidad—, actualmente México cuenta con pocos informes estadísticos que incorporen esta noción de discapacidad, y tales se hallan desglosados de una forma sistemática que no comparte del todo la visión “abierta” de derechos humanos que se buscó introducir con la Convención de 2006.

Por lo anterior, para avanzar hacia una definición operativa de discapacidad, hemos tenido que restringirnos a los datos disponibles en los censos y encuestas nacionales de hogares. En particular, recurrimos a los datos de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares 2014 —Módulo de Condiciones Socioeconómicas MCS-ENIGH 2014—<sup>12</sup> para la elaboración de nuestro análisis. En esta encuesta, levantada por el INEGI, se utiliza una definición de discapacidad acorde con la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF), aprobada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en el año 2001.<sup>13</sup> Aunque esta clasificación no se enlaza del todo con la noción de derechos de las personas con discapacidad que se ha descrito anteriormente, es la única información disponible para elaborar este tipo de análisis.

En términos generales, la CIF se divide en dos partes, a saber: i) funcionamiento y discapacidad, y ii) factores contextuales. El concepto de *funcionamiento* se considera como un término global que refiere a todas las funciones corporales, actividades y participación, y el de *discapacidad* engloba las deficiencias, limitaciones en la actividad o restricciones en la participación.<sup>14</sup> Los factores contextuales representan el trasfondo total tanto

<sup>12</sup> INEGI, “Módulo de Condiciones Socioeconómicas”, *Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares 2014* [en línea]. México, INEGI, 2015. <<http://www.beta.inegi.org.mx/proyectos/enchogares/modulos/mcs/2014/>>.

<sup>13</sup> Esta clasificación se basa en la propuesta elaborada por el Grupo de Washington sobre estadísticas de la discapacidad, cuya difusión puede consultarse en <[http://www.cdc.gov/nchs/washington\\_group/index.htm](http://www.cdc.gov/nchs/washington_group/index.htm)>.

<sup>14</sup> Organización Mundial de la Salud (OMS), *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud: CIF*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales / Secretaría General de Asuntos Sociales / Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (Imserso), 2001, p. 4.

de la vida de un individuo como de su estilo de vida e incluyen los factores ambientales y personales. Los factores ambientales constituyen el ambiente físico, social y actitudinal en el que las personas desarrollan sus vidas. Los factores personales constituyen el trasfondo particular de la vida de las personas y se encuentran compuestos por características que no forman parte de una condición o estado de salud. Entre estos factores se destacan el sexo, la edad, el origen étnico, la educación, el trabajo, entre otras características.<sup>15</sup>

Con base en estos supuestos, en el MCS-ENIGH 2014 se aborda el tema de la discapacidad a través de preguntas que hacen referencia a la *limitación en las actividades*.<sup>16</sup> Específicamente, el cuestionario del MCS-ENIGH 2014 incorpora las siguientes preguntas de respuesta múltiple:

*En su vida diaria ¿(NOMBRE) tiene alguna dificultad para:*

1. caminar, moverse, subir o bajar?
2. ver, aun usando lentes?
3. hablar, comunicarse o conversar?
4. oír, aun usando aparato auditivo?
5. vestirse, bañarse o comer?
6. poner atención o aprender cosas sencillas?
7. ¿Tiene alguna limitación mental?
8. No tiene dificultad física o mental

A partir de estas preguntas planteamos una definición operativa de la discapacidad que refiere a las personas que hayan declarado tener al menos una limitación que dificulte la realización de estas actividades. Desarrollamos una clasificación de seis categorías, a saber:

<sup>15</sup> *Ibid.*, pp. 26-27.

<sup>16</sup> INEGI, *Censo de Población y Vivienda 2010. Marco conceptual*. México Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2011, p. 56.

- i. Personas sin discapacidades.
- ii. Personas con discapacidad motriz. Esta categoría incluye las limitaciones para caminar, moverse, subir o bajar, y para vestirse, bañarse o comer.
- iii. Personas con discapacidad visual. Esta categoría refiere a las limitaciones para ver aun usando lentes.
- iv. Personas con discapacidad auditiva o en el habla. Esta categoría incluye las limitaciones para hablar, comunicarse o conversar, y para oír aun usando un aparato auditivo.
- v. Personas con discapacidad cognitiva o mental. Esta categoría incluye las limitaciones para poner atención o aprender cosas sencillas y a las relacionadas con alguna limitación mental.
- vi. Personas con discapacidades múltiples. Esta categoría da cuenta de las personas que hayan señalado tener más de una limitación.

Cabe señalar que, además de las restricciones asociadas al marco conceptual que hemos discutido antes, esta medición tiene algunas limitaciones de carácter empírico. Una de ellas es que no registra la severidad de las discapacidades, sino sólo su incidencia. Esto puede implicar que personas con distintos grados de discapacidad sean clasificadas en la misma categoría, o incluso que distintas categorías reflejen diferentes intensidades de discapacidad. Otra dificultad es que el reporte de la condición de discapacidad depende de los propios entrevistados, por lo que podrían existir casos en que las discapacidades no se reporten. En este sentido, es necesario tomar con cautela los resultados de nuestro análisis ilustrativo y considerarlos como un estudio exploratorio sujeto a mejoras posteriores.

## **Indicadores de la discriminación estructural en el ámbito educativo y laboral**

En un universo tan amplio de indicadores educativos y laborales, es conveniente concentrarse en indicadores de alto impacto, que sirvan tanto para fines de concientización social como de elaboración de política pública. En nuestros casos ilustrativos seleccionamos un número limitado de indicadores, los cuales sintetizan las condiciones generales de desigualdad social que son resultado potencial de la discriminación estructural. A continuación, apoyados en el Cuadro 2, describimos las dimensiones, los indicadores, las medidas de desigualdad y las fuentes de datos que utilizaremos.

En el ámbito de la escolaridad, los dos indicadores considerados son la distribución de la población por nivel educativo y las probabilidades de abandono escolar en distintos puntos de la trayectoria educativa. El primer indicador nos ofrece un panorama general de los logros educativos de la población. El nivel de escolaridad se asocia no sólo a ventajas tangibles para las personas en el mercado de trabajo, sino también al acceso de conocimientos generales y habilidades para la vida que repercuten en otras esferas de la vida social. A partir de la información disponible en las encuestas nacionales más recientes, desarrollamos una clasificación ordinal en siete grupos: sin escolaridad; primaria incompleta; primaria completa; secundaria incompleta; secundaria completa; educación media superior (EMS) (o equivalente) incompleta; EMS (o equivalente) completa, y educación superior.

**Cuadro 2. Medición de las consecuencias de la discriminación estructural en los ámbitos del trabajo y la escolaridad. Dimensiones, indicadores, medidas de desigualdad y fuentes de datos**

Ámbitos claves de la discriminación estructural	Dimensión	Indicadores	Medida de desigualdad	Fuentes de datos
<b>Escolaridad</b>	Nivel de escolaridad	Distribución por nivel educativo	Índice de disimilitud	Encuesta Intercensal 2015 INEGI, censos de población 1990, 2000 y 2010
	Trayectorias educativas	Probabilidades de abandono escolar en distintos puntos de la trayectoria educativa	Riesgos relativos de abandono escolar	
<b>Trabajo</b>	Participación en el trabajo remunerado y no remunerado	Distribución por tipo de participación	Índice de disimilitud	Módulo de Condiciones Socioeconómicas de la ENIGH (MCS-ENIG, 2014) INEGI
	Inserción ocupacional en el trabajo remunerado	Distribución por posición en la estructura ocupacional		Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE, segundo trimestre de 2016); Módulo de Condiciones Socioeconómicas de la ENIGH (MCS-ENIG, 2014) INEGI
	Desprotección laboral	Disposición de contrato laboral por escrito	Riesgos relativos de desprotección laboral en cada uno de los indicadores	
		Condición de acceso a servicios de salud por el trabajo		
		Aguinaldo y vacaciones pagadas		

(Continúa)

**Cuadro 2. Medición de las consecuencias de la discriminación estructural en los ámbitos del trabajo y la escolaridad. Dimensiones, indicadores, medidas de desigualdad y fuentes de datos**

Ámbitos claves de la discriminación estructural	Dimensión	Indicadores	Medida de desigualdad	Fuentes de datos
Trabajo	Ingresos laborales	Ingresos promedio por hora	Índice de discriminación salarial	Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE, segundo trimestre de 2016); Módulo de Condiciones Socioeconómicas de la ENIGH (MCS-ENIG, 2014) INEGI

Fuente: Elaboración propia.

La medida de desigualdad que proponemos para este indicador es el índice de disimilitud (ID). Este índice resume las diferencias en cualquier distribución de una variable discreta (nominal u ordinal) entre dos grupos. Seleccionamos este índice, entre otras medidas, por ser el de uso más común y por su simplicidad, que facilita la interpretación para un público amplio. En este caso, el ID se utilizará para resumir las diferencias en la distribución de las siete categorías de escolaridad entre grupos sujetos o no sujetos a discriminación.

Para ilustrar el cálculo del índice de disimilitud, considérese el ejemplo de las diferencias entre las y los jóvenes pertenecientes a pueblos indígenas (JPI) y no pertenecientes (JNI). El ID se obtiene a partir de la siguiente ecuación:

$$ID = \sum_{i=1}^n \left| \frac{JPI_i - JNI_i}{2} \right|$$

Donde JPI es la proporción total de las y los jóvenes de pueblos indígenas en el nivel de escolaridad  $i$ , JNI es la proporción

total de las y los jóvenes no indígenas en el nivel de escolaridad  $i$  y  $n$  es el número total de niveles (en este caso 7).

El índice de disimilitud asume un valor entre 0 y 1, pero también puede expresarse en porcentaje si se le multiplica por 100. En términos generales, nos indica el porcentaje de casos que deberían cambiar de categoría  $i$  para que las distribuciones entre los dos grupos sean idénticas. En este caso, nos indicaría el porcentaje de jóvenes de pueblos indígenas que deberían cambiar de nivel educativo para alcanzar una distribución igual a la de los jóvenes no indígenas. El ID puede interpretarse como una medida global de la desigualdad en niveles educativos atribuible a la discriminación hacia los pueblos indígenas.

Una desventaja del ID es que, al ser una medida resumen, no permite identificar los niveles educativos específicos en los que existe mayor desigualdad. Por ello, proponemos un conjunto de indicadores alternativos basados en las probabilidades de abandono escolar en distintos puntos de la trayectoria educativa. En términos prácticos, estas probabilidades pueden ser estimadas a partir de la misma distribución por nivel de escolaridad. Definimos en total siete indicadores de este tipo:

- Probabilidad de no ingresar a la primaria.
- Probabilidad de no terminar la primaria, para quienes ingresaron a la primaria.
- Probabilidad de no ingresar a la secundaria, para quienes terminaron la primaria.
- Probabilidad de no terminar la secundaria, para quienes ingresaron a la secundaria.
- Probabilidad de no ingresar a la EMS (o equivalente), para quienes terminaron la secundaria.
- Probabilidad de no terminar la EMS (o equivalente), para quienes ingresaron a la EMS (o equivalente).
- Probabilidad de no ingresar a la educación superior, para quienes terminaron la EMS (o equivalente).

Como puede observarse, cada una de estas probabilidades refleja restricciones en las oportunidades de continuidad escolar específicas a las distintas etapas de la trayectoria educativa. Representan, por tanto, una medida más refinada que nos permite identificar en qué puntos del trayecto escolar son mayores los efectos de la discriminación.

La medida de desigualdad que utilizaremos en este caso es la razón de riesgos, más conocida como el riesgo relativo (RR). Para cada una de las probabilidades  $i$  recién definidas, el riesgo relativo para los JPI frente a los JNI se define como:

$$RR_i = P(i)_{JPI} / P(i)_{JNI}$$

El valor del riesgo relativo varía entre 0 e infinito. Si el valor es igual a 1, el riesgo de salir de la escuela será el mismo para ambos grupos. Si es mayor a 1, nos indicará que el riesgo es mayor para las y los jóvenes pertenecientes a pueblos indígenas. En ese caso, el RR representa también una medida de la magnitud de la desigualdad. Así, por ejemplo, un RR de 1.50 indicaría que los JPI tienen un riesgo 50% mayor de abandono escolar que los JNI.<sup>17</sup>

En el ámbito del trabajo consideramos cuatro dimensiones, a saber: la participación en el trabajo remunerado y no remunerado, la inserción por clase ocupacional en el trabajo remunerado, la desprotección laboral y los ingresos laborales. Con respecto al primer indicador, una de las críticas más importantes desde la perspectiva de género es que los estudios se enfocan al trabajo

<sup>17</sup> Aunque el RR permite hacer comparaciones relativas en la magnitud de la desigualdad, conviene siempre considerar también las diferencias absolutas, ya que existen ocasiones en que un alto riesgo relativo implica sólo pequeñas diferencias absolutas en el volumen de la población afectada (P. Solís y E. Blanco, “La desigualdad en las trayectorias educativas y laborales de los jóvenes en la Ciudad de México, un panorama general”, en *Caminos desiguales, trayectorias educativas y laborales de jóvenes en la Ciudad de México*, Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación / El Colegio de México, 2014, pp. 21-37). En los ejercicios empíricos volveremos a este punto.

remunerado, sin considerar de manera integral la división sexual del trabajo remunerado y no remunerado, este último vinculado a las tareas domésticas y de cuidado necesarias para el funcionamiento del hogar (al que de aquí en adelante llamaremos “trabajo no remunerado”).

Por lo anterior, proponemos un indicador de participación laboral que integra en una sola clasificación al trabajo remunerado y no remunerado, así como a quienes se encuentran en búsqueda de trabajo (desempleados). Esto nos lleva a la categorización en seis grupos que se presenta en el Cuadro 3, que implica el cruce de dos tipos de medidas. Por una parte, la medición tradicional de participación económica, que distingue a quienes son trabajadores *activos*, *desempleados* e *inactivos*, grupos entre los que se encuentran personas desalentadas en la búsqueda de empleo. Por otra, una medición de la participación en actividades no remuneradas. Esta medición se basa en los datos disponibles en el MCS-ENIGH 2014 acerca de las horas sin pago que las personas entrevistadas dedicaron en la semana previa a la encuesta a tres tipos de actividades: a) cuidar a otras personas, b) realizar reparaciones en el hogar y c) realizar el quehacer del hogar. Con esta información categorizamos a las personas en dos grupos: a) quienes tienen una participación activa en el trabajo no remunerado (una hora o más diaria en promedio) y b) quienes tienen una participación limitada o nula (menos de una hora diaria en promedio).<sup>18</sup>

Para medir la desigualdad entre grupos discriminados y no discriminados en esta distribución, proponemos utilizar nuevamente el índice de disimilitud. En este caso, el ID representa una medida resumen de la desigualdad en la participación en el trabajo remunerado y no remunerado.

Los otros indicadores laborales se restringen a quienes participan en el trabajo remunerado. La segunda dimensión es la inser-

<sup>18</sup> Es importante señalar que en el MCS-ENIGH 2014, 8.3% de las personas entrevistadas tienen información perdida sobre las horas dedicadas a las actividades no remuneradas mencionadas. Estos casos fueron atribuidos a cada grupo en función de la información disponible sobre si participaban o no en tareas no remuneradas.

**Cuadro 3. Clasificación de la participación en el trabajo remunerado y no remunerado**

		Participación en el trabajo remunerado		
		<i>Ocupado</i>	<i>Desocupado</i>	<i>Inactivo</i>
Participación en el trabajo no remunerado	Participación activa	Tuvo trabajo remunerado la semana previa; dedicó en promedio una hora o más diaria a las actividades domésticas de cuidado, reparación o quehaceres del hogar.	No tenía trabajo remunerado y buscó trabajo la semana previa; dedicó en promedio una hora o más diaria a las actividades domésticas de cuidado, reparación o quehaceres del hogar.	No tenía ni buscó trabajo remunerado la semana previa; dedicó en promedio una hora o más diaria a las actividades domésticas de cuidado, reparación o quehaceres del hogar.
	Participación limitada o nula	Tuvo trabajo remunerado la semana previa; dedicó en promedio menos de una hora diaria a las actividades domésticas de cuidado, reparación o quehaceres del hogar.	No tenía trabajo remunerado y buscó trabajo la semana previa; dedicó en promedio menos de una hora diaria a las actividades domésticas de cuidado, reparación o quehaceres del hogar.	No tenía ni buscó trabajo remunerado la semana previa; dedicó en promedio menos de una hora diaria a las actividades domésticas de cuidado, reparación o quehaceres del hogar.

