



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULO DE LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

Identificación de conductas discriminatorias directas o sutiles en contextos laborales hacia las personas afroecuatorianas en Loja durante el año 2016.

TRABAJO DE TITULACIÓN

AUTOR: Castillo Requena, Jimmy Xavier

DIRECTOR: Alvarado Chamba, Julio Cesar, Mgtr.

LOJA – ECUADOR

2017



Esta versión digital, ha sido acreditada bajo la licencia Creative Commons 4.0, CC BY-NY-SA: Reconocimiento-No comercial-Compartir igual; la cual permite copiar, distribuir y comunicar públicamente la obra, mientras se reconozca la autoría original, no se utilice con fines comerciales y se permiten obras derivadas, siempre que mantenga la misma licencia al ser divulgada. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es>

Septiembre, 2017

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Magister.

Julio César Alvarado Chamba

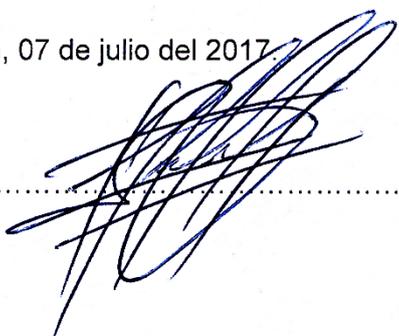
DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de titulación: Identificación de conductas discriminatorias directas o sutiles en contextos laborales hacia las personas afroecuatorianas en Loja durante el año 2016, correspondiente al período desde el 01 de enero al 31 de diciembre del 2016, realizado por Castillo Requena, Jimmy Xavier, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, 07 de julio del 2017.

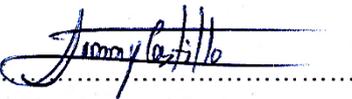
f).....



DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Castillo Requena, Jimmy Xavier declaro ser autor del presente trabajo de titulación: Identificación de conductas discriminatorias directas o sutiles en contextos laborales hacia las personas afroecuatorianas en Loja durante el año 2016, de la Titulación de Psicología, siendo Julio César Alvarado Chamba, Mgtr. director del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 88 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado o trabajos de titulación que se realicen con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”.

f).....

Autor: Castillo Requena, Jimmy Xavier

Cédula: 1104639081

DEDICATORIA

A DIOS: Por saber guiar mi camino y darme la fortaleza en los momentos más difíciles que se me presentaron: por permitirme alcanzar mis sueños y cumplir tan anhelada meta en mi vida.

A MI MADRE: Fanny Noemí Requena Peña por brindarme siempre su apoyo cuando más lo necesitaba, por confiar en mí ya que sin su ayuda no lo hubiera logrado,

A TODAS LAS PERSONAS: que confiaron en mí, que me apoyaron y me alentaron siempre en seguir adelante para poder alcanzar con mi meta.

AGRADECIMIENTO

A MIS FAMILIA: A mis hermanos Lucia Amparito Castillo Requena y Juan Carlos Castillo Requena y a todos mis familiares que siempre estuvieron incentivándome y apoyándome a seguir adelante en todo el tiempo durante de mi estudio y momentos de mi vida.

A MIS CATEDRATICOS: Por brindarme sus más especiales conocimientos y enseñanzas durante el transcurso de la toda la carrera, por alentarme a luchar por mis metas para alcanzar mi objetivo.

A MIS AMIGOS: que estuvieron involucrados en esta etapa de mi vida, y saber que su apoyo fue fundamental en mi carrera.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
RESUMEN.....	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPITULO I.....	5
MARCO TEÓRICO	5
1. TRABAJO EN EL ECUADOR.....	6
1.1. Contexto Laboral en el Ecuador	6
1.1.1. Derecho.....	6
1.1.2. Derecho Laboral en la Legislación ecuatoriana	6
1.1.3. Principio del derecho laboral	7
1.1.4. Principios de igualdad	8
1.1.5. Desigualdad de Trato y Discriminación.....	10
1.2. Discriminación.....	11
1.2.1. Directa y sutil.....	13
1.2.2. Discriminación Laboral	14
1.2.3. Poblaciones víctimas de discriminación.....	14
1.2.4. Consecuencias de la discriminación laboral	17
1.2.5. Motivos de discriminación.....	18
1.3. CONDICIONES SOCIOECONÓMICAS DE LOS AFRO ECUATORIANOS	20
1.3.1. La cultura afroecuatoriana	20
1.3.2. Condiciones sociodemográficas	21
1.3.3. Condiciones sociales de los afroecuatorianos	22
1.4. AFROECUATORIANOS EN EL ÁMBITO LABORAL.....	25
1.4.1. Evolución en lo laboral.....	25
1.4.2. Diferencias de empleabilidad.....	26

CAPITULO II.....	28
METODOLOGÍA.....	28
2.1. Diseño de investigación	29
2.2. Técnicas e instrumentos de selección y recolección de información.	30
2.2.1. Técnicas.....	30
2.2.2. Instrumentos.....	30
2.3. Muestra.....	31
2.4. Criterios de inclusión.....	31
2.5. Criterios de exclusión:.....	32
2.6. Procedimiento:.....	32
CAPITULO III.....	34
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	34
3.1. Ficha sociodemográfica	35
3.2. Procedimiento de entrevistas en el programa ATLAS.TI versión 7.5.7.....	44
CONCLUSIONES.....	126
RECOMENDACIONES.....	127
BIBLIOGRAFIA.....	128
ANEXOS.....	134

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Discriminación directa y sutil	13
Tabla 2. Edad	35
Tabla 3. Sexo	36
Tabla 4. Estado civil.....	37
Tabla 5. Nivel académico.....	38
Tabla 6. Sector laboral.....	39
Tabla 7. Profesión u oficio al que se dedica.....	40
Tabla 8. Tipos de contrato	41
Tabla 9. Salario.....	42

ÍNDICE DE FIGURAS

Gráfico 1.	Edad.....	36
Gráfico 2.	Sexo.....	37
Gráfico 3.	Estado civil.....	38
Gráfico 4.	Nivel académico.....	39
Gráfico 5.	Sector laboral.....	40
Gráfico 6.	Profesión u oficio al que se dedica.....	41
Gráfico 7.	Tipos de contrato.....	42
Gráfico 8.	Salario.....	43
Gráfico 9.	Entrevista 1 dirigida a persona afroecuatoriana que se desempeña en la preparación de comida.....	45
Gráfico 10.	Entrevista 2, dirigida a persona de descendencia afroecuatoriana, auxiliar de servicio de limpieza.....	47
Gráfico 11.	Entrevista 3, dirigida a persona afroecuatoriana que se desempeña como entrenador de atletas de alto rendimiento.....	52
Gráfico 12.	Entrevista 4, dirigida a persona afroecuatoriana que se desenvuelve en el ámbito deportivo.....	56
Gráfico 13.	Entrevista 5, dirigida a persona afroecuatoriana que se desempeña en actividades deportivas.....	59
Gráfico 14.	Entrevista 6, dirigida a persona afroecuatoriana que labora en enseñanza deportiva.....	63
Gráfico 15.	Entrevista 7, dirigida a persona afroecuatoriana que se desempeña el ámbito de enseñanza recreativa.....	68
Gráfico 16.	Entrevista 8, dirigida a persona afroecuatoriana que se desempeña en el ámbito deportivo.....	73
Gráfico 17.	Entrevista 9, dirigida a persona afroecuatoriana que se desempeña en la enseñanza deportiva.....	76
Gráfico 18.	Entrevista 10, dirigida a persona afroecuatorina que cumple el rol de comerciante de prendas de vestir.....	81
Gráfico 19.	Entrevista 11, dirigida a persona afroecuatorina que cumple el rol de comerciante en local de comida.....	84
Gráfico 20.	Entrevista 12, dirigida a persona afroecuatoriana que cumple actividades deportivas.....	87
Gráfico 21.	Entrevista 13, dirigida a persona afroecuatoriana que labora en actividades deportivas.....	90