Fuente: Elaboración propia.

ción ocupacional. Los análisis convencionales sobre segregación ocupacional suelen realizarse con una clasificación muy desagregada de ocupaciones, como lo propone por ejemplo el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) con su índice de segregación ocupacional.<sup>19</sup> Uno de los problemas de esta aproximación es que se requieren muestras de tamaños muy grandes, lo que limita su utilidad en contextos geográficos pequeños o en situaciones en las que no se dispone de grandes encuestas. En contraste, las

<sup>19</sup> Inmujeres, “Índice de discriminación salarial de la población ocupada de 15 años y más por grupos de ocupación”, en *Sistema de Indicadores de Género* [en línea]. México, Inmujeres, 2016. <<http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/fuentes/457.pdf>> [Consulta: 21 de noviembre, 2016].

medidas basadas en una clasificación muy agregada suelen subestimar el componente jerárquico de la desigualdad en la inserción ocupacional, pues en el mismo grupo ocupacional pueden convivir ocupaciones con posiciones jerárquicas muy desiguales (por ejemplo, personas empleadoras y empleadas/os).

Por lo anterior, proponemos utilizar una clasificación ocupacional que integra la posición en el trabajo (empleador/a, dependiente, o trabajador/a por cuenta propia), el tipo de ocupación y el tamaño de la empresa en un esquema de clases ocupacionales con un número relativamente pequeño de clases. Este esquema (Cuadro 4) parte de la propuesta de diez clases ocupacionales realizada por Erikson y Goldthorpe<sup>20</sup> para las sociedades de industrialización avanzada, pero tiene una serie de adaptaciones que dan cuenta de las condiciones de heterogeneidad estructural de la inserción ocupacional en las sociedades latinoamericanas.<sup>21</sup> El esquema, que tiene 15 clases en total, puede ser colapsado si no se cuenta con la información o el volumen de datos disponibles para utilizarlo en forma desagregada. La ventaja del uso de este esquema es que refleja en forma más resumida y apropiada las diferencias jerárquicas en la inserción ocupacional y es, por tanto, un mejor instrumento para medir las consecuencias de la discriminación en el tipo de inserción laboral.

<sup>20</sup> R. Erikson y J. Goldthorpe, *The constant flux: A study of class mobility in industrial societies*. Oxford, Clarendon, 1992.

<sup>21</sup> P. Solís, E. Chávez Molina y D. Cobos, *Class structure, labor market heterogeneity and living conditions in Latin America*. Ponencia presentada en el 3<sup>er</sup> ISA Forum of Sociology, Viena, Austria, julio 10-14 de 2016.

<b>Cuadro 4. Esquema de clases ocupacionales</b>
<b>Clase de servicios</b>
Propietarios/as con más de 10 empleadas/os, personal directivo de alto rango, profesionales con empleadas/os
Profesionales asalariadas/os o por cuenta propia
Administradoras/es y profesionales de nivel inferior, personal técnico
<b>Trabajadoras/es no manuales de rutina en el sector formal</b>
Empleadas/os no manuales de rutina de nivel superior (administración y comercio)
Empleadas/os no manuales de rutina en ventas de grandes comercios
<b>Pequeñas/os empleadoras/os o trabajadoras/es independientes</b>
Propietarias/os con menos de 10 empleadas/os
Trabajadoras/es por cuenta propia calificados y semi-calificados
<b>Trabajadoras/es asalariados en el sector formal</b>
Trabajadoras/es manuales calificados y semi-calificados en grandes establecimientos
Trabajadoras/es manuales no calificados en grandes establecimientos
<b>Trabajadoras/es asalariados y por cuenta propia en el sector informal</b>
Trabajadoras/es de ventas en pequeños comercios
Trabajadoras/es por cuenta propia no calificados
Trabajadoras/es manuales calificados y semi-calificados en pequeños establecimientos
Trabajadoras/es manuales no calificados en pequeños establecimientos
<b>Clases agrícolas</b>
Trabajadoras/es independientes en actividades agrícolas
Trabajadoras/es asalariados y familiares en actividades agrícolas

Fuente: Solís, Chávez Molina y Cobos, *Class structure, labor market heterogeneity and living conditions in Latin America, op. cit.*

La medida de desigualdad que utilizaremos será nuevamente el índice de disimilitud, ya descrito. Este índice es análogo al índice de discriminación ocupacional propuesto por el INEGI y el Inmujeres,<sup>22</sup> sin embargo, al utilizar una clasificación ocupacional más elaborada, es posible registrar de forma más apropiada la discriminación en la jerarquía de ocupaciones.

La tercera dimensión en el ámbito del trabajo es la desprotección laboral. Más allá de las diferencias en el tipo de participación laboral y en la posición ocupacional, las personas que se encuentran en una relación de trabajo subordinada (trabajadoras/es asalariados y trabajadoras/es familiares y no familiares sin pago) pueden enfrentar condiciones de trabajo desiguales, que se manifiestan tanto en niveles diferentes de seguridad en el trabajo como en el acceso diferencial a prestaciones laborales.<sup>23</sup> Es por ello que conviene analizar los posibles efectos de la discriminación bajo estas condiciones laborales. Para ello, utilizaremos cuatro indicadores: disposición de contrato laboral por escrito, acceso a servicios de salud, aguinaldo y vacaciones pagadas a través del trabajo.

La medida de desigualdad que utilizaremos en cada uno de estos indicadores son los riesgos relativos, que, como explicamos anteriormente, reflejan la brecha entre grupos discriminados y no discriminados en estos indicadores de protección social.

Por último, la cuarta dimensión refiere a los ingresos laborales por hora que reciben las personas ocupadas. Tanto el INEGI como el Inmujeres han desarrollado indicadores de discriminación salarial que han sido utilizados fundamentalmente para medir la

<sup>22</sup> Inmujeres, “Índice de discriminación salarial de la población ocupada de 15 años y más por grupos de ocupación”, *op. cit.*

<sup>23</sup> Si partimos nuevamente de las Observaciones Generales (OG) aprobadas por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, las condiciones laborales desiguales implican en sí mismas discriminación en el goce del derecho al trabajo y a la seguridad social. Toda persona tiene derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (OG 18.2), “el trabajo debe ser digno, respetando los derechos fundamentales de la persona, así como los derechos de los trabajadores en lo relativo a condiciones de seguridad laboral y remuneración” (OG 18.7).

brecha salarial entre hombres y mujeres. Una de las medidas más utilizadas es el índice de discriminación salarial.<sup>24</sup> Este índice se obtiene mediante la fórmula siguiente:

$$IDS = \frac{\left(\frac{IH_M}{IH_H}\right) - \left(\frac{PE_M}{PE_H}\right)}{\left(\frac{IH_M}{IH_H}\right)} * 100$$

Donde

IDS = Índice de discriminación salarial por grupo de ocupación.

$IH_{(M)}$  = Ingreso por hora de las mujeres.

$IH_{(H)}$  = Ingreso por hora de los hombres.

$PE_{(M)}$  = Años promedio de escolaridad de las mujeres.

$PE_{(H)}$  = Años promedio de escolaridad de los hombres.

Como puede apreciarse, el índice representa, en términos porcentuales, la magnitud de la brecha salarial por hora trabajada entre las mujeres y los hombres en cada grupo de ocupación, descontando las diferencias en niveles de escolaridad, que se consideran como factores exógenos a la discriminación. Específicamente, para el cálculo de este índice se consideran diez grandes grupos ocupacionales de la Clasificación Mexicana de Ocupaciones (CMO).<sup>25</sup>

Aunque este indicador tiene ventajas descriptivas, presenta dos inconvenientes. En primer lugar, al concentrarse en grandes

<sup>24</sup> Inmujeres, “Índice de discriminación salarial...”, *op. cit.*

<sup>25</sup> Los diez grandes grupos ocupacionales son: 1) Funcionarios públicos, gerentes y administradores, 2) Oficinistas, 3) Trabajadores industriales, artesanos y ayudantes, 4) Comerciantes, 5) Profesionales, técnicos y trabajadores del arte, 6) Trabajadores de la educación, 7) Trabajadores en servicios personales, 8) Trabajadores en actividades agrícolas, ganaderas, silvícolas y de caza y pesca, 9) Conductores y ayudantes de conductores de maquinaria móvil y medios de transporte y 10) Trabajadores en servicios de protección y vigilancia y fuerzas armadas.

grupos ocupacionales, no toma en cuenta las jerarquías ocupacionales ya discutidas, por lo que es conveniente sustituir esta categorización ocupacional por el esquema de clases ocupacionales propuesto anteriormente. En segundo lugar, al descontar implícitamente los efectos de la escolaridad, no permite identificar cuál es el papel que juega esta variable en la discriminación salarial.

Lo anterior nos lleva a proponer dos indicadores similares en interpretación al índice de discriminación salarial, uno sin control por escolaridad y otro introduciendo un control estadístico por escolaridad. Adicionalmente, proponemos que, al calcular las brechas para el conjunto de la población ocupada, se incluya un control estadístico adicional por la clase ocupacional, que nos permita estimar las brechas en ingresos laborales entre hombres y mujeres en condiciones de escolaridad y clase ocupacional similares. Para diferenciar estos indicadores del índice de discriminación salarial utilizado por el Inmujeres, utilizaremos el término *brecha de ingresos laborales*.

# V. Jóvenes pertenecientes a pueblos indígenas y educación

Nuestro primer caso ilustrativo es el de las y los jóvenes pertenecientes a pueblos indígenas y su acceso a la educación. Existen numerosos antecedentes que documentan las condiciones de desventaja escolar y rezago educativo de los pueblos indígenas.<sup>1</sup> En un documento informativo para el “Día Internacional de los Pueblos Indígenas”, realizado por el Conapred en 2012,<sup>2</sup> se analizan los derechos sociales y económicos de la población indígena, concentrándose en los resultados obtenidos en tres dominios institucionales: la educación, el trabajo y la salud. Específicamente, en el ámbito educativo se describen el analfabetismo, la asistencia escolar y el nivel de escolaridad alcanzado por la población hablante de lengua indígena a partir de los datos del Censo de Población de 2010.

Con relación al analfabetismo, 27.3% de la población hablante de lengua indígena de 15 años y más no sabía leer ni escribir. El porcentaje de analfabetismo se incrementa a medida que au-

<sup>1</sup> Véase M. Chávez, “Ser indígena en la educación superior, ¿desventajas reales o asignadas?”, en *Revista de la Educación Superior*, octubre-diciembre 2008, vol. XXXVII (4), núm. 148, pp. 31-55; E. García, “La escuela pública y los pueblos indios”, en F. Soberanes, coord., “Pasado, presente y futuro de la educación indígena”, en *Memoria del Foro Permanente por la Reorientación y el Fortalecimiento de las Lenguas y las Culturas Indígenas*, México, Universidad Pedagógica Nacional, 2003; M. Carnoy, L. Santibáñez, A. Maldonado e I. Ordorika, “Barreras de entrada a la educación superior y a oportunidades profesionales para la población indígena mexicana”, en *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (México)*, 2002, vol. XXXII, núm. 3, pp. 9-43.

<sup>2</sup> Conapred, “Documento informativo sobre día internacional de los pueblos indígenas”, Centro de Documentación (Cedoc) del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación [en línea]. México, Conapred, 2012, p. 4. <[http://www.conapred.org.mx/documentos\\_cedoc/Dossier%20INDIGENAS\\_IN-ACSS.pdf](http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Dossier%20INDIGENAS_IN-ACSS.pdf)> [Consulta: 15 de noviembre, 2016].

menta la edad: 9% para el grupo de 15 a 29 años; 21.5% para el de 30 a 44 años; 37.1% para el de 45 a 59 años; 56.9% para el de 60 a 74 años, y 66.9% para el de 75 años y más.

Considerando la asistencia escolar, 86.4% de la población hablante de lengua indígena de 12 años y más no asiste a la escuela. El porcentaje de la población hablante de lengua indígena que no asiste a la escuela alcanza 14.8% para el grupo de 12 a 14 años de edad; 59% para el de 15 a 19 años; 90.6% para el de 20 a 24 años, y 96.2% para el de 25 a 29 años. Es decir, una vez concluido el periodo que corresponde a la educación básica obligatoria (primaria y secundaria) a los 15 años de edad, casi seis de cada diez jóvenes hablantes de lengua indígena dejan de asistir a la escuela.

El promedio de los años de escolaridad de la población de 12 años y más hablante de lengua indígena es 5.08 años aprobados (es decir, no rebasan la educación primaria). Si categorizamos según el nivel de escolaridad, 22.2% no tiene una escolaridad formal, 66.8% tiene una educación básica, 7.2% tiene una educación media superior y sólo 3.5% alcanza la educación superior.

En todos estos rubros las desventajas de los pueblos indígenas se manifiestan claramente, sobre todo en los grupos de mayor edad por el peso histórico del rezago acumulado. Hoy en día, la discriminación no ha sido erradicada totalmente del sistema educativo. Esto se refleja en la persistencia de la desigualdad educativa en las generaciones más jóvenes. Por ello resulta conveniente analizar la situación actual de las y los jóvenes, quienes se encuentran todavía en edad escolar o pasaron hace poco tiempo por el sistema educativo.

## **Jóvenes pertenecientes a pueblos indígenas y nivel de escolaridad en 2015**

El Cuadro 5 presenta la distribución de las y los jóvenes por grupos de edades (16-19 años y 20-24 años) según la condición de pertenencia a los pueblos indígenas, de acuerdo con la definición

que hemos propuesto en la sección IV. Las distribuciones no presentan diferencias importantes en los dos grupos de edades: un poco más de 78% de las y los jóvenes no pertenecen a pueblos indígenas; 15.7% se autoadscriben culturalmente a pueblos indígenas pero no hablan lenguas indígenas; un poco menos de 6% son hablantes de lengua indígena y español, y una fracción minoritaria de 0.3%, que corresponde a un número absoluto estimado de un poco más de 50 000 jóvenes en el total del país, son hablantes de lengua indígena y no hablantes de español.

**Cuadro 5. Distribución de las y los jóvenes por condición de pertenencia a pueblos indígenas y grupos de edades, 2015**

	16-19 años		20-24 años		Total	
	Población	%	Población	%	Población	%
No pertenecientes a pueblos indígenas	6,681,979	78.3	8,364,453	78.4	15,046,432	78.4
Se autoadscribe como indígena y no habla lengua indígena	1,337,478	15.7	1,674,064	15.7	3,011,542	15.7
Habla lengua indígena y español	488,574	5.7	599,034	5.6	1,087,608	5.7
Habla lengua indígena y no habla español	22,303	0.3	28,265	0.3	50,568	0.3

Fuente: Estimación propia a partir de los datos de la Encuesta Intercensal 2015, INEGI.

¿Cuál es el nivel de escolaridad que han logrado estos jóvenes? En el Cuadro 6 se presentan las distribuciones por nivel de escolaridad para cada grupo de edades.<sup>3</sup> Se observa, en primer lugar, que son ya muy pocas las y los jóvenes sin escolaridad en el país (cerca de 1% en ambos grupos de edades). No obstante, este porcentaje tiene variaciones importantes según la pertenencia a pueblos indígenas. Entre quienes no pertenecen a pueblos indígenas los porcentajes son los más bajos (0.7% entre 16 y 19 años y 0.9% entre 20 y 24 años). Se incrementan ligeramente para quienes son pertenecientes a pueblos indígenas sólo por adscripción cultural (0.9 y 1.3%, respectivamente). El aumento es más significativo para quienes son hablantes de lengua indígena y español (2.2 y 3.6%, respectivamente). Por último, entre las y los jóvenes que sólo hablan lengua indígena, el porcentaje sin escolaridad crece sustancialmente a 29.4 y 37.6%, respectivamente.