Gráfico 22. Entrevista 14, dirigida a persona afroecuatoriana que se dedica a la realización de actividades deportivas.	92
Gráfico 23. Entrevista 15, dirigida a persona afroecuatoriana que cumple el rol de empleado en restaurant.....	94
Gráfico 24. Entrevista 16, dirigida a persona afroecuatoriana que cumple el rol de empleado en el restaurant.	96
Gráfico 25. Entrevista 17, dirigida a persona afroecuatoriana que cumple el rol de empleado en el restaurant “La Familia”.	99
Gráfico 26. Entrevista 18, dirigida a persona afroecuatoriana que labora en programas de televisión.	102
Gráfico 27. Entrevista 19, dirigida a persona afroecuatoriana que se desempeña como comerciante de comida en puesto del mercado.....	109
Gráfico 28. Entrevista 20, dirigida a persona afroecuatoriana que cumple actividades de enseñanza deportiva.	112
Gráfico 29. Mapa semántico general de la muestra tomada en la población afroecuatoriana radicada en la ciudad de Loja.	117

RESUMEN

La presente investigación es de carácter cualitativa, tiene como objetivo general la identificación de actitudes, prejuicios y estereotipos negativos, a nivel explícito e implícito, hacia una muestra de población afroecuatoriana en la ciudad de Loja, utilizó una metodología cualitativa conjuntamente con los métodos bibliográfico, descriptivo, inductivo, deductivo, analítico – sintético, cuyos instrumentos fueron la ficha sociodemográfica y entrevistas, se aplicadas a 20 personas afroecuatorianas de la ciudad de Loja y analizadas mediante el programa Atlas.TI versión 7.5.7. Finalmente, existe presencia de actitudes, prejuicios y estereotipos negativos, a nivel explícito e implícito hacia la población afroecuatoriana.

Palabras clave: discriminación racial, discriminación laboral, afroecuatorianos, inclusividad, clima laboral.

ABSTRACT

The present research is a qualitative research whose general objective is the identification of negative attitudes, prejudices and stereotypes at an explicit and implicit level towards a sample of Afro-Ecuadorian population in the city of Loja using a qualitative methodology in conjunction with bibliographic, Descriptive, inductive, deductive, analytical - synthetic, whose instruments were the sociodemographic record and interviews, were applied to 20 Afro - Ecuadorian people of the city of Loja and analyzed by the program Atlas.TI Finally, there is presence of attitudes, prejudices and stereotypes Negative, at an explicit and implicit level towards the Afro-Ecuadorian population.

Keywords: racial discrimination, labor discrimination, Afro-Ecuadorians, inclusiveness, working environment

INTRODUCCIÓN

La discriminación racial y laboral es un problema que en pleno siglo XXI, seguimos viviendo, a lo largo de las generaciones el pueblo afroecuatoriano se ha visto afectado con grandes problemas sociales como la pobreza, desigualdad, abusos, discriminación en el Ecuador, tal es la situación que aún se escuchan casos de explotación y esclavización de personas afrodescendientes, esto reviste la total omisión de los derechos humanos, así como lo señala Andrés, (2009):

La discriminación racial es toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada por motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga como resultado menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad de derechos humanos, como todos saben la discriminación racial es un fenómeno social que a lo largo de los años se ha intentado eliminar sin tener resultados positivos. (p. 83)

Al respecto el INEC (2010), en cuanto a la discriminación laboral, revelo que “las nacionalidades y pueblos indígenas y los afroecuatorianos/as son el sector que sufre la mayor discriminación laboral en el país, con cerca del 13% y el 10% respectivamente”. Según la encuesta, el 80% de ecuatorianos creen que los blancos/as son los que mejor trato reciben. Apenas el 6% de los encuestados piensan que los que mejor trato reciben los mestizos. En cambio el 1% opino que los afroecuatorianos son los que mejor trato reciben. Así el 52% determinó que el color de la piel sí influye en el buen trato de las personas y la ocupación laboral.