**Cuadro 6. Nivel de escolaridad de las y los jóvenes entre 16 y 24 años según la condición de pertenencia a pueblos indígenas, por grupos de edad, 2015**

	No pertenecientes a pueblos indígenas	Pertenecientes sólo por adscripción cultural	Hablantes de lengua indígena y español	Sólo hablantes de lengua indígena	Total
<b>a) 16-19 años</b>					
Sin escolaridad	0.7	0.9	2.2	29.4	0.9
Primaria incompleta	1.8	2.7	6.1	23.5	2.3

<sup>3</sup> Se debe tener cautela al contrastar las distribuciones entre grupos de edades. Revisar el logro escolar de las y los jóvenes entre 16 y 19 años es importante ya que su experiencia refleja de manera más próxima la situación actual del sistema educativo. Sin embargo, estos jóvenes han tenido menos tiempo que los de 20-24 años para completar su educación. Por ello, es explicable que presenten un menor nivel de escolaridad. Es también previsible que estas diferencias desaparezcan o se reviertan cuando las y los jóvenes de 16 a 19 años lleguen a edades comparables con las del grupo de 20 a 24 años.

<i>(Continúa)</i>					
<b>Cuadro 6. Nivel de escolaridad de las y los jóvenes entre 16 y 24 años según la condición de pertenencia a pueblos indígenas, por grupos de edad, 2015</b>					
	No pertenecientes a pueblos indígenas	Pertenecientes sólo por adscripción cultural	Hablantes de lengua indígena y español	Sólo hablantes de lengua indígena	Total
Primaria completa	5.2	7.1	14.9	45.7	6.1
Secundaria incompleta	6.4	7.9	11.2	1.4	6.9
Secundaria completa	17.9	20.4	24.3	0.0	18.6
EMS o equivalente o más	68.2	61.1	41.3	0.0	65.3
<i>Total</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>
<b>b) 20-24 años</b>					
Sin escolaridad	0.9	1.3	3.6	37.6	1.2
Primaria incompleta	2.1	3.4	8.1	24.2	2.7
Primaria completa	6.7	9.5	19.2	37.9	7.9
Secundaria incompleta	3.4	4.6	5.2	0.3	3.7
Secundaria completa	24.2	28.9	31.5	0.0	25.3
EMS o equivalente menos de 3 años	8.0	7.6	4.2	0.0	7.7
EMS o equivalente 3 años o más	19.6	20.8	18.0	0.0	19.6
Estudios superiores	35.0	23.9	10.2	0.0	31.8
<i>Total</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>

Fuente: Estimación propia a partir de los datos de la Encuesta Intercensal 2015, INEGI.

Estos datos revelan que, incluso en las condiciones actuales de acceso casi universal a la escolaridad en México, las y los jóvenes pertenecientes a pueblos indígenas siguen enfrentando obstáculos para ingresar a la escuela. La situación adquiere matices de franca exclusión entre quienes no hablan español, pues aun cuando existen mejoras en el grupo de 16 a 19 años de edad, todavía tres de cada diez jóvenes quedaron fuera de la escuela.

El resto de la distribución por nivel de escolaridad muestra también, en ambos grupos de edades, menores logros educativos para las y los jóvenes pertenecientes a pueblos indígenas que sí asistieron a la escuela. Estas desventajas son acumulativas a lo largo de la trayectoria educativa y terminan por reflejarse en el acceso a la educación superior. Entre las y los jóvenes de 20 a 24 años no pertenecientes a pueblos indígenas, 35.0% lograron aprobar al menos un año de estudios superiores; este porcentaje se reduce a 23.9% para las y los jóvenes pertenecientes por adscripción cultural y a 10.2% para quienes son hablantes de lengua indígena y español.

Llama la atención, de manera preocupante, que en la muestra de más de 23 000 jóvenes que sólo hablan lengua indígena, ninguno haya alcanzado estudios superiores, o incluso terminado la escuela secundaria. Esto refleja la ausencia de opciones educativas más allá de la secundaria para las y los jóvenes indígenas que no hablan español.

## **Transiciones educativas y riesgos relativos de abandono escolar**

En el apartado metodológico hemos propuesto descomponer la desigualdad de resultados educativos a través de los riesgos de no completar distintas transiciones en la trayectoria educativa. Los resultados de este ejercicio aparecen en el Cuadro 7. En el panel izquierdo presentamos los porcentajes de jóvenes que *no* completan cada una de las transiciones según su condición de pertenencia a pueblos indígenas. En el panel derecho presentamos

los riesgos relativos (rr) de no completar cada transición para los distintos grupos de nuestra clasificación, siempre en contraste con las y los jóvenes no pertenecientes a pueblos indígenas.<sup>4</sup>

Los riesgos relativos de no continuar en la escuela son significativamente mayores para las y los jóvenes pertenecientes a pueblos indígenas. Entre quienes se declaran indígenas por adscripción cultural, los riesgos relativos de abandonar la escuela son entre 14% (rr = 1.14) y 61% mayores (rr = 1.61), dependiendo de la transición y el grupo de edades. Para quienes son hablantes de lengua indígena, los riesgos relativos se sitúan entre 0.93 y 2.66, y en casi todos los casos son mayores a los de quienes son pertenecientes por adscripción cultural. Por último, como era previsible al analizar las tendencias del Cuadro 6, los riesgos relativos de abandono escolar de la población de jóvenes que sólo hablan lengua indígena son considerablemente mayores a los de los otros dos grupos, con un rango que fluctúa entre 4.77 y 13.42, es decir, riesgos de abandono escolar entre 377% y 1242% mayores.<sup>5</sup>

<sup>4</sup> Cabe recordar que estos porcentajes se calculan de forma condicional, es decir, sólo para el universo de jóvenes que lograron la transición previa. Así, por ejemplo, en el caso de las y los jóvenes no pertenecientes a pueblos indígenas de 16 a 19 años, 6.9% correspondiente a la transición “Ingresar a secundaria-terminar secundaria” se interpreta como el porcentaje de jóvenes que, luego de ingresar a la secundaria, no lograron terminar los tres años de secundaria (véase sección IV).

<sup>5</sup> Dado que en la muestra no hay jóvenes que hayan alcanzado la educación media superior, no es posible calcular los riesgos relativos a partir de este nivel educativo.

**Cuadro 7. Porcentaje de jóvenes que no logran completar transiciones pueblos indígenas, por grupos de edades, 2015**

	Porcentajes			
	No pertenecientes a pueblos indígenas	Pertenecientes sólo por adscripción cultural	Hablantes de lengua indígena y español	Sólo hablantes de lengua indígena
<b>a) 16-19 años de edad</b>				
Sin escolaridad - ingresar a primaria	0.7	0.9	2.2	29.4
Ingresar a primaria - terminar primaria	1.8	2.7	6.2	33.3
Terminar primaria - ingresar a secundaria	5.3	7.4	16.3	97.0
Ingresar a secundaria - terminar secundaria	6.9	8.8	14.5	100.0
Terminar secundaria - ingresar a media superior	20.8	25.0	37.0	---
<b>b) 20-24 años de edad</b>				
Sin escolaridad - ingresar a primaria	0.8	1.2	3.3	36.4
Ingresar a primaria - terminar primaria	2.0	3.2	7.8	37.2
Terminar primaria - ingresar a secundaria	6.5	9.6	20.6	99.3
Ingresar a secundaria - terminar secundaria	3.8	5.4	7.5	100.0
Terminar secundaria - ingresar a media superior	26.9	34.1	47.3	----
Ingresar media superior - terminar media superior	14.1	16.1	14.9	----
Terminar media superior - ingresar a educación superior	35.2	45.6	64.5	----

Fuente: Estimación propia a partir de los datos de la Encuesta Intercensal 2015, INEGI.

**educativas según la condición de pertenencia a**

<b>Riesgos relativos (vs. no indígenas)</b>		
<b>Pertenecientes sólo por adscripción cultural</b>	<b>Hablantes de lengua indígena y español</b>	<b>Sólo hablantes de lengua indígena</b>
1.32	2.49	13.28
1.51	2.27	5.34
1.40	2.21	5.96
1.28	1.65	6.88
1.20	1.48	-----
1.48	2.66	11.00
1.61	2.41	4.77
1.48	2.15	4.82
1.42	1.37	13.42
1.27	1.39	-----
1.14	0.93	-----
1.30	1.41	-----

Este patrón revela que los tres tipos de pertenencia a pueblos indígenas se asocian a desventajas en la progresión escolar en prácticamente todas las transiciones educativas,<sup>6</sup> aunque la acumulación de desventajas tiene un patrón progresivo en los tres grupos según la condición de adscripción y habla de lengua indígena. La población de jóvenes que se identifican como indígenas por adscripción cultural pero no hablan lengua indígena son quienes tienen menores desventajas comparativas. Les siguen quienes son hablantes de lengua indígena y que también hablan español. Por último, con desventajas mucho mayores, se encuentran quienes hablan lengua indígena y no hablan español.

Un aspecto importante de los datos presentados en los Cuadros 6 y 7 es que, si bien las mayores desigualdades *relativas* se presentan en las transiciones escolares tempranas, en el caso de las y los jóvenes indígenas por adscripción cultural y quienes son hablantes de lenguas indígenas y que también dominan el español, el número absoluto de jóvenes afectados por el abandono escolar es mayor en las transiciones intermedias y avanzadas, es decir, aquellas que corresponden a la educación secundaria, media superior y superior.<sup>7</sup> Por ejemplo, en el grupo de 20 a 24 años de edad, el riesgo relativo de no ingresar a la escuela primaria es 166% mayor ( $rr = 2.66$ ) para quienes son hablantes de lengua indígena que dominan el español en comparación con las y los jóvenes no indígenas. No obstante, en términos absolutos, como puede observarse en el Cuadro 6, sólo 3.6% de las y los jóvenes indígenas no asistieron a la escuela. En cambio, en la transición de la secundaria a la educación media superior la brecha relativa ya no es tan amplia ( $rr = 1.39$ , es decir, 39% mayor), pero la fracción de jóvenes indígenas que salen de la escuela en esta transición alcanza 31.5%, casi un tercio del total.

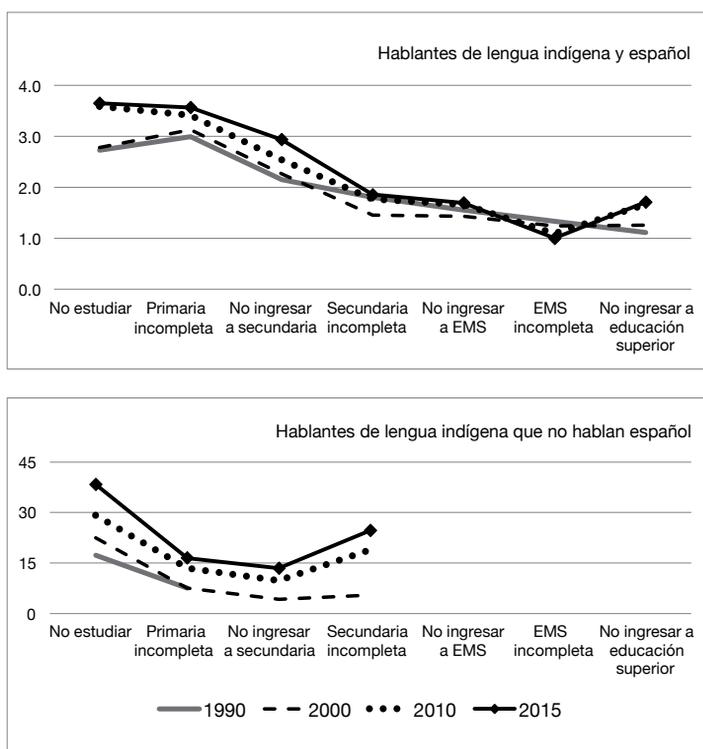
<sup>6</sup> La excepción es la transición entre iniciar y terminar la educación media superior, en donde quienes son hablantes de lengua indígena y español tienen un riesgo 7% menor de abandonar la escuela que los quienes no son hablantes ( $rr = 0.93$ ).

<sup>7</sup> Éste no es el caso para las y los indígenas que no hablan español, ya que su exclusión total de los estudios medios y superiores implica que el abandono escolar se concentra completamente en las transiciones tempranas, tanto en absolutos como en relativos.

## Tendencia 1990-2015

Las tendencias en los riesgos relativos de abandono escolar para cada transición, calculadas a partir de las muestras de los censos de población de 1990, 2000 y 2010, así como la Encuesta Intercensal de 2015 se presentan en la Gráfica 1. Dado que no todas estas fuentes incluyen la pregunta de adscripción cultural, utilizamos una clasificación que distingue sólo entre quienes no son hablantes de lengua indígena, las personas hablantes que también dominan el español y las que no hablan español.

**Gráfica 1. Riesgos relativos de no completar transiciones educativas, jóvenes de 20 a 24 años hablantes de lengua indígena frente a no hablantes de lengua indígena, 1990-2015**



Fuente: Estimaciones propias a partir de los datos de la Encuesta Intercensal 2015 y de las muestras de los Censos de Población y Vivienda 1990, 2000 y 2010 (Minnesota Population Center. Integrated Public Use Microdata Series, International: Version 6.4 [Machine-readable database]. Minneapolis: University of Minnesota, 2015).

Los resultados indican que las brechas en riesgos relativos de abandono escolar no se han reducido significativamente en los últimos 25 años. De hecho, en el caso de las y los jóvenes indígenas que no hablan español, la desigualdad relativa en probabilidades de abandono escolar crece en prácticamente todas las transiciones educativas durante este periodo. Para quienes hablan español, la distancia relativa con las y los jóvenes no indígenas también aumentó en las transiciones tempranas, es decir, hasta antes del ingreso a la secundaria. La gráfica muestra una relativa estabilidad en la educación media superior y de nuevo un incremento en la educación superior a partir de 2010.

Estas tendencias sugieren que el incremento reciente en la escolaridad de la población de jóvenes indígenas no ha sido suficiente para aminorar las desigualdades en el acceso a los distintos niveles educativos. Esta situación es considerablemente más grave en el caso de quienes no hablan español, pues en todas las transiciones educativas presentan riesgos de abandono escolar mucho mayores y cuyos riesgos relativos han aumentado significativamente a partir de 2010.

## **Valoración de resultados**

Históricamente, los pueblos indígenas en México han enfrentado obstáculos geográficos, sociales e institucionales para incorporarse con igualdad de condiciones y oportunidades al sistema educativo. Esto se refleja en los indicadores educativos de la población perteneciente a pueblos indígenas, que siguen mostrando un amplio rezago en los niveles de analfabetismo, la asistencia escolar y los años de escolaridad alcanzados.

En este análisis ilustrativo hemos revisado la situación educativa de las y los jóvenes indígenas de 16 a 24 años en 2015. A partir de los datos de la Encuesta Intercensal 2015 y de los censos de población de 1990, 2000 y 2010 analizamos la distribución por nivel de escolaridad y las probabilidades de abandono escolar en las trayectorias educativas. A partir de nuestros resultados destacamos cuatro conclusiones:

- 1) *La población de jóvenes indígenas sigue presentando importantes desventajas en su nivel de escolaridad.* Estas desventajas se expresan tanto en la distribución por nivel de escolaridad como en las probabilidades de abandono escolar en las trayectorias educativas. La desigualdad en resultados educativos es la consecuencia de una compleja combinación de condiciones estructurales desventajosas (pobreza, dificultades geográficas de acceso) y deficiencias institucionales para ofrecer alternativas y programas de inclusión compensatoria que permitan atender las necesidades educativas específicas de los pueblos indígenas.
- 2) *La magnitud de las desventajas en resultados educativos de los pueblos indígenas varía en función de los criterios de la adscripción cultural y la condición lingüística.* Las personas jóvenes hablantes de lengua indígena que no hablan español son quienes presentan mayores obstáculos para acceder a la educación. Su situación adquiere rasgos de franca exclusión social, ya que una fracción significativa ni siquiera realizó estudios de primaria y sus oportunidades de continuidad escolar más allá de la secundaria son prácticamente nulas. Quienes son hablantes de lengua indígena y de español se encuentran también en una situación de clara desventaja, aunque la brecha que los separa de la población de jóvenes no indígenas es menos marcada. Finalmente, las y los jóvenes que se autoadscriben como indígenas, pero no hablan lengua indígena, presentan las menores brechas; no obstante, la acumulación gradual de desventajas durante la trayectoria educativa termina por generar una desigualdad significativa con respecto a las personas jóvenes no indígenas en el acceso a la educación superior.
- 3) *Las mayores desigualdades relativas entre jóvenes indígenas y no indígenas se presentan en etapas tempranas de la trayectoria educativa. No obstante, en números absolutos el abandono escolar de las y los jóvenes indígenas se concentra en las*

*transiciones intermedias*. Esta situación revela la necesidad de desarrollar políticas más activas de inclusión de niñas, niños y jóvenes indígenas a lo largo de toda la trayectoria educativa, que permitan abatir por completo el flagelo de la exclusión de la educación primaria, pero que también ofrezcan oportunidades efectivas de continuidad escolar más allá de la educación secundaria.