Así según Córdova y López, (2015) refiere:

En Ecuador las minorías étnicas como los afroecuatorianos no acceden a empleos con buenas condiciones, quedando confinados a situaciones precarias, dentro de un escenario económico cada vez más desafiante. También es posible abstraer que la etnicidad se encuentra vinculada con distintas realidades sociales, culturales y económicas en el país. Empero a ello, pocos han sido los estudios realizados en Ecuador que han remontado este tema, analizándolo desde la perspectiva de los factores estructurales de la discriminación étnica identificando las características directas e indirectos que impiden a los grupos afroecuatorianos a incorporarse en el plano laboral. (p. 22)

Dicho lo anterior -cabe mencionar que la presente investigación denominada "Identificación de conductas discriminatorias directas o sutiles en contextos laborales hacia las personas afroecuatorianas en Loja durante el año 2016". Tiene como objetivo primordial identificar la presencia de actitudes, prejuicios y estereotipos negativos, a nivel explícito e implícito, hacia la población afroecuatoriana en la ciudad de Loja. Estas medidas serán un referente a nivel local y nacional con el fin de conseguir una inclusión laboral. Además, se pretende comprobar la vivencia de los trabajadores pertenecientes a los grupos minoritarios en concreto a las personas afroecuatoriana con respecto a la discriminación directa o sutil y los efectos de éstas a nivel personal y organizacional.

Para el alcance de los objetivos se tomó como referencia información bibliográfica desarrollada en el marco teórico, la misma que expone en sus primeros temas el trabajo en el Ecuador, sus derechos laborales, principios de trabajo, igualdad, como segundo capítulo tenemos discriminación, tipos, las poblaciones víctimas de discriminación señalando los principales grupos étnicos vulnerables de discriminación, las consecuencias, el tercer capítulo trata sobre las condiciones socioeconómicas de los afroecuatorianos, su cultura, historia, condiciones sociodemográficas, inclusión y exclusión social, la cuarta variable señala a los afroecuatorianos en el ámbito laboral y los motivos de discriminación.

Finalmente, en el estudio de la discriminación racial y laboral de las personas afroecuatorianas se concluyó que las políticas de protección de los derechos humanos y del tema laboral vigente actualmente en la constitución pese a representar una piedra angular en la lucha de la equidad y la no discriminación no se aplican con severidad en nuestro medio, además, no se prioriza el tema de discriminación racial, las políticas de protección por sí solas no son suficientes para luchar contra el racismo y la discriminación racial.

CAPITULO I
MARCO TEÓRICO

1. Trabajo En El Ecuador

1.1. Contexto Laboral en el Ecuador

1.1.1. Derecho

El derecho es una obra humana producto de la cultura es así que Yáñez (2009) hace referencia al derecho como el grupo de reglas humanas, es decir elaboradas por los hombres en una situación histórica, apoyadas e impuestas por el poder público, normas con las cuales se aspira a realizar unos valores, por consiguiente brota en unos especiales hechos de la realidad humana social.

1.1.2. Derecho Laboral en la Legislación ecuatoriana

El principal registro del derecho del trabajo es de origen estatal es la Constitución de la República del Ecuador, misma que contiene un conjunto de principios, derechos y garantías relativos al trabajo que deben ser desarrollados tanto por las otras fuentes del derecho estatal como no estatal, sin contravenirlos en forma alguna, al ser declarados inconstitucionales y perder toda su eficacia jurídica.

La Constitución de la República del Ecuador establece al trabajo como un derecho y un deber social, por lo que es responsabilidad del Estado el asegurar su fiel cumplimiento, tal como lo señala textualmente en su artículo 33:

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Constitucion de la República del Ecuador, 2010)

La constitución establece la importancia del trabajo para el desarrollo integral de la sociedad, partiendo del crecimiento individual, por lo que no se puede negar las fuentes de trabajo por razones injustificadas o arbitrarias, principalmente por actos discriminatorios

Conocido comúnmente como el derecho de trabajo o derecho social, según Villagomez y Cunuhay (2010) nos manifiestan que el Derecho Laboral es una rama cuyos

principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano, productivo, libre y por cuenta ajena, además regulan las relaciones entre empleador(es), trabajador(es), las asociaciones sindicales y el Estado. De acuerdo a Lilia (2015) “es un conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre los factores de producción obrero patronal para establecer las normas de su aplicación conllevando sus relaciones a la justicia social”. Es por ello Trujillo, 1986. Citado por Veintimilla, 2013, considera:

Los derechos laborales como se sabe, nacieron con la finalidad de proteger al trabajador, a partir de la constatación de la desigualdad en la que se encontraba respecto al otro de la relación laboral; en esa finalidad se adoptaron dos caminos: la expedición de normas proteccionistas al trabajador y la promoción de la autodefensa de los interesados.