- 4) *La desigualdad en resultados educativos entre jóvenes hablantes y no hablantes de lenguas indígenas no se ha reducido en los últimos 25 años*. De hecho, la evidencia sugiere que esta desigualdad, expresada en riesgos relativos de abandonar la escuela, pudo haberse incrementado en años recientes. Para la población de jóvenes indígenas que no hablan español el incremento en la desigualdad es generalizado en todas las transiciones educativas, mientras que para quienes hablan español se presenta sólo en las transiciones tempranas. Esto se debe a que las ganancias en escolaridad han sido de menor magnitud para niñas, niños y jóvenes indígenas que para sus pares no indígenas, propiciando así un incremento de las brechas relativas en las probabilidades de abandono escolar.

En conclusión, el acceso pleno a la educación es un derecho consagrado por las leyes mexicanas e internacionales y además es un vehículo para la formación ciudadana, la obtención de condiciones favorables de empleo y la movilidad social. Los resultados de nuestro análisis revelan que estos derechos y oportunidades no se garantizan para las y los jóvenes pertenecientes a pueblos indígenas, ya que existen desigualdades significativas y persistentes en sus niveles de escolaridad. Estas desigualdades afectan a niñas, niños y jóvenes indígenas en general, pero adquieren un matiz de franca exclusión social entre quienes no hablan español.

Como señalamos en la primera parte de nuestro estudio, estas desigualdades son consecuencia, al menos en parte, de prácticas discriminatorias imposibles de observar a partir de los datos

macro-sociales disponibles. Esta discriminación tiene origen parcial en las condiciones históricas de exclusión de los pueblos indígenas, que aún encuentran expresión material en factores como la alta incidencia de la pobreza y el aislamiento geográfico. Pero además de este rezago histórico, existen prácticas discriminatorias que persisten actualmente en el sistema educativo, algunas de ellas informales y otras institucionalizadas. Identificar estas prácticas, los espacios en los que ocurren y los actores involucrados en ellas es fundamental para instrumentar una política integral de oportunidades educativas que considere tanto las desventajas históricas como los obstáculos presentes que enfrentan los pueblos indígenas para el pleno ejercicio de su derecho a la educación.



## VI. Mujeres y trabajo

Existen numerosos estudios que han analizado la participación laboral de las mujeres,<sup>1</sup> la segregación ocupacional<sup>2</sup> y las brechas salariales de género.<sup>3</sup> En el ámbito de los informes gubernamentales, dos publicaciones recientes son el *Reporte sobre la discriminación en México. Trabajo*, dado a conocer por el Conapred en 2012,<sup>4</sup> y la publicación *Mujeres y hombres en México, 2014*,<sup>5</sup> fruto de un trabajo conjunto entre el Instituto Nacional de las Mujeres

<sup>1</sup> Véase B. Christenson, B. García y O. de Oliveira, “Los múltiples condicionantes del trabajo femenino en México”, en *Estudios Sociológicos*, 1989, vol. 7, núm. 20, pp. 251-280; J. M. Candia, “Tendencias recientes de la participación laboral femenina en América Latina”, en *Problemas del Desarrollo. Revista Latinoamericana de Economía*, 1993, vol. XXIV, núm. 93, pp. 195-209; R. Cruz, “Algunos factores asociados a la participación femenina en los mercados de trabajo: ciudades de la frontera norte y áreas metropolitanas de México”, en *Frontera Norte*, 1993, vol. 5, núm. 9, pp. 97-116.

<sup>2</sup> Véase M. Pedrero y T. Rendón, *Segregación ocupacional por género en México*, Cuernavaca, Universidad Nacional Autónoma de México, Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias, 1997; P. Solís, “Aspectos metodológicos en el análisis de la movilidad social”, en Patricio Solís y Marcelo Boado, coords., *Y sin embargo se mueve... Estratificación social y movilidad social en América Latina*, México, Centro de Estudios Espinosa Yglesias / El Colegio de México, 2016; T. Rendón, “Empleo, segregación y salarios por género”, en Enrique de la Garza y Carlos Salas, eds., *La situación del trabajo en México, 2003*, México, Plaza y Valdés / IET, 2003, pp. 129-150.

<sup>3</sup> Véase L. Abramo y M. E. Valenzuela, “Inserción laboral y brechas de equidad de género en América Latina”, en Laís Abramo, ed., *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, pp. 29-62; I. Martínez Jasso y G. J. Acevedo Flores, “La brecha salarial en México con enfoque de género: capital humano, discriminación y selección muestral”, en *Ciencia UANL*, enero-marzo 2004, vol. VII, núm. 1, pp. 66-71.

<sup>4</sup> Conapred, *Reporte sobre la discriminación en México, 2012. Trabajo* [en línea], coordinado por Ricardo Raphael de la Madrid, México, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación / Centro de Investigación y Docencia Económicas, 2012. <[http://www.conapred.org.mx/documentos\\_cedoc/Reporte%20sobre%20la%20Discriminacion%20en%20Mexico%202012%20Trabajo-Ax.pdf](http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Reporte%20sobre%20la%20Discriminacion%20en%20Mexico%202012%20Trabajo-Ax.pdf)>.

<sup>5</sup> INEGI, *Mujeres y hombres en México, 2014*, México, Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2015.

(Inmujeres) y el INEGI. En estos antecedentes recuperamos algunos resultados relevantes de estos dos documentos.

Estos dos informes de investigación analizan la dinámica del mercado de trabajo en México desde una perspectiva de género, rastreando diferencias en las condiciones en las que los hombres y las mujeres desempeñan sus actividades productivas. Algunos de los indicadores que caracterizan la participación de los hombres y las mujeres en el mercado de trabajo son la duración de la jornada laboral, los ingresos recibidos, la posición y jerarquía en el trabajo y las prestaciones otorgadas.

A pesar de los incrementos en las tasas de participación femenina en el mercado de trabajo de las últimas décadas, las mujeres, en relación con los hombres, reciben menores ingresos por una actividad similar, no tienen una participación equitativa en las ventajas y dignificación del empleo y, en muchos casos, carecen de prestaciones y seguridad laboral. Asimismo, las mujeres suelen ingresar en actividades que demandan una menor calificación: enfermeras, afanadoras, cuidadoras, trabajadoras del comercio, trabajadoras en servicios personales, etc. La segregación ocupacional por sexo no solamente se da a través de los trabajos denominados como típicamente “femeninos” o “masculinos”, también se expresa en la jerarquía ocupacional. Al interior de un mismo estrato ocupacional, los hombres obtienen los empleos de mayor jerarquía mientras que las mujeres se ubican en las categorías más bajas.<sup>6</sup>

De acuerdo con los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE, segundo trimestre de 2013), la mediana del ingreso por hora de la población que participa en el mercado de trabajo se incrementa a medida que las personas alcanzan mayores niveles de escolaridad. Sin embargo, en todos los niveles educativos las mujeres perciben un menor ingreso respecto a los hombres. La mayor diferencia se presenta en el grupo con escola-

<sup>6</sup> Conapred, *Reporte sobre la discriminación en México, 2012. Trabajo*, op. cit., p. 36.

ridad de primaria completa y secundaria incompleta.<sup>7</sup> Considerando el índice de discriminación salarial, la remuneración de las mujeres tendría que aumentar un 26.7% para alcanzar la paridad salarial con los trabajadores industriales, artesanos y ayudantes. En el estrato ocupacional de operadores de transporte, la remuneración de las trabajadoras tiene que incrementarse casi 26% para alcanzar la remuneración de los hombres.<sup>8</sup>

La situación de inequidad de las mujeres respecto de los varones en el mercado de trabajo puede resumirse de la siguiente manera:

restringe el rango de alternativas disponibles para las mujeres y las repliega a las ocupaciones de menor prestigio social, ofrece escasas perspectivas de movilidad laboral a la vez que la alta inestabilidad genera y refuerza la disparidad salarial entre hombres y mujeres y, por último, limita de manera importante las condiciones de autonomía —entendida como mayor participación en los procesos de decisión, control sobre recursos y libertad de movimiento— que el trabajo extra-doméstico es capaz de brindar.<sup>9</sup>

## Participación de hombres y mujeres en el trabajo remunerado y no remunerado

A partir de estos antecedentes procedemos a revisar, con la información más actual disponible, las condiciones de participación de las mujeres en el trabajo, así como otros indicadores macro-sociales de desigualdad laboral con respecto a los varones, que pueden ser el resultado de prácticas discriminatorias.

El primer aspecto que revisaremos es la participación laboral. En la sección metodológica hemos propuesto una clasificación

<sup>7</sup> INEGI, *Mujeres y hombres en México 2014*, op. cit., p. 75.

<sup>8</sup> *Idem*.

<sup>9</sup> O. de Oliveira y M. Ariza, “Género, trabajo y exclusión social en México”, en *Estudios Demográficos y Urbanos*, enero-abril 2000, núm. 43, p. 24.

integral que considera simultáneamente la condición de participación de las personas en el trabajo remunerado y no remunerado. La distribución de hombres y mujeres según esta clasificación en 2014 se muestra en el Cuadro 8. Los datos se presentan divididos por grandes grupos de edades, así como para el total de personas entre 15 y 64 años.

La distribución total (panel “d” del cuadro) revela que el porcentaje de personas que participa tanto en el trabajo remunerado como no remunerado es muy parecido para hombres y mujeres, con valores de 40.2 y 39.6%, respectivamente. En cambio, sólo 6.7% de las mujeres tienen un trabajo remunerado y una participación limitada o nula en el trabajo no remunerado, frente a 38.2% de los hombres. Por otra parte, casi la mitad de las mujeres (47.5%) se dedican sólo al trabajo no remunerado, situación que es muy poco frecuente entre los varones (9.6%). Estas tres formas de participación agrupan en conjunto más de 90% de los casos en ambos sexos.

**Cuadro 8. Distribución de hombres y mujeres de 15 a 64 años de edad según condición de participación en el trabajo remunerado y no remunerado, por grandes grupos de edades, 2014**

	Hombres	Mujeres	Total	Dif.
<b>a) 15 y 24 años</b>				
Ocupado, participación no remunerada activa	25.7	23.5	24.6	-2.2
Ocupado, participación no remunerada limitada o nula	28.9	8.0	18.6	-20.8
Desempleado, participación no remunerada activa	4.2	3.0	3.6	-1.2
Desempleado, participación no remunerada limitada o nula	1.8	0.3	1.0	-1.5
Inactivo, participación no remunerada activa	21.1	53.6	37.1	32.5
Inactivo, participación no remunerada limitada o nula	18.4	11.7	15.1	-6.7
<b>Total</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>32.5*</b>

Nota: Se define la “participación no remunerada activa” como dedicar al menos una hora en promedio diaria a las actividades no remuneradas domésticas de cuidado, reparación, o quehaceres del hogar.

\* Índice de disimilitud de las distribuciones totales de hombres y mujeres.

(Continúa)

### **Cuadro 8. Distribución de hombres y mujeres de 15 a 64 años de edad según condición de participación en el trabajo remunerado y no remunerado, por grandes grupos de edades, 2014**

<b>b) 25 y 44 años</b>				
Ocupado, participación no remunerada activa	49.4	48.4	48.9	-1.0
Ocupado, participación no remunerada limitada o nula	41.6	7.0	23.3	-34.6
Desempleado, participación no remunerada activa	3.8	1.9	2.8	-1.9
Desempleado, participación no remunerada limitada o nula	1.2	0.2	0.7	-1.1
Inactivo, participación no remunerada activa	2.8	41.3	23.1	38.5
Inactivo, participación no remunerada limitada o nula	1.2	1.2	1.2	0.0
<i>Total</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>38.5*</i>
<b>c) 45 y 64 años</b>				
Ocupado, participación no remunerada activa	41.4	40.8	41.1	-0.6
Ocupado, participación no remunerada limitada o nula	42.7	5.0	22.6	-37.7
Desempleado, participación no remunerada activa	3.7	0.6	2.1	-3.1
Desempleado, participación no remunerada limitada o nula	1.1	0.0	0.5	-1.1
Inactivo, participación no remunerada activa	7.8	51.4	31.1	43.6
Inactivo, participación no remunerada limitada o nula	3.2	2.1	2.6	-1.1
<i>Total</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>43.6*</i>
<b>d) Total</b>				
Ocupado, participación no remunerada activa	40.2	39.6	39.9	-0.6
Ocupado, participación no remunerada limitada o nula	38.2	6.7	21.8	-31.5
Desempleado, participación no remunerada activa	3.9	1.8	2.8	-2.1
Desempleado, participación no remunerada limitada o nula	1.3	0.1	0.7	-1.2
Inactivo, participación no remunerada activa	9.6	47.5	29.3	38.0
Inactivo, participación no remunerada limitada o nula	6.8	4.2	5.4	-2.6
<i>Total</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>38.0*</i>

Fuente: Estimaciones propias a partir de los datos del Módulo de Condiciones Socioeconómicas de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH), 2014.

Las amplias diferencias por sexo que recién describimos revelan la persistencia de una marcada estratificación por género en la participación en el trabajo remunerado y no remunerado. Las mujeres no sólo tienen una menor participación en el trabajo remunerado, sino que cuando lo hacen deben cumplir simultáneamente tareas domésticas no remuneradas que no se consideran dentro del ámbito de responsabilidad de los varones, duplicando así su carga de trabajo y de responsabilidades. Estas desigualdades se reflejan en un alto índice de disimilitud: 38% de las mujeres deberían cambiar de forma de participación para alcanzar una distribución similar a la de los varones.

Esta desigualdad se reduce en las edades más jóvenes. El índice de disimilitud es 32.5% entre los 15 y 24 años, 38.5% entre los 25 y 44 años y 43.6% entre los 45 y 64 años. Las menores diferencias en las edades jóvenes se explican, en parte, por el hecho de que una mayor proporción de varones no se integran aún al trabajo remunerado y participan más en el no remunerado; con el incremento de la edad, la brecha entre varones y mujeres en la participación en ambas formas de trabajo tiende a aumentar. Estas diferencias asociadas a la edad podrían indicar mudanzas a favor de una participación en el trabajo más equitativa de hombres y mujeres en las generaciones más jóvenes. No obstante, es probable que su principal causa sea la creciente acumulación de desigualdades de género a lo largo del curso de vida, la cual a su vez puede estar asociada a la mayor segregación en los roles de género que traen consigo eventos familiares como el matrimonio y la paternidad/maternidad.<sup>10</sup>

<sup>10</sup> Para verificar si existen cambios generacionales significativos a favor de una mayor equidad de género, sería necesario replicar este análisis en distintos años y verificar las tendencias a lo largo del tiempo en el índice de disimilitud en los mismos grupos de edades.

## Segregación ocupacional por género

Las cifras recién revisadas indican que las mujeres siguen enfrentando obstáculos para su participación en el trabajo remunerado y absorben de forma mayoritaria la carga del trabajo no remunerado, incluso cuando tienen un trabajo remunerado. Otra expresión de la discriminación es aquella que se produce cuando las mujeres que participan en el trabajo remunerado enfrentan obstáculos para acceder a ciertos tipos de posiciones ocupacionales. Esta forma de discriminación se expresa en las diferencias en las distribuciones de hombres y mujeres por posición ocupacional, las cuales son resumidas por el índice de disimilitud, a veces también llamado índice de segregación ocupacional. En el Cuadro 9 presentamos las distribuciones de hombres y mujeres según su clase ocupacional en 2016, de acuerdo al esquema de 15 clases ocupacionales que hemos propuesto en la sección IV.