Entonces Veintimilla (2013) nos relata que la principal fuente del Derecho laboral nacional, es la Constitución de la República del Ecuador, cuya característica principal es proteger al trabajador, con el fundamento de equilibrar la desigualdad existente entre empleadores y trabajadores.

El derecho laboral tiene un carácter eminentemente social ya que al regular la relación obrero patronal, se orienta a proteger los derechos laborales, los cuales interesan no solamente a sus titulares, sino al conjunto de la sociedad, hecho que explica la dimensión social del derecho de trabajo. El trabajador ecuatoriano en el nuevo milenio se enfrenta a un entorno socioeconómico complejo: un mercado de trabajo caracterizado por los altos niveles de desempleo y subempleo, inestabilidad laboral, bajo poder adquisitivo de sus salarios, ausencia de una política remunerativa, pocos incentivos estatales para la capacitación, una mala comprendida flexibilización, precarización de la mano de obra por la imposibilidad económica del trabajador de acceder a una educación especializada, insensible lógica del mercado, lentitud y corrupción en la administración de justicia, desarticulación de los gremios sindicales y un desplome institucional sin precedentes

1.1.3. Principio del derecho laboral

La Conferencia Internacional del Trabajo (OIT, 1998) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo nos menciona algunas normas y derechos que son:

- La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del

derecho de negociación colectiva.

- La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- La abolición efectiva del trabajo infantil; y,
- La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

El Código de Trabajo publicado mediante Suplemento de Registro Oficial No.167 de 16 de diciembre de 2005, es un cuerpo normativo donde se desarrollan los principios, derechos y obligaciones que derivan de la contratación laboral, misma que es de aplicación nacional.

- La obligatoriedad de trabajo en el cual se reafirma a esta actividad como un derecho y un deber social;
- La libertad de trabajo y contratación, con la cual se establece que toda persona se encuentra en la libre elección de ejercer una labor conforme a sus gustos y necesidades;
- El de Irrenunciabilidad de derechos, con lo cual se protege al trabajador de terceras personas y de sí mismo, impidiéndole celebrar contratos que disminuyan o eliminen los derechos y garantías reconocidos por la Constitución y la norma, convirtiendo a este principio en un agente rector;
- La protección judicial y administrativa, en el cual establece la obligatoriedad de los funcionarios judiciales y administrativos, de prestar una protección oportuna y adecuada a los trabajadores a fin de que puedan hacer valer sus derechos.
- Principio indubio pro operatorio, principio que expresa que en caso de duda en cuanto a las disposiciones legales, se ejecutaran aquellas que resulten más favorables al trabajador. (Código de Trabajo, 2005)

Por lo consiguiente estos principios y derechos son normas ya desarrolladas, lo cual resultan ser presentes o futuras para un mejor estado.

1.1.4. Principios de igualdad

En el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador (2008: 33) refiere:

Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma,

religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.

Uno de los pocos artículos que incluye el trato igualitario con respecto a este sector poblacional minoritario, es en la igualdad de remuneración, mismo que se encuentra reconocido mediante el artículo 79 del Código de Trabajo que establece:

A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración. (Código de Trabajo, 2005)

Según Veintimilla (2013) expresa que la igualdad en el derecho del trabajo se basa, en el principio constitucional de igualdad ante la Ley, que está dirigido principalmente hacia los poderes públicos. Así mismo, el principio de igualdad tiene estrecha relación con la prohibición de discriminación, cuando el trato es desigual lo que se considera lo contrario a la dignidad humana, además la prohibición de discriminación puede jugar un papel fundamental en el contrato de trabajo, de manera que el empresario no puede dar un trato diferente a sus trabajadores si el factor es discriminatorio.