Las distribuciones revelan un patrón de segregación ocupacional por género que ya ha sido identificado en estudios previos en México.<sup>11</sup> Las mujeres tienen una participación considerablemente menor en las clases manuales asalariadas, tanto en el sector formal (-5.7) como en pequeños establecimientos (-4.5). Su presencia también es muy restringida en las ocupaciones agrícolas, tanto asalariadas (-5.5) como por cuenta propia (-8.4). En cambio, su participación se concentra en las actividades asalariadas no manuales de rutina en administración y comercio (+7.2), en el trabajo calificado y semi-calificado por cuenta propia (+8.3), en el trabajo asalariado en ventas en pequeños comercios (+4.7), en el trabajo asalariado manual de baja calificación de tipo informal (+4.3) y en las ocupaciones asalariadas de administración y técnicas (+3.9).

<sup>11</sup> Véase Pedrero y Rendón, *Segregación ocupacional por género en México*, *op. cit.*; Rendón, “Empleo, segregación y salarios por género”, *op. cit.*; Solís, “Estratificación social y movilidad de clase en México a principios del siglo XXI”, en Patricio Solís y Marcelo Boado, coords., *Y sin embargo se mueve...*, *op. cit.*

En conjunto, estas diferencias producen un índice de disimilitud de 29.5%, lo cual indica que tres de cada diez mujeres tendrían que cambiar de clase ocupacional para tener una distribución similar a la observada entre los varones.

Este patrón de inserción desigual al mercado de trabajo se asocia en gran medida a la persistencia de prácticas de exclusión hacia las mujeres en ciertas ocupaciones. Estas prácticas podrían adquirir varias modalidades: autoexclusión a partir de preferencias fundadas en estereotipos de género; obstáculos para ejercer ciertas ocupaciones, sustentados ya sea en prejuicios o estereotipos o en requisitos formales que no permiten compatibilizar el trabajo con las tareas domésticas; o bien, prácticas de discriminación directa de los hombres, que buscan explícitamente mantener a las mujeres excluidas de ciertas ocupaciones. En México sabemos poco sobre la incidencia de este repertorio de prácticas discriminatorias hacia las mujeres en el mercado de trabajo. Es importante profundizar en su estudio para identificarlas y diseñar medidas más acertadas que permitan contrarrestarlas.

**Cuadro 9. Distribución de hombres y mujeres de 15 a 64 años de edad ocupados en el trabajo remunerado según clase ocupacional, 2016**

	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Dif.</i>
<b>Clase de servicios</b>	<b>14.1</b>	<b>18.2</b>	<b>4.2</b>
Propietarios con más de 10 empleados, directivos de alto rango, profesionales con empleados	2.5	2.5	0.0
Profesionales asalariados o por cuenta propia	4.4	4.7	0.3
Administradores y profesionales de nivel inferior, técnicos	7.2	11.0	3.9
<b>Trabajadores no manuales de rutina en el sector formal</b>	<b>6.6</b>	<b>14.6</b>	<b>8.0</b>
Empleados no manuales de rutina de nivel superior (administración y comercio)	5.5	12.7	7.2

<i>(Continúa)</i>			
<b>Cuadro 9. Distribución de hombres y mujeres de 15 a 64 años de edad ocupados en el trabajo remunerado según clase ocupacional, 2016</b>			
	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Dif.</b>
Empleados no manuales de rutina en ventas de grandes comercios	1.2	1.9	0.8
<b>Pequeños empleadores o trabajadores independientes</b>	<b>14.0</b>	<b>19.1</b>	<b>5.1</b>
Propietarios con menos de 10 empleados	5.4	2.2	-3.2
Trabajadores por cuenta propia calificados y semi-calificados	8.7	16.9	8.3
<b>Trabajadores asalariados en el sector formal</b>	<b>19.6</b>	<b>11.8</b>	<b>-7.8</b>
Trabajadores manuales calificados y semi-calificados en grandes establecimientos	11.8	6.2	-5.7
Trabajadores manuales no calificados en grandes establecimientos	7.8	5.6	-2.2
<b>Trabajadores asalariados y por cuenta propia en el sector informal</b>	<b>28.7</b>	<b>33.2</b>	<b>4.5</b>
Trabajadores de ventas en pequeños comercios	3.0	7.7	4.7
Trabajadores por cuenta propia no calificados	3.5	3.5	0.0
Trabajadores manuales calificados y semi-calificados en pequeños establecimientos	9.3	4.8	-4.5
Trabajadores manuales no calificados en pequeños establecimientos	12.9	17.2	4.3
<b>Clases agrícolas</b>	<b>17.0</b>	<b>3.1</b>	<b>-13.9</b>
Trabajadores independientes en actividades agrícolas	6.0	0.5	-5.5
Trabajadores asalariados y familiares en actividades agrícolas	11.0	2.6	-8.4
<b>Total</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>29.5*</b>

\* Índice de disimilitud entre las distribuciones de hombres y mujeres para el esquema desagregado de posiciones ocupacionales.

Fuente: Estimaciones propias a partir de los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, STPS-INEGI (segundo trimestre de 2016).

## **Género y desprotección laboral**

Además de la segregación ocupacional, hemos señalado que el trato desigual en el acceso a garantías y prestaciones laborales es otra posible fuente de discriminación en el trabajo. En un mercado laboral con alta informalidad y tendencias hacia la precarización, muchas personas trabajadoras asalariadas o dependientes no disponen de garantías legales mínimas a través de un contrato laboral por escrito y tampoco cuentan con acceso a beneficios laborales reconocidos como derechos por las leyes mexicanas, tales como la cobertura de seguro médico, el aguinaldo o las vacaciones pagadas.<sup>12</sup>

En el Cuadro 10 comparamos los riesgos relativos de no contar con contrato laboral, seguro médico a través del trabajo, aguinaldo y vacaciones pagadas para las mujeres con respecto a los hombres en 2016. Presentamos tres estimaciones. La primera corresponde a los riesgos relativos sin introducir controles estadísticos. La segunda presenta los riesgos relativos estimados luego de introducir un control estadístico por la segregación ocupacional, a través de un modelo de regresión múltiple de tipo logístico.<sup>13</sup> Esta “corrección” es importante debido a que, como hemos visto en la sección anterior, las mujeres tienen una distribución diferente por posición ocupacional, lo que implica por sí

<sup>12</sup> Véase De Oliveira y Ariza, “Género, trabajo y exclusión social en México”, *op. cit.*, y de estas mismas autoras, “Cambios y continuidades en el trabajo, la familia y la condición de las mujeres”, en Elena Urrutia, coord., *Estudios sobre las mujeres y las relaciones de género en México: aportes desde diversas disciplinas*, México, Programa Interdisciplinario de Estudios de la Mujer / El Colegio de México, 2002, pp. 43-86; véase también B. García, “La precarización laboral y el desempleo en México (2000-2009)”, en Enrique de la Garza, coord., *La situación del trabajo en México, 2012. El trabajo en la crisis*, México, Plaza y Valdés / Universidad Autónoma Metropolitana, 2012, pp. 91-118, y G. R. García y C. S. Pérez, “La precarización del empleo en México, 1995-2004”, en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo (Relet)*, 2007, vol. 12, núm. 19, pp. 39-78.

<sup>13</sup> Esta estimación supone que la distribución de hombres y mujeres en los 15 grupos ocupacionales presentados en el Cuadro 9 es idéntica, con valores equivalentes a los observados en el país en su conjunto.

mismo riesgos diferentes de desprotección laboral. Al neutralizar este efecto e igualar la posición ocupacional entre hombres y mujeres, los riesgos relativos estimados reflejan de manera más nítida las diferencias de género en la desprotección laboral. En tercer lugar, presentamos una estimación introduciendo controles adicionales por la escolaridad, la edad y la situación conyugal de las personas con el fin de identificar posibles factores mediadores de la desigualdad de género en las condiciones de desprotección laboral. Finalmente, es importante reiterar que estos cálculos se restringen al grupo de trabajadores dependientes (asalariados y sin pago), por lo que son excluidas las personas empleadoras y quienes trabajan por cuenta propia.

**Cuadro 10. Riesgos relativos estimados de desprotección laboral para las mujeres con respecto a los hombres, trabajadores asalariados entre 15 y 64 años de edad, 2016**

	Riesgos relativos		
	Sin control estadístico	Estimados con control por segregación ocupacional	Estimados con control por segregación ocupacional, escolaridad, edad y situación conyugal
No cuenta con contrato laboral escrito	0.88*	1.00	1.00
No cuenta con servicio de salud otorgado por su empleador/a	0.99	1.06*	1.07*
No cuenta con la prestación de aguinaldo	1.17*	0.98	0.99
No cuenta con la prestación de vacaciones con goce de sueldo	1.14*	1.01	1.01

\* Diferencia estadísticamente significativa con respecto a un riesgo relativo de 1.00, con  $p < 0.05$

Fuente: Estimaciones propias a partir de los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, STPS-INEGI (segundo trimestre de 2016).

La primera serie de estimaciones (“Sin control estadístico”) indica que las mujeres tienen un menor riesgo que los varones de no contar con contrato escrito ( $rr = 0.88$ ), pero mayores riesgos de no contar con aguinaldo ( $rr = 1.17$ ) y vacaciones con goce de sueldo ( $rr = 1.14$ ).<sup>14</sup> Es decir, si bien las mujeres presentan una mayor propensión a incorporarse al mercado de trabajo en empleos formales, estos empleos tienen condiciones de mayor precarización en el acceso a beneficios laborales.

Estas brechas desaparecen completamente cuando introducimos el control estadístico por la segregación ocupacional. Esto significa que la desigualdad que se observa entre hombres y mujeres en las condiciones de desprotección laboral se debe fundamentalmente a la inserción desigual de unos y otras en las clases ocupacionales, y no así a condiciones de trato desigual dentro de estas clases. Sin embargo, en el caso del acceso a servicios médicos, el riesgo relativo se torna estadísticamente significativo, con un riesgo 6% mayor para las mujeres de no contar con este beneficio laboral (7% mayor si se controla además por la escolaridad, la edad y la situación conyugal). Es sólo en esta condición en donde existe evidencia de que, a clases ocupacionales similares, las mujeres reciben un trato desigual.

## **Brechas de género en ingresos laborales**

El último indicador que revisamos es el ingreso laboral. El Cuadro 11 presenta las brechas de género en los ingresos laborales mensuales por hora trabajada, según la clase ocupacional y para el total de las personas ocupadas.<sup>15</sup> Para cada clase ocupacional tenemos dos estimaciones: la brecha observada sin ajustes estadísticos y la brecha estimada con un control estadístico por los

<sup>14</sup> No existen diferencias significativas en el acceso a los servicios de salud.

<sup>15</sup> Como señalamos en la sección metodológica, estas brechas representan la diferencia porcentual entre el ingreso de las mujeres y el de los hombres. Así, por ejemplo, una brecha de 10% significa que el ingreso de las mujeres debería incrementarse 10% para igualar al ingreso de los hombres.

años de escolaridad. En el caso de las brechas para el total de las personas ocupadas presentamos estimaciones con y sin un control estadístico adicional por la segregación ocupacional.<sup>16</sup>

Para la población ocupada en su conjunto, la brecha observada sin controles estadísticos es 18.7%. Luego de controlar simultáneamente por la segregación ocupacional y la escolaridad, la brecha en ingresos estimada sube a 34.2%. Esto implica que, en clases ocupacionales y niveles de escolaridad similares, el ingreso laboral de las mujeres debería incrementarse en más de un tercio para ser equivalente al de los hombres.<sup>17</sup>

<sup>16</sup> Estos controles estadísticos se realizaron a través de modelos de regresión lineal múltiple, en los que la variable dependiente es el logaritmo natural del ingreso. Así, por ejemplo, para la población total, la brecha ajustada con control por segregación ocupacional y escolaridad es 34.2%. Esta brecha se obtiene a partir del coeficiente de regresión asociado a las mujeres, en un modelo de regresión que también incluye los años de escolaridad y la clase ocupacional.

<sup>17</sup> Llama la atención el hecho de que la segregación ocupacional por género tiene un efecto de reducción de la brecha de ingresos laborales, en lugar de incrementarla. Esto se debe a que las mujeres tienen poca participación relativa en las clases con bajos ingresos relativos y altas brechas de ingresos, por ejemplo las de trabajadores asalariados y familiares en actividades agrícolas y trabajadores calificados y semi-calificados en pequeños establecimientos (véase Cuadro 9). Una vez equilibrada su participación en estas clases a través de los modelos estadísticos, la brecha en ingresos promedio se incrementa.

**Cuadro 11. Brechas de género en ingresos laborales por hora trabajada, según posición ocupacional, trabajadores/as entre 15 y 64 años de edad ocupados en el trabajo remunerado, 2016 (%)**

	<i>Brecha sin control estadístico</i>	<i>Brecha ajustada*</i>
<b>Clase de servicios</b>	<b>11.8</b>	<b>19.6</b>
Propietarios/as con más de 10 empleados/as, personal directivo de alto rango, profesionales con empleados/as	9.6	15.6
Profesionales asalariados o por cuenta propia	3.4	4.3
Administradoras/es y profesionales de nivel inferior, personal técnico	8.4	18.2
<b>Trabajadoras/es no manuales de rutina en el sector formal</b>	<b>5.6</b>	<b>8.7</b>
Empleadas/os no manuales de rutina de nivel superior (administración y comercio)	8.8	11.3
Empleadas/os no manuales de rutina en ventas de grandes comercios	-1.3	-0.5
<b>Pequeñas/os empleadoras/es o trabajadoras/es independientes</b>	<b>58.8</b>	<b>46.8</b>
Propietarias/os con menos de 10 empleadas/os	11.7	15.8
Trabajadoras/es por cuenta propia calificados y semi-calificados	52.6	41.3
<b>Trabajadoras/es asalariados en el sector formal</b>	<b>17.8</b>	<b>16.4</b>
Trabajadoras/es manuales calificados y semi-calificados en grandes establecimientos	27.3	25.3
Trabajadoras/es manuales no calificados en grandes establecimientos	5.2	4.8
<b>Trabajadoras/es asalariados y por cuenta propia en el sector informal</b>	<b>73.8</b>	<b>74.0</b>
Trabajadoras/es de ventas en pequeños comercios	97.2	97.4

(Continúa)

**Cuadro 11. Brechas de género en ingresos laborales por hora trabajada, según posición ocupacional, trabajadores/as entre 15 y 64 años de edad ocupados en el trabajo remunerado, 2016 (%)**

	<i>Brecha sin control estadístico</i>	<i>Brecha ajustada*</i>
Trabajadoras/es por cuenta propia no calificados	12.4	13.8
Trabajadoras/es manuales calificados y semi-calificados en pequeños establecimientos	116.1	113.8
Trabajadoras/es manuales no calificados en pequeños establecimientos	29.6	30.3
<b>Clases agrícolas</b>	<b>170.2</b>	<b>176.5</b>
Trabajadoras/es independientes en actividades agrícolas	25.0	22.7
Trabajadoras/es asalariados y familiares en actividades agrícolas	180.4	194.7
<b>Total (sin control estadístico por segregación ocupacional)</b>	<b>18.7</b>	<b>24.5</b>
<b>Total (con control estadístico por segregación ocupacional)</b>	<b>34.9</b>	<b>34.2</b>

\*Ajustada por escolaridad

Fuente: Estimaciones propias a partir de los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, STPS-INEGI (segundo trimestre de 2016).

Se observa que las brechas varían significativamente por clase ocupacional, incluso una vez que se introduce un control estadístico por los años de escolaridad. Las clases ocupacionales en las que la brecha en detrimento de las mujeres es mayor son las de personas trabajadoras asalariadas y familiares en actividades agrícolas (194.7%), trabajadoras/es manuales calificados y semi-calificados en pequeños establecimientos (113.8%), trabajadoras/es de ventas en pequeños comercios (97.4%) y trabajadoras/es por cuenta propia calificados y semi-calificados (41.3%). En cambio, las brechas salariales son inexistentes en el caso de empleadas/os

en ventas en grandes comercios (-0.5%) y relativamente pequeñas entre las personas profesionales asalariadas o por cuenta propia (4.3%) y las personas trabajadoras manuales no calificadas en grandes establecimientos (4.8%).

## **Valoración de resultados**

Diversos estudios en México han mostrado que, a pesar de los avances en la condición de las mujeres en las últimas décadas, la discriminación hacia las mujeres en el mundo laboral es persistente. Esta práctica forma parte de un fenómeno social más amplio, que coloca a las mujeres en subordinación frente a los varones en distintos ámbitos de la vida social, entre los cuales destaca la familia como espacio de reproducción de las desigualdades de género. Por ello, al analizar la discriminación hacia las mujeres en el mercado de trabajo se debe tener en mente que las prácticas discriminatorias en el ámbito laboral tienen como complemento la distribución desigual por género de las tareas de reproducción del hogar en el ámbito doméstico.

Al revisar las desigualdades de género en el trabajo partimos de esta consideración y proponemos una medición de la participación laboral que considera tanto el trabajo remunerado como las actividades no remuneradas de reproducción del hogar. Los resultados revelan que, incluso con una definición conservadora de participación “activa” en el trabajo no remunerado (una hora diaria o más en promedio), existe una fuerte división por género del trabajo remunerado y no remunerado. Las prácticas de discriminación dentro de los hogares, que restringen la participación de las mujeres en el trabajo remunerado y las asignan de manera prioritaria o exclusiva a las actividades domésticas no remuneradas, son un punto de partida indispensable para entender la discriminación que enfrentan las mujeres una vez que ingresan al mercado de trabajo.

Con respecto a la participación en el trabajo remunerado, hemos utilizado datos recientes, provenientes de la ENOE 2016

(segundo trimestre), para revisar las posibles consecuencias de la discriminación de género en tres aspectos: la segregación ocupacional, la protección laboral y los ingresos laborales. A partir de nuestro análisis destacamos tres conclusiones:

- 1) *Las mujeres enfrentan condiciones de segregación ocupacional que bloquean su acceso a algunos tipos de ocupaciones.* Su participación es muy limitada en el trabajo agrícola y en las posiciones no manuales calificadas y semi-calificadas. En cambio, se concentra en clases ocupacionales que incluyen a las posiciones más feminizadas, como son las ocupaciones técnicas en la clase de servicios (que incluye a las maestras), las ocupaciones no manuales de rutina (que incluyen a oficinistas y secretarías) y el trabajo por cuenta propia semi-calificado (que incluye a las dueñas de micro-comercios).
- 2) *En clases ocupacionales similares, las mujeres enfrentan condiciones de desprotección laboral muy parecidas a las de los hombres.* El único rubro en el que presentan una desventaja significativa es el acceso a seguro médico a través del trabajo, ya que tienen un riesgo 7% superior de no recibir esta prestación con respecto a los hombres.
- 3) *Persiste la amplia brecha salarial de género: con posiciones ocupacionales y escolaridad similares, los hombres reciben en promedio un ingreso laboral por hora trabajada 34.2% mayor al de las mujeres.* Esta brecha varía significativamente en función de la posición ocupacional, por lo que sería conveniente profundizar en el estudio de las circunstancias particulares que producen la desigualdad de género en distintos tipos de ocupaciones.

En síntesis, nuestra revisión de los datos más recientes a escala nacional indica que las mujeres siguen padeciendo condiciones de desigualdad en el mercado de trabajo, las cuales deben ser superadas para garantizar así sus derechos de participación plena

en el ámbito laboral. Si bien nuestros resultados hacen patente tal desigualdad, nos dicen poco sobre las prácticas discriminatorias específicas que la propician. Se requiere, por tanto, avanzar en la identificación más detallada de estas prácticas, como antecedente necesario para el desarrollo de acciones de política pública que permitan erradicarlas.

# VII. Personas con discapacidad y su participación en el trabajo

México ha suscrito la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en el año 2006, donde se reconoce “el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad”. De la misma manera, en la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad de 2011 se establece como obligación del Estado mexicano: “Prohibir cualquier tipo de discriminación por motivo de discapacidad en la selección, contratación, remuneración, tipo de empleo, reinserción, continuidad, capacitación, liquidación laboral, promoción profesional y asegurar condiciones de trabajo accesibles, seguras y saludables”.

No obstante, estas obligaciones y previsiones legales, sabemos que las personas con discapacidad en México siguen enfrentando una gran cantidad de obstáculos para integrarse en igualdad de condiciones al mercado laboral. Estos obstáculos no sólo dificultan la obtención de un trabajo, sino también las oportunidades de recibir un trato equitativo en términos de oportunidades ocupacionales, beneficios laborales, remuneraciones y continuidad laboral.

Existe una cantidad importante de documentos gubernamentales y reportes periodísticos sobre la discriminación en el trabajo hacia las personas con discapacidad. Sin embargo, pocos

estudios analizan la discriminación laboral desde una perspectiva estructural, por medio de datos estadísticos macro-sociales sobre la situación laboral de las personas con discapacidad. En este caso ilustrativo realizamos una aproximación inicial a este tema. Para ello, revisamos la desigualdad en las condiciones laborales entre las personas con y sin discapacidad, utilizando los indicadores que hemos propuesto previamente: la condición de participación en el trabajo, la posición ocupacional, la desprotección laboral y las brechas de ingresos laborales.

En el Cuadro 12 presentamos la distribución de las personas entre 15 y 64 años en 2014 según su condición de discapacidad, de acuerdo con la definición operativa que hemos propuesto en la sección IV de este trabajo. En total, 4.8% de las personas presentan una o múltiples discapacidades. Las discapacidades más frecuentes son de tipo motriz, con una incidencia estimada de 1.9%, seguidas por la discapacidad visual, con 1.2%. Las discapacidades auditivas o en el habla afectan a 0.5% de la población, porcentaje similar al de las discapacidades cognitivas o mentales. Por último, 0.8% de las personas declaran tener discapacidades múltiples (es decir, de dos o más tipos). Estos porcentajes no varían significativamente por sexo.

Un aspecto metodológico que debe ser tomado en cuenta en los análisis siguientes es que los tamaños de muestra para las personas con cada tipo de discapacidad son relativamente pequeños. Por ello, hemos evitado realizar estimaciones desagregadas por sexo o por ocupaciones específicas. También debe recordarse que nuestra definición operativa de discapacidad tiene algunas limitaciones conceptuales (véase discusión en sección IV) y además está restringida por los datos disponibles, lo que trae ciertas limitaciones en la medición, entre ellas, por ejemplo, la ausencia de información sobre el grado de intensidad de las discapacidades. En este sentido, este ejercicio ilustrativo debe tomarse como una aproximación inicial, susceptible de mejoras posteriores una vez que se disponga de fuentes de información más apropiadas.

**Cuadro 12. Distribución de la población entre 15 y 64 años según condición y tipo de discapacidad, 2014**

	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>
Sin discapacidad	94.9	95.3	95.2
Motriz	1.9	1.9	1.9
Visual	1.1	1.2	1.2
Auditiva o en el habla	0.6	0.4	0.5
Cognitiva o mental	0.5	0.4	0.5
Múltiple	0.9	0.8	0.8
<i>Total</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
Tamaño de muestra	67,228	72,443	139,671

Fuente: Estimaciones propias a partir de los datos del Módulo de Condiciones Socioeconómicas de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH), 2014.

## Discapacidad y participación en el trabajo

El Cuadro 13 presenta la distribución de las personas según su condición de discapacidad y de participación en el trabajo remunerado y no remunerado. Los primeros dos renglones agrupan a la población de trabajadoras/es ocupados en el mercado laboral. La tasa de ocupación para las personas sin discapacidad es 62.6%. La participación laboral para las personas con discapacidad es menor en todos los tipos de discapacidad, aunque con niveles muy variables. Quienes presentan discapacidades auditivas o en el habla tienen los niveles de participación más altos, con 57.8%, seguidos muy de cerca por quienes tienen discapacidad visual (56.1%). Un poco menos de la mitad (48.6%) de las personas con discapacidad motriz se encuentran ocupadas. En contraste, las tasas de ocupación son menores para quienes tienen discapacidades múltiples (29.7%) y mucho menores para las personas con discapacidades cognitivas o mentales (13.8%).

**Cuadro 13. Distribución porcentual de las personas entre 15 y 64 años según su participación en el trabajo remunerado y no remunerado, por condición de discapacidad, 2014**

	<i>Sin discapacidad</i>	<i>Motriz</i>	<i>Visual</i>	<i>Auditiva o en el habla</i>	<i>Cognitiva o mental</i>	<i>Múltiple</i>
Ocupada/o, participación no remunerada activa	40.4	31.5	37.0	38.1	9.9	21.1
Ocupada/o, participación no remunerada limitada o nula	22.2	17.1	19.1	19.7	4.0	8.6
Desempleada/o, participación no remunerada activa	2.8	1.8	3.1	3.6	0.9	1.4
Desempleada/o, participación no remunerada limitada o nula	0.7	0.6	0.8	0.9	0.4	0.3
Inactiva/o, participación no remunerada activa	28.6	37.0	32.1	33.0	77.8	55.5
Inactiva/o, participación no remunerada limitada o nula	5.2	12.0	7.9	4.8	7.0	13.2
<i>Total</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>
<b>Índice de disimilitud (vs. personas sin discapacidad)</b>	-----	15.2	6.5	5.3	51.0	34.9

Fuente: Estimaciones propias a partir de los datos del Módulo de Condiciones Socioeconómicas de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH), 2014.

Las tasas de desempleo son ligeramente mayores para las personas con discapacidad visual y auditiva o en el habla, aunque en términos generales no difieren mucho de los niveles observados entre las personas sin discapacidad. Por otra parte, quienes presentan tasas significativamente menores de ocupación (discapacidad motriz, múltiple o cognitiva/mental) tienden a concentrarse en la categoría de *inactivas/os con participación no remunerada activa*, es decir, no tienen una ocupación remunerada, pero trabajan en tareas domésticas no remuneradas de su hogar. Esto podría indicar que, ante las mayores barreras que enfrentan para su inserción en el trabajo remunerado, muchas personas con este tipo de discapacidades se han desalentado de la búsqueda de empleo y dedicado a contribuir a las labores de reproducción doméstica en el hogar.

Estas diferencias se resumen en el índice de disimilitud. Las personas con discapacidades visuales, auditivas o en el habla presentan las distribuciones más parecidas a las que no reportan discapacidades, con índices de disimilitud de 5.3 y 6.5%, respectivamente. Esto sugiere que estos dos grupos son los que enfrentan menores obstáculos para su incorporación al trabajo remunerado. En un nivel intermedio se encuentran quienes presentan discapacidad motriz, con un índice de disimilitud de 15.2%. Por último, los niveles de disimilitud son mucho mayores para quienes presentan discapacidades múltiples (34.9%) y cognitivas o mentales (51.0%). Es evidente que los retos para la plena integración al trabajo remunerado son mayores para quienes tienen estos tipos de discapacidad.

## **La segregación ocupacional de las personas con discapacidad**

Además de las dificultades para obtener una ocupación, las personas con discapacidad que logran integrarse al trabajo remunerado enfrentan desventajas en el acceso a las oportunidades de obtener mejores ocupaciones. Esto se observa al comparar

las distribuciones por grandes clases ocupacionales de las personas ocupadas según su condición de discapacidad (Cuadro 14).<sup>1</sup> Mientras que 18.6% de las personas sin discapacidad se ubican en las posiciones de mayor jerarquía (clase de servicios), esta proporción sólo alcanza 13.6% entre quienes tienen discapacidad visual, 9.8% entre quienes tienen discapacidad auditiva o en el habla, 9.0% entre quienes tienen discapacidad motriz o múltiples y 0.7% entre quienes tienen discapacidad cognitiva o mental. La participación de las personas con discapacidad es también, casi sin excepción, significativamente menor en las ocupaciones no manuales de rutina y asalariadas manuales en el sector formal. En cambio, las personas con discapacidad tienden a desempeñarse con mayor frecuencia como pequeñas/os empleadoras/es o trabajadoras/es independientes, así como en las ocupaciones de menor jerarquía, es decir, las ocupaciones asalariadas y por cuenta propia en el sector informal y las clases agrícolas.

**Cuadro 14. Distribución de personas ocupadas de 15 a 64 años de edad según grandes clases ocupacionales por condición de discapacidad, 2014**

	<i>Sin discapacidad</i>	<i>Motriz</i>	<i>Visual</i>	<i>Auditiva o en el habla</i>	<i>Cognitiva o mental</i>	<i>Múltiple</i>
Clase de servicios	18.6	9.0	13.6	9.8	0.7	9.0
Trabajadoras/es no manuales de rutina en el sector formal	9.5	4.4	6.3	4.3	3.3	1.9
Pequeñas/os empleadoras/es o trabajadoras/es independientes	13.7	26.7	23.1	12.3	4.1	23.4

<sup>1</sup> Debido a las restricciones de tamaño de muestra, sólo presentamos los resultados desagregados por grandes clases ocupacionales.

(Continúa)

**Cuadro 14. Distribución de personas ocupadas de 15 a 64 años de edad según grandes clases ocupacionales por condición de discapacidad, 2014**

	<i>Sin discapacidad</i>	<i>Motriz</i>	<i>Visual</i>	<i>Auditiva o en el habla</i>	<i>Cognitiva o mental</i>	<i>Múltiple</i>
Trabajadoras/es asalariados en el sector formal	18.1	13.8	12.8	18.6	12.7	11.9
Trabajadoras/es asalariados y por cuenta propia en el sector informal	29.4	33.3	28.7	38.5	56.4	33.6
Clases agrícolas	10.7	12.8	15.5	16.4	22.8	20.2
<i>Total</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>
<b>Índice de disimilitud (con relación a personas sin discapacidad)</b>	----	19.0	14.2	15.3	39.1	23.4

Fuente: Estimaciones propias a partir de los datos del Módulo de Condiciones Socioeconómicas de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH), 2014.

Los índices de disimilitud reflejan la magnitud de la segregación ocupacional y son consistentes con las brechas en las tasas de participación: quienes presentan discapacidades visuales, auditivas o en el habla son quienes muestran las distribuciones más parecidas a la población sin discapacidades (índices de disimilitud de 14.3 y 15.3%, respectivamente), mientras que las mayores diferencias corresponden nuevamente a quienes presentan discapacidades múltiples, cognitivas o mentales (23.4 y 39.1%, respectivamente). La magnitud de estos índices de disimilitud, aunada al hecho de que el patrón de inserción laboral de las personas con discapacidad tienda a concentrarse en las clases ocupacionales de menor jerarquía, es una evidencia de que aún falta un amplio trecho por recorrer para lograr que la incorporación

laboral de las personas con discapacidad se produzca en condiciones de igualdad.

## **Discapacidad y desprotección laboral**

Otra posible expresión de la discriminación hacia las personas con discapacidad en el ámbito laboral es la contratación en condiciones de trabajo desventajosas. Hemos identificado ya cuatro indicadores de desprotección laboral para quienes trabajan en relaciones laborales subordinadas: la ausencia de un contrato laboral escrito, la falta de cobertura médica a través del trabajo y la carencia de prestaciones laborales básicas, como son el pago de un aguinaldo y las vacaciones pagadas.

En el Cuadro 15 presentamos los riesgos relativos de desprotección laboral en cada uno de estos indicadores para las personas con discapacidad ocupadas en comparación con las personas sin discapacidad. Presentamos dos estimaciones. Los riesgos relativos *sin controles estadísticos*, que corresponden a la razón de riesgos para cada grupo sin control estadístico alguno, y los riesgos relativos *con controles estadísticos* por segregación ocupacional, escolaridad y edad, que pueden ser interpretados como los riesgos relativos que se observarían si las personas con y sin discapacidad tuviesen la misma distribución que la muestra en su conjunto por clase ocupacional, así como la edad y escolaridad promedio observadas en la muestra.