El principio de igualdad parte en el nivel de conciencia jurídica actual de la humanidad de la igual dignidad de toda persona humana, lo cual es sostenido tanto por las declaraciones y tratados internacionales en materia de derechos humanos, como por el texto de las constituciones contemporáneas posteriores a la segunda guerra mundial, constituyendo la igual dignidad de toda persona el fundamento de todos los derechos fundamentales, del orden constitucional, como asimismo constituye un principio de *ius cogens* en el ámbito del derecho internacional. (Nogueira Alcalá, 2006)

El derecho a la igualdad es unos derechos fundamentales que se encuentran protegidos tanto en las normas internacionales, como en cada legislación perteneciente a cada estado del mundo. Sin embargo se ha convertido en una lucha interna pues la discriminación es un tema latente dentro de la realidad mundial, que afecta no solo a las personas pertenecientes de otros estados como los emigrantes, sino que también se constituye en un defecto interno social, pues existe discriminación racial, regional, o de las minorías que se expresan distintamente a los parámetros establecidos, por lo que es un derecho utópico en cuanto a su aplicación se refiere principalmente cuando se trata a las personas con diferente color de piel en su desempeño y desarrollo socioeconómico.

Este concepto señala el examinar la igualdad como un derecho, principio y valor que afana a la persona interesada, en donde se da expresa libertad de las decisiones la vida, el aspecto laboral y la formación académica, este derecho también justifica la razón de la responsabilidad por iguales condiciones, dando la expresa y absoluta libertad de emitir opiniones y acciones a criterio propio respetando los aspectos físicos, sexuales y psicológicos. Es así que este derecho como tal descarta los privilegios y las diferencias en cualquier naturaleza basada de la condición humana siendo el eje principal para la protección integral de hombres y mujeres en instituciones, con autoridades y con la sociedad civil en general.

1.1.5. Desigualdad de Trato y Discriminación

La Constitución de la República del Ecuador (2008) en su Art. 3.- Son deberes primordiales del Estado: 1. “Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internaciones”.

García (2010) nos menciona que no es lo mismo desigualdad de trato que discriminación. Por lo tanto, la desigualdad de trato puede ser voluntaria o involuntaria, a través de una elección entre situaciones o personas. La discriminación es totalmente voluntaria, intencional y hasta dolosa; es el rompimiento voluntario doloso de la desigualdad.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos citado por Villacis (2010) destaca “no todo tratamiento diferente es propiamente discriminatorio porque no toda distinción de trato puede considerarse ofensiva, por sí misma, a la dignidad humana”. De esta misma forma se reconoce a dicha igualdad dentro de la Declaración Universal de Derechos Humanos como lo determina su artículo 7 que dice:

Art. 7.- Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación. (Declaración Universal de los Derechos Humanos, 2008)

Por lo que a criterio personal la discriminación se basa específicamente en la falta de humanidad como un motivo prohibido, es así que la distinción de trato tiene que obedecer a razones objetivas y razonables.

1.2. Discriminación

El Instituto Nacional Contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI, 2009) citado por Garzon, (2015), conceptualiza a la discriminación como la agrupación de personas para hacer diferenciaciones en el aspecto social, que atenta contra la igualdad y dignidad de la víctima, cuyo discriminante se apoya de su nivel jerárquico social para cometer abusos.

Según Mack (2005) citado por López, (2014) define:

Discriminación es toda acción u omisión que hace distinción o exclusión, o limitación o preferencia, entre dos o más personas o grupos de personas por motivos de raza, color sexo, idioma, religión, opinión política, preferencia sexual, tradición, origen o posición económica. (p. 21)

En el Código Orgánico Integral Penal (COIP), que entro en vigencia el 10 de febrero del 2014, según Registro Oficial Nro. 180, tipifica en su artículo 176 el Delito de Discriminación, en el que establece que:

La persona que salvo los casos previstos como políticas de acción afirmativa propague practique o incite a toda distinción, restricción, exclusión o preferencia en razón de nacionalidad, etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género u orientación sexual, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, condición socioeconómica, condición migratoria, discapacidad o estado de salud con el objetivo de anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos en condiciones de igualdad, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años.(...) (Código Orgánico Integral Penal, 2014, p. 29)

Por otra parte, Chala Cruz, (2010) en la definición de discriminación racial en el Ecuador tenemos:

Constituye discriminación racial toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de linaje u origen nacional o étnico, que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública. El racismo es un sistema de poder que da privilegios a la población que se ha considerado como “superior”, los blancos, quienes marginan de los espacios de poder a los afrodescendientes y a los indígenas. El racismo es la herencia de la dominación colonial impidiendo la convivencia en igualdad de condiciones.