En todos los indicadores y para todos los tipos de discapacidad, los riesgos observados de desprotección laboral son mayores para las personas con discapacidad. Las brechas son de una magnitud importante. Con respecto a quienes no tienen discapacidades, las personas con discapacidad presentan riesgos entre 17 y 62% mayores de no contar con un contrato laboral escrito; entre 16 y 50% mayores de no contar con servicio de salud otorgado por la persona empleadora; entre 15 y 53% mayores de no recibir aguinaldo, y entre 13 y 43% mayores de no recibir vacaciones pagadas.

**Cuadro 15. Riesgos relativos estimados de desprotección laboral por condición de discapacidad (frente a personas sin discapacidad), trabajadoras/es asalariados entre 15 y 64 años de edad, 2014**

	<i>Motriz</i>	<i>Visual</i>	<i>Auditiva o en el habla</i>	<i>Cognitiva o mental</i>	<i>Múltiple</i>
<b>Observados</b>					
No cuenta con contrato laboral escrito	1.22*	1.17*	1.25*	1.62*	1.44*
No cuenta con servicio de salud otorgado por su empleador/a	1.17*	1.16*	1.20*	1.50*	1.40*
No cuenta con la prestación de aguinaldo	1.20*	1.15*	1.28*	1.53*	1.44*
No cuenta con la prestación de vacaciones con goce de sueldo	1.21*	1.13*	1.21*	1.41*	1.43*
<b>Con controles estadísticos /1</b>					
No cuenta con contrato laboral escrito	1.08	1.10	1.07	1.25	1.21*
No cuenta con servicio de salud otorgado por su empleador/a	1.06	1.13*	1.03	0.97	1.20*
No cuenta con la prestación de aguinaldo	1.09	1.10	1.13	0.98	1.22
No cuenta con la prestación de vacaciones con goce de sueldo	1.11*	1.07	1.05	0.88	1.25*

/1 Riesgos relativos estimados con control por segregación ocupacional, escolaridad y edad.

\* Diferencia estadísticamente significativa con respecto a un riesgo relativo de 1.00, con  $p < 0.05$

Fuente: Estimaciones propias a partir de los datos del Módulo de Condiciones Socioeconómicas de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH), 2014.

Una vez que introducimos los controles estadísticos por clase ocupacional, edad y escolaridad, las diferencias se reducen y en muchos casos dejan de ser estadísticamente significativas. Esto indica que el déficit en condiciones laborales que enfrentan las personas con discapacidad se asocia en buena medida a la acumulación de desventajas previas en logros educativos, así como a su inserción laboral en ocupaciones de menor jerarquía, ya discutida en la sección anterior. Sin embargo, no debe descartarse la presencia de prácticas discriminatorias en condiciones laborales hacia las personas con discapacidades, incluso con antecedentes educativos y condiciones ocupacionales similares: los riesgos relativos con controles estadísticos siguen siendo en muchos casos desfavorables para las personas con discapacidad; la ausencia de efectos estadísticamente significativos podría deberse a la falta de “potencia estadística” de estos datos, asociada a los reducidos tamaños de muestra.

De hecho, en algunos casos los riesgos relativos con controles estadísticos mantienen su significancia estadística. Por ejemplo, luego de introducir los controles estadísticos, las personas con discapacidad motriz mantienen un riesgo estimado 11% mayor de no recibir vacaciones pagadas; quienes tienen discapacidad visual presentan un riesgo 13% mayor de no recibir seguro médico, y las personas con discapacidades múltiples tienen riesgos entre 20 y 25% mayores de no contar con contrato escrito, seguro médico y vacaciones pagadas.

## Discapacidad y brechas en ingresos laborales

Por último, en el Cuadro 16 presentamos las brechas en ingresos laborales entre las personas con y sin discapacidad. Nuevamente utilizamos dos estimaciones: la brecha sin controles estadísticos y la brecha con controles estadísticos por edad, escolaridad y posición ocupacional.

Los ingresos laborales son considerablemente más bajos para las personas con discapacidad. Con respecto a las personas que no tienen discapacidades, las brechas en ingresos promedio son 41.6% para quienes tienen discapacidad motriz, 26.8% para quienes presentan discapacidad visual, 70.5% para las personas con discapacidades auditiva o en el habla, 507.3% para quienes tienen discapacidades cognitivas o mentales y 178.7% para quienes tienen discapacidades múltiples.

En el caso de las personas con discapacidad motriz y visual, estas diferencias se mantienen prácticamente inalteradas al introducir controles estadísticos por la edad, la escolaridad y la clase ocupacional. En los otros tipos de discapacidades las brechas tienen una reducción moderada, pero siguen siendo importantes: 42.1% para las personas con discapacidades auditivas o en el habla, 151% para quienes tienen discapacidades cognitivas o mentales y 105.3% para quienes tienen discapacidades múltiples.

Es necesario realizar mayor investigación para identificar con claridad los factores que explican estas amplias diferencias en los ingresos laborales. No obstante, el hecho de que las brechas salariales permanezcan incluso una vez que se introducen controles estadísticos apunta fuertemente a la existencia de prácticas de discriminación salarial hacia las personas con discapacidad.

**Cuadro 16. Brechas en ingresos laborales por hora trabajada según condición de discapacidad (frente a personas sin discapacidad) trabajadoras/es entre 15 y 64 años de edad ocupados en el trabajo remunerado, 2014 (%)**

<i>Condición de discapacidad</i>	<i>Brecha sin ajustes estadísticos</i>	<i>Brecha ajustada por edad, escolaridad y posición ocupacional</i>
Motriz	41.6	42.1
Visual	26.8	24.7
Auditiva o en el habla	70.5	42.1
Cognitiva o mental	507.3	151.0
Múltiple	178.7	105.3

Fuente: Estimaciones propias a partir de los datos del Módulo de Condiciones Socioeconómicas de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH), 2014.

## Valoración de resultados

Nuestro análisis ilustrativo sugiere que las prácticas discriminatorias en el mercado de trabajo tienen efectos de gran magnitud sobre las condiciones laborales de las personas con discapacidad. Estos efectos se reflejan en los indicadores estadísticos captados a través de las encuestas de hogares. Hemos identificado que las personas con discapacidad enfrentan desventajas importantes en cuatro aspectos:

- 1) *Las tasas de incorporación al trabajo remunerado*, que son significativamente menores para las personas con discapacidad.
- 2) *El tipo de ocupaciones en que se desempeñan*, que tienden a ser de menor jerarquía y concentrarse en el sector informal y el trabajo agrícola.

- 3) *Las condiciones de protección laboral*, que imponen mayores riesgos de desprotección legal y de no contar con beneficios laborales y prestaciones para las personas trabajadoras subordinadas con discapacidades.
- 4) *Los ingresos laborales*, que son mucho menores para las personas ocupadas con discapacidad, incluso con una escolaridad y posición ocupacional similar a la de quienes no tienen discapacidades.

Este ejercicio ilustrativo presenta varias limitaciones metodológicas. Como ya señalamos, la definición de discapacidad que utilizamos tiene algunas limitaciones. Además, el tamaño de las muestras es relativamente pequeño y, como ocurre en los otros dos casos ilustrativos que forman parte de este estudio, la perspectiva que adoptamos es de tipo macro-social, lo que implica dirigir la mirada a las posibles consecuencias de las prácticas discriminatorias sin observar directamente estas prácticas.

No obstante, nuestros resultados son consistentes con los numerosos reportes periodísticos, relatos y testimonios que describen los obstáculos y las prácticas discriminatorias que sufren las personas con discapacidad en el mercado de trabajo. Este cúmulo de evidencias apunta a una conclusión difícil de objetar: a pesar de que México ya posee un marco jurídico que garantiza a las personas con discapacidad el derecho al trabajo en condiciones de equidad, existe todavía mucho trecho por recorrer para que estos derechos sean efectivos y las prácticas discriminatorias, erradicadas.



## VIII. Conclusiones

El objetivo de este estudio ha sido analizar la discriminación desde una perspectiva estructural. Para ello, partimos de una discusión del concepto de discriminación, así como de las razones por las cuales ésta debe ser entendida como un fenómeno estructural. A partir de esta discusión realizamos una propuesta metodológica que pretende contribuir a un debate más amplio sobre las formas de identificar y hacer observable la discriminación en ejercicios futuros de medición. Por último, desarrollamos el análisis empírico de tres casos ilustrativos que documentan algunas de las consecuencias estructurales de la discriminación en los resultados educativos y laborales para tres grupos discriminados.

Hemos adoptado una definición de trabajo de la discriminación como *el conjunto de prácticas, informales o institucionalizadas, que niegan el trato igualitario o producen resultados desiguales para ciertos grupos sociales y que tienen como consecuencias la privación o el menoscabo en el acceso a los derechos y la reproducción de la desigualdad social*. En la discusión conceptual de la sección I revisamos los componentes de esta definición. Para efectos de estas conclusiones, basta con reiterar tres aspectos: su énfasis en las prácticas, su vínculo con el acceso a los derechos y la reproducción de la desigualdad social y su carácter estructural.

En consonancia con la mayoría de las definiciones académicas y gubernamentales, nuestra definición de discriminación se focaliza en las prácticas dirigidas a ciertos grupos sociales, y no así en los estereotipos y prejuicios que pueden motivarlas. Es importante promover la erradicación de los estereotipos y los prejuicios, ya que suelen legitimar las prácticas discriminatorias. Sin embargo, no existe una correspondencia unívoca entre unos y otras. Además, resulta más difícil identificar y hacer observables los estereotipos y prejuicios que las prácticas, ya que los primeros tienen existencia en el mundo de la subjetividad, mientras que las prácticas pueden ser registradas y tipificadas por observadores externos. Por último, desde el ámbito de las políticas públi-

cas, es debatible que el Estado tenga facultades para sancionar legalmente los estereotipos y prejuicios, ya que hacerlo puede contravenir otros derechos, como los de libertad de creencia y expresión.

Por otra parte, nuestra definición tipifica las prácticas discriminatorias como aquellas que tienen como consecuencias la privación o el menoscabo en el acceso a los derechos y la reproducción de la desigualdad social. La caracterización de la discriminación como prácticas que obstaculizan el ejercicio de los derechos justifica que su combate se encuentre dentro del ámbito de acción de las políticas públicas, en tanto es una obligación fundamental del Estado garantizar el ejercicio pleno de esos derechos. Además, es importante ampliar el dominio de las consecuencias de la discriminación más allá de los derechos y considerar sus efectos negativos en la reproducción e inclusive en la profundización de la desigualdad social. Las prácticas discriminatorias contribuyen de manera importante a la persistencia de la desigualdad de oportunidades y tienen consecuencias macro-sociales en indicadores de desigualdad social que no necesariamente se circunscriben al ámbito de los derechos reconocidos por el Estado. En este sentido, las políticas públicas para combatir la discriminación no deben limitarse a la protección de los derechos, sino extenderse a las políticas económicas y sociales que fomentan el bienestar general de la población y el abatimiento de las desigualdades sociales.

Nuestra definición también es consistente con una perspectiva que considera la discriminación como un fenómeno de corte estructural. Este carácter estructural radica no sólo en las consecuencias macro-sociales recién mencionadas, sino también en que la discriminación tiene sustento en un *orden social* que es relativamente independiente de las personas involucradas directamente en las prácticas discriminatorias. Este orden social se apoya en relaciones de poder y un universo simbólico que tienen raíces históricas profundas. En este sentido, para erradicar la discriminación no basta con los actos individuales de conciencia, sino que es indispensable la intervención del Estado a través de

políticas públicas activas que no sólo vigilen el cumplimiento de los derechos, sino que también equilibren el terreno de las desigualdades acumuladas históricamente, entre generaciones y a lo largo del curso de vida.

A partir de esta definición esbozamos una propuesta metodológica sobre las formas de identificar y medir la discriminación y sus consecuencias estructurales (sección III). Esta propuesta busca abrir una discusión más amplia sobre la necesidad de desarrollar nuevos instrumentos de monitoreo y medición que permitan identificar la magnitud y extensión de la discriminación en México. Una realidad que surge al hacer una revisión de las fuentes de información y los estudios disponibles es que los esfuerzos se han dirigido principalmente a medir los estereotipos, los prejuicios y las percepciones. Una recomendación que deriva de este trabajo es la necesidad de desarrollar más estudios que permitan avanzar hacia un recuento sistemático de las prácticas discriminatorias específicas que sufren las personas que son miembros de grupos discriminados en ámbitos institucionales particulares, como son la familia, la escuela, el trabajo, el sistema de salud, el sistema judicial, el acceso a ventanillas de atención gubernamentales y privadas, etc. A este tipo de estudios, a los que aquí hemos llamado de nivel meso-social, convendría agregar un sistema de monitoreo permanente de las consecuencias estructurales de la discriminación, a partir de un conjunto de indicadores cuyo desempeño pueda ser evaluado periódicamente con las encuestas permanentes y censos de población levantados por el INEGI.

En la segunda parte de este trabajo desarrollamos, a partir de las fuentes de datos disponibles, un análisis empírico de tres casos ilustrativos de las consecuencias estructurales de la discriminación: la discriminación de las y los jóvenes pertenecientes a pueblos indígenas en el sistema educativo y la discriminación hacia las mujeres y las personas con discapacidad en el trabajo. Al final de cada caso desarrollamos en detalle los principales resultados empíricos, por lo que no los desarrollaremos a detalle nuevamente en este apartado. No obstante, es conveniente destacar algunas conclusiones:

- a) *Niñas, niños y jóvenes pertenecientes a pueblos indígenas aún sufren condiciones de marcada desventaja en el sistema educativo.* Esto se expresa en un menor logro en años de escolaridad, así como en mayores tasas de abandono escolar en las transiciones educativas a lo largo de su trayectoria escolar. La magnitud de estas desventajas varía en función de la condición de adscripción cultural y de habla de lengua indígena, pero las y los jóvenes indígenas que no hablan español son quienes se encuentran en mayor desventaja, con niveles de escolaridad y abandono escolar que denotan una franca situación de exclusión social.
- b) *La participación de las personas en el trabajo remunerado y no remunerado está fuertemente determinada por diferencias de género; las mujeres siguen enfrentando claras desventajas en el mercado de trabajo.* No sólo existe una menor participación femenina en el trabajo remunerado, sino que la mayoría de las mujeres que lo hacen deben enfrentar además las dificultades de una doble carga de trabajo al ser consideradas también responsables de las tareas domésticas de reproducción familiar, mientras que los hombres tienen una participación limitada en estas actividades. Asimismo, las mujeres en el mercado de trabajo enfrentan condiciones de segregación ocupacional y desigualdad salarial, que se manifiestan en una brecha de ingresos laborales de 34% con respecto a los hombres.
- c) *Las personas con discapacidad enfrentan serias dificultades para su integración al mercado de trabajo en condiciones de igualdad.* Estas dificultades se manifiestan en las bajas tasas de participación laboral y en la alta proporción de personas que se dedican exclusivamente al trabajo no remunerado en actividades de reproducción familiar. También se expresan en las condiciones de segregación ocupacional, que las llevan a ubicarse predominantemente en puestos de trabajo de baja calificación, así como en las mayores condiciones de desprotección laboral y en una amplia brecha de ingresos laborales. Estas desventajas

varían significativamente de acuerdo al tipo de discapacidad y es muy probable que lo hagan también por el grado de severidad de la misma, por lo que es conveniente desarrollar mayores estudios que permitan especificar con mayor claridad los efectos aquí reportados.

Estos casos ilustrativos muestran que las consecuencias de las prácticas discriminatorias no se restringen a las experiencias personales de rechazo o trato desigual, sino que tienen impacto en el ejercicio de los derechos y la condición social de amplios grupos poblacionales, así como en la reproducción de las desigualdades sociales a escala macro-social. En este sentido, ponen en evidencia nuevamente el carácter estructural de la discriminación, y con ello la necesidad de la intervención decidida del Estado para combatirla a través de las políticas públicas.

Por último, cabe reflexionar sobre el hecho de que los tres casos ilustrativos evalúan ámbitos institucionales —la escuela y el trabajo— en los que ya existe un marco jurídico en México que garantiza los derechos a un trato igualitario para todas las personas, independientemente de su pertenencia étnica, género o condición de discapacidad. La persistencia de amplias desigualdades es un recordatorio de que este marco jurídico es una condición necesaria pero insuficiente para erradicar la discriminación. Además de la promulgación de leyes y la adhesión a normas internacionales, es necesario desarrollar el andamiaje institucional y la canalización de recursos suficientes para garantizar el cumplimiento de los derechos y sancionar las prácticas discriminatorias.