Ya en la cotidianidad los casos de discriminación racial son constantes. Revisando el centro de documentación de la Comisión Ecuémica de Derechos Humanos, CEDHU, encontramos que desde 1986 hasta el 2009 se han registrado 107 casos que afectaron a 129 personas afroecuatorianas, cada caso registrar más de una vulneración de derechos. De las denuncias registradas 74 ocurrieron en Quito. En este grupo de casos los derechos más vulnerados son:

- Derecho a la integridad personal: 62 personas fueron sometidas a tortura, agresión física, trato cruel y amedrentamiento.
- Derecho a la Libertad Personal: 40 personas fueron privadas de la libertad.
- Derechos de protección: 27 personas soportaron violación al debido proceso y tardanza en la administración de justicia.
- Derecho a la vida: 12 personas fueron víctimas de ejecución extrajudicial, desaparición, linchamientos y homicidios.
- Igualdad y no discriminación: 36 personas denunciaron ser víctimas de discriminación racial.

Considerando la descripción a criterio personal se puede entender la discriminación en una forma de exclusión o preferencia hecha por una persona, grupo o institución sobre factores como raza, sexo, color, edad, orientación sexual, etc., que anula el goce de los derechos del individuo.

1.2.1. Directa y sutil

Tabla 1. Discriminación directa y sutil

Directa	Sutil
La discriminación como su nombre lo indica es de manera directa a una persona en una situación análoga de una forma desfavorable por motivos de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.	Es una práctica indirecta que afecta a las personas por motivos de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Solo es justificable dicho acto cuando este estipulado legalmente.

Fuente: Arribas (2012)

Así de acuerdo a (Hoddsen, 2015) explica:

La **discriminación directa** implica una causa visible de discriminación. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. Este tipo de discriminación es fácil de detectar y está prohibida por la Ley.

La **discriminación indirecta o sutil** consiste en un comportamiento aparentemente neutro pero con un resultado perjudicial para un colectivo, en este caso para las mujeres, y además carece de una causa suficiente, objetiva, razonable y justificada. Este tipo de discriminación puede ser difícil de detectar y para ello son necesarios estudios desde una perspectiva de género.

De acuerdo a (Tacuri, 2013) considera:

La discriminación puede producirse de variadas maneras, tanto en el momento de acceder al empleo como en el propio tratamiento dispensado a los empleados una vez incorporados a sus puestos. Lo más común es que la discriminación se realice de forma indirecta y que surja cuando las reglas o prácticas tienen apariencia de realizarse con equidad cuando, de hecho, se está produciendo una situación de discriminación. Esta discriminación indirecta a menudo existe de manera informal en las actitudes y en las prácticas y si no se combate puede llegar a perpetuarse en

las organizaciones. La discriminación también puede tener raíces culturales que demanden un acercamiento individual más específico.

De tal manera la discriminación también nos afecta como sociedad, porque al permitir este tipo de expresiones y prácticas, alimentamos prejuicios ante los ojos del mundo, figuramos como un país que impide el desarrollo de la justicia y la democracia, violentamos los derechos humanos, reducimos la congruencia que debe prevalecer entre una sociedad democrática y un estado de derecho, provocando en el ser humano dolor, sufrimiento, rencores, odios y conflictos, guerras, baja autoestima, dificultad para crear y experimentar una nueva cultura, etc.

1.2.2. Discriminación Laboral

La discriminación en el empleo hace referencia al trato diferente e injusto por parte del empleador con sus empleados, es por ello que Condor (2010) hace énfasis en la explicación de la brecha salarial y estatus ocupacional entre minorías étnicas y género debido a la existencia de “un gusto por la discriminación”, el cual es incluido por un “prejuicio” de empleadores y trabajadores. Por otra parte, (Castro, 2001) define

La discriminación laboral consiste en toda distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo o con ocasión de una relación de trabajo, se base en un criterio de raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. (p. 2)

Bajo esta perspectiva la discriminación laboral lesiona la dignidad de la persona y sus derechos humanos en el ámbito de trabajo.