Al mismo tiempo, es indispensable complementar las acciones jurídicas con medidas para la igualdad (de nivelación, de inclusión y acciones afirmativas) y en la lógica redistributiva que permitan revertir la situación histórica de privación de derechos, exclusión y desigualdad de oportunidades que han enfrentado los grupos discriminados. Sólo a través de políticas temporales de trato preferencial y políticas redistributivas de largo aliento será posible eliminar las amplias brechas estructurales que des-

favorecen a los grupos discriminados, y así lograr un piso común de acceso a derechos y oportunidades, que es el fundamento mínimo de cualquier sociedad justa y democrática moderna.

# Bibliografía

- ABRAMO, L., y M. E. Valenzuela, “Inserción laboral y brechas de equidad de género en América Latina”, en Laís Abramo, ed., *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*. Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 2006, pp. 29-62.
- ALLPORT, G. W., *The nature of prejudice*. Nueva York, Basic Books, 1979.
- BLANK, R. M., M. Dabady y C. F. Citro, *Measuring racial discrimination*. Washington, D. C., National Research Council, 2004.
- BLANTON, H., y J. Jaccard, “Unconscious racism: A concept in pursuit of a measure”, *Annual Review of Sociology*, 2008, vol. 34, pp. 277-297.
- BODENHAUSEN, G. V., y J. A. Richeson, “Prejudice, stereotyping, and discrimination”, en R. Baumeister y E. J. Finkel, eds., *Advanced Social Psychology: The state of the science*. Oxford, Oxford University Press, 2010, pp. 341-383
- CANDIA, J. M., “Tendencias recientes de la participación laboral femenina en América Latina”, en *Problemas del Desarrollo. Revista Latinoamericana de Economía*, 1993, vol. XXIV, núm. 93, pp. 195-209.
- CARNOY, M., L. Santibáñez, A. Maldonado e I. Ordorika, “Barreras de entrada a la educación superior y a oportunidades profesionales para la población indígena mexicana”, en *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (México)*, 2002, vol. XXXII, núm. 3, pp. 9-43.
- CHÁVEZ, M., “Ser indígena en la educación superior, ¿desventajas reales o asignadas?”, en *Revista de la Educación Superior*, octubre-diciembre 2008, vol. XXXVII (4), núm. 148, pp. 31-55.
- CHRISTENSON, B., B. García y O. de Oliveira, “Los múltiples condicionantes del trabajo femenino en México”, en *Estudios Sociológicos*, 1989, vol. 7, núm. 20, pp. 251-280.

- COMITÉ DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES, “Observaciones generales adoptadas por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales” [en línea]. <<http://www.derechoshumanos.unlp.edu.ar/assets/files/documentos/obsevaciones-generales-2.pdf>>. [Consulta: 8 de diciembre, 2016.]
- CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN (CONAPRED), “Documento informativo sobre día internacional de los pueblos indígenas” [en línea]. <[http://www.conapred.org.mx/documentos\\_cedoc/Dossier%20INDIGENAS\\_INACCSS.pdf](http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Dossier%20INDIGENAS_INACCSS.pdf)>. [Consulta: 15 de noviembre, 2016.]
- CRUZ, R., “Algunos factores asociados a la participación femenina en los mercados de trabajo: ciudades de la frontera norte y áreas metropolitanas de México”, en *Frontera Norte*, 1993, vol. 5, núm. 9, pp. 97-116.
- DE OLIVEIRA, O., y M. Ariza, “Cambios y continuidades en el trabajo, la familia y la condición de las mujeres”, en Elena Urrutia, coord., *Estudios sobre las mujeres y las relaciones de género en México: aportes desde diversas disciplinas*, México, Programa Interdisciplinario de Estudios de la Mujer / El Colegio de México, 2002, pp. 43-86.
- DE OLIVEIRA, O., y M. Ariza, “Género, trabajo y exclusión social en México”, en *Estudios Demográficos y Urbanos*, enero-abril 2000, núm. 43, pp. 11-33.
- DI PRETE, T. A., y G. M. Eirich, “Cumulative advantages as a mechanism for inequality: A review of theoretical and empirical developments” en *Annual Review of Sociology*, 2006, vol. 32, pp. 271-297.
- DOVIDIO, J. F., J. C. Brigham, B. T. Johnson y S. L. Gaertner, “Stereotyping, prejudice, and discrimination: Another look”, en C. N. Macrae, C. Stangor y M. Hewstone, eds., *Foundations of stereotypes and stereotyping*. Nueva York, Guilford, 1996, pp. 276-319.
- ERIKSON, R., y J. Goldthorpe, *The constant flux: A study of class mobility in industrial societies*. Oxford, Clarendon, 1992.

- GARCÍA, B., “La precarización laboral y el desempleo en México (2000-2009)”, en Enrique de la Garza, coord., *La situación del trabajo en México, 2012. El trabajo en la crisis*. México, Plaza y Valdés / Universidad Autónoma Metropolitana, 2012, pp. 91-118.
- GARCÍA, E., “La escuela pública y los pueblos indios”, en F. Soberanes, coord., “Pasado, presente y futuro de la educación indígena”, en *Memoria del Foro Permanente por la Reorientación y el Fortalecimiento de las Lenguas y las Culturas Indígenas*. México, Universidad Pedagógica Nacional, 2003.
- GARCÍA, G. R., y C. S. Pérez, “La precarización del empleo en México, 1995-2004”, *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo (Relet)*, 2007, vol. 12, núm. 19, pp. 39-78.
- GIDDENS, A., *Sociología*. Madrid, Alianza 2010.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA (INEGI), *Censo de Población y Vivienda 2010: marco conceptual*. México, Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2011.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA (INEGI), “Módulo de Condiciones Socioeconómicas”, *Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares 2014* [en línea]. <<http://www.beta.inegi.org.mx/proyectos/enchogares/modulos/mcs/2014/>> [Consulta: 10 de noviembre, 2016]
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA (INEGI), *Mujeres y hombres en México 2014*. México, Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2015.
- INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES (INMUJERES), “Índice de discriminación salarial de la población ocupada de 15 años y más por grupos de ocupación”, en *Sistema de indicadores de género* [en línea]. México, Inmujeres, 2016. <<http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/fuentes/457.pdf>>. [Consulta: 21 de noviembre, 2016.]
- MARTÍNEZ JASSO, I., y G. J. Acevedo Flores, “La brecha salarial en México con enfoque de género: capital humano, discriminación y selección muestral”, en *Ciencia UANL*, enero-marzo 2004, vol. VII, núm. 1, pp. 66-71.

- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (OMS), *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud: CIF*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales / Secretaría General de Asuntos Sociales / Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (Imserso), 2001.
- ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (ONU), Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad [en línea]. <<http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>>. [Consulta: 9 de diciembre, 2016.]
- ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (ONU), Informe del Grupo de Washington sobre estadísticas de la discapacidad. E/CN.3/2012/21. Nueva York, Consejo Económico y Social, Comisión de Estadística, 2012.
- ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (ONU), Lista de cuestiones relativas al informe inicial de México [en línea]. Nueva York, Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, CRPD/C/MEX/Q/1/Add.1, 2014. <<https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G14/093/53/PDF/G1409353.pdf?OpenElement>>. [Consulta: 9 de diciembre, 2016.]
- ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (ONU), Observaciones finales sobre el informe inicial de México [en línea], Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, CRPD/C/MEX/CO/1, 2014. <[http://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2fC%2fMEX%2fCO%2f1&Lang=en](http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2fC%2fMEX%2fCO%2f1&Lang=en)>. [Consulta: 9 de diciembre, 2016.]
- PAGER, D., “The use of field experiments for studies of employment discrimination: Contributions, critiques, and directions for the future”, en *The Annals of the American Academy of Political Social Science*, 2007, vol. 609, pp. 104-133.
- PAGER, D., y H. Shepherd, “The sociology of discrimination: Racial discrimination in employment, housing, credit, and consumer markets”, en *Annual Review of Sociology*, 2008, vol. 34, pp. 181-209.

- PEDRERO, M., y T. B. Rendón, *Segregación ocupacional por género en México*. Cuernavaca, Universidad Nacional Autónoma de México, Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias, 1997.
- PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO (PNUD) Y OFICINA DEL ALTO COMISIONADO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LOS DERECHOS HUMANOS (OHCHR), *Compilación de observaciones finales del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales sobre países de América Latina y el Caribe (1989-2004)*. Santiago de Chile, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, PNUD / OHCHR, 2004.
- QUILLIAN, L., “New approaches to understanding racial prejudice and discrimination”, en *Annual Review of Sociology*, 2006, vol. 32, pp. 299-328.
- RENDÓN, T., “Empleo, segregación y salarios por género”, en Enrique de la Garza y Carlos Salas, *La situación del trabajo en México, 2003*. México, Plaza y Valdés / IET, 2003, pp. 129-150.
- RESKIN, B., “Including mechanisms in our models of ascriptive inequality”, en *American Sociological Review*, 2003, vol. 68, núm. 1, pp.1-21.
- RODRÍGUEZ ZEPEDA, J., *Un marco teórico para la discriminación*. México, Conapred, 2006.
- SANJOSÉ, A., “El primer tratado de derechos humanos del siglo XXI: la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad”, en *Revista Electrónica de Estudios Internacionales*, junio de 2007, núm. 13.
- SHUEY, K. M., y A. E. Willson, “Cumulative disadvantage and black-white disparities in life-course health trajectories”, en *Research on Aging*, 2008, vol. 30, núm. 2, pp. 200-225.
- SIMPSON, G. E., y J. M. Yinger, *Racial and cultural minorities: An analysis of prejudice and discrimination*. Nueva York, Springer Science and Business Media, 2013.
- SOLÍS, P., “Aspectos metodológicos en el análisis de la movilidad social”, en Patricio Solís y Marcelo Boado, coords., *Y sin*

- embargo se mueve... Estratificación social y movilidad social en América Latina.* México, Centro de Estudios Espinosa Yglesias / El Colegio de México, 2016.
- SOLÍS, P., “Estratificación social y movilidad de clase en México a principios del siglo XXI”, en Patricio Solís y Marcelo Boado, coords., *Y sin embargo se mueve... Estratificación social y movilidad social en América Latina.* México, Centro de Estudios Espinosa Yglesias / El Colegio de México, 2016.
- SOLÍS, P. y E. Blanco, “La desigualdad en las trayectorias educativas y laborales de los jóvenes en la Ciudad de México, un panorama general”, en Solís P., E. Blanco y H. Robles, *Caminos desiguales, trayectorias educativas y laborales de los jóvenes en la Ciudad de México.* Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación / El Colegio de México, 2014, pp. 21-37
- SOLÍS, P., E. Chávez Molina y D. Cobos (2016), *Class structure, labor market heterogeneity and living conditions in Latin America.* Ponencia presentada en el 3<sup>er</sup> ISA Forum of Sociology, Viena, Austria, julio 10-14 de 2016.
- WILLIAMS, D. R., y H. Neighbors, “Racism, discrimination and hypertension: evidence and needed research”, en *Ethnicity and Disease*, 2001, vol. 11, núm. 4, pp. 800-816.





# DIRECTORIO

SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN  
Miguel Ángel Osorio Chong  
Secretario

CONSEJO NACIONAL PARA  
PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN  
Alexandra Haas Paciuc  
Presidenta

JUNTA DE GOBIERNO  
Representantes del  
Poder Ejecutivo Federal

Roberto Rafael Campa Cifrián  
Secretaría de Gobernación

Fernando Galindo Favela  
Secretaría de Hacienda y Crédito Público

Pablo Antonio Kuri Morales  
Secretaría de Salud

Rosalinda Morales Garza  
Secretaría de Educación Pública

José Adán Ignacio Rubí Salazar  
Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Antonio Francisco Aztiazarán Gutiérrez  
Secretaría de Desarrollo Social

María Marcela Eternod Arámburu  
Instituto Nacional de las Mujeres

*Representantes designados por la  
Asamblea Consultiva*

Mariclaire Acosta Urquidi  
Haydeé Pérez Garrido  
Elena Azaola Garrido  
Miguel Concha Malo  
Gabriela Warkentin de la Mora  
Amaranta Gómez Regalado  
Marta Lamas Encabo

*Instituciones invitadas*  
Centro Nacional para la Prevención  
y el Control del VIH/Sida

Consejo Nacional para el Desarrollo  
y la Inclusión de las Personas con  
Discapacidad

Comisión Nacional para el Desarrollo  
de los Pueblos Indígenas

Instituto Mexicano de la Juventud

Instituto Nacional de Migración

Instituto Nacional de las Personas  
Adultas Mayores

Sistema Nacional para el Desarrollo  
Integral de la Familia

*Órgano de vigilancia*

Manuel Galán Jiménez  
Roberto Muñoz y Leos  
Secretaría de la Función Pública

ASAMBLEA CONSULTIVA  
Mariclaire Acosta Urquidi  
Presidenta

Salomon Achar Achar  
Silvia Dalí Ángel Pérez  
Elena Azaola Garrido  
Miguel Concha Malo  
Santiago Corcuera Cabezut  
Sarah Corona Berkin  
Tiaré Scanda Flores Coto  
Mario Luis Fuentes Alcalá  
Amaranta Gómez Regalado  
José Antonio Guevara Bermúdez  
Carlos Heredia Zubieta  
Marta Lamas Encabo  
Esteban Moctezuma Barragán  
Jacqueline Peschard Mariscal  
Haydeé Pérez Garrido  
Carlos Puig Soberon  
Alejandro Ramírez Magaña  
Pedro Salazar Ugarte  
Gabriela Warkentin de la Mora

*Discriminación estructural y desigualdad social. Con casos ilustrativos para jóvenes indígenas, mujeres y personas con discapacidad* se terminó de imprimir en octubre de 2017 en los talleres gráficos de Impresora y Encuadernadora Progreso (IEPSA), S. A. de C. V., San Lorenzo 244, col. Paraje San Juan, del. Iztapalapa, 09830, Ciudad de México.

Se tiraron 1 000 ejemplares.

**E**ste estudio ilustra la dimensión de las dificultades que ciertos grupos sociales enfrentan para ejercer sus derechos en México. Con base en un análisis de las desigualdades sociales en el trabajo y la educación, la investigación cumple con su principal objetivo: medir las consecuencias que derivan de la discriminación.

Así, esta publicación reafirma que la discriminación es un fenómeno estructural: su carácter es reiterado y generalizado, de manera que trasciende actos individuales. A partir de tres casos ilustrativos—jóvenes indígenas, mujeres y personas con discapacidad—, se muestra que esta forma de exclusión priva sistemáticamente a ciertos grupos del acceso a sus derechos y contribuye a reproducir las desigualdades.

La discriminación tiene amplios efectos. Además de crear y reforzar brechas sociales, este mecanismo de marginación actúa en detrimento de la vida social, la calidad de la democracia y las expectativas de desarrollo del país. Bajo esa lógica, erradicarla no depende únicamente de un cambio en las conciencias individuales: también es indispensable que el Estado implemente políticas contra las desigualdades acumuladas históricamente, entre generaciones y a lo largo del curso de vida.

Por ello, *Discriminación estructural y desigualdad social* es un material obligado para el Conapred. Nuestra institución tiene la encomienda de promover políticas tendientes a la igualdad. En ese sentido, ofrecer un diagnóstico sobre la magnitud del reto resulta esencial.

El contenido de estas páginas debe servir únicamente como punto de partida. A futuro, será necesario seguir impulsando trabajos que revelen los alcances de la discriminación, así como acciones que contrarresten su operación. Esfuerzos como éste serán la base de un país verdaderamente incluyente, donde todas y todos puedan cumplir sus planes de vida y formar parte del desarrollo nacional.

## Fundamentos

La colección Fundamentos ofrece conocimientos y herramientas indispensables en temas específicos sobre discriminación, dirigidos a organizaciones de la sociedad civil, organismos defensores de derechos humanos, instituciones públicas y cualquier persona interesada en esta materia.