1.2.3. Poblaciones víctimas de discriminación

Martínez (2011) nos muestra que las víctimas del racismo y la discriminación racial son por lo general aquellas personas que conjugan una diferencia racial, un signo fenotípico, con un patrimonio cultural diferenciado, raza con etnicidad. En el caso del Ecuador estas personas corresponden a los afroecuatorianos, nacionalidades y pueblos indígenas, montubios, mestizos.

El mismo autor comenta que en el Ecuador los pueblos indígenas y el pueblo afro ecuatoriano, así gran parte de la población afrodescendiente, son objeto de discriminación cotidiana, lo que es más severo en el caso de las mujeres, niños y ancianos, coincidiendo que son los grupos poblacionales en los que se concentran altos índices de pobreza, desnutrición, deterioro de condiciones de vida, salud, analfabetismo, baja escolaridad y desempleo.

1.2.3.1. Principales grupos étnicos

Al hablar de grupos étnicos se hace referencia al conjunto de personas que conforman la humanidad, cada uno de estos con características físicas y culturales que nos distinguen unos de otros; para Bermúdez, (2009) citado por Cuadrado, (2015), define que: “un grupo étnico es la conformación de personas que poseen similares preferencias en cuanto a lengua, cultura, religión, tipo de alimentación, etc.”

Con respecto a la definición a continuación Cuadrado, (2015), nos señala los principales grupos étnicos que existen en el Ecuador:

- a) **Mestizos:** Los mestizos son el principal grupo étnico del país, que tiene diferentes rasgos culturales, que existen en gran parte del país.
 - **Los Cholos:** Se encuentran geográficamente en la región costa, es la unión de españoles e indígenas, por lo general viven de la pescadería.
 - **Los Montubios:** Se encuentran ubicados en la región costa, conformados de la mezcla negra, cobriza y blanca, que viven en el monte de allí su nombre característico, estos trabajan de la producción de los sombreros, siendo demostrando grandes habilidades en los rodeos.

Zacarias (2003) nos numera el segundo grupo étnico que existe en el Ecuador:

- b) **Afroecuatoriano:** “los afro ecuatorianos se dedican gran parte de su vida a la pesca, la plantación de plátano y tabaco, una parte minoritaria realizan trabajos artísticos y artesanales”.

Por otra parte, Aguayo (2005) nos relata el tercer grupo étnico existente en el Ecuador:

c) **Indígenas:** con una distribución de más de doscientas nacionalidades a nivel nacional:

- **Los Quichuas:** Descendientes del Imperio Inca, se establecieron en zonas de la actual región andina del Ecuador, poco antes de la llegada de los conquistadores españoles, zonas donde ya existían otros grupos nativos.
- **Los Tsáchilas o Colorados:** Su lengua es el kichwa, variedad del quechua.
- **Grupos Amazónicos:** Los Shuar - Achuar, Cayapas, Siona-Secoyas, entre otros.
- **Los Chachis:** Ubicados en las provincias de Esmeraldas en las riberas de los ríos Cayapas, Santiago y Onzole. Son alrededor de 4.500 individuos. Viven de la pesca y la caza, son excelentes navegantes, reconocidos por la fabricación de canoas. Celebran la muerte de sus seres queridos, tenían varios dioses hasta el siglo XX, pero hoy la mayoría son católicos.

Una mirada al censo, a través de los grupos étnicos de Loja revela que:

LOJA	SECTOR	INDÍGENA	AFROECUAT ORIANO/A	MONTUBIO/A	MESTIZO/A	BLANCO/A	OTRO/A	Total
	URBANO	0,65 %	2,87 %	0,26 %	92,08 %	3,99 %	0,15 %	100,00 %
	RURAL	2,18 %	0,72 %	0,31 %	95,67 %	1,09 %	0,04 %	100,00 %
	Total	0,74 %	2,75 %	0,26 %	92,28 %	3,83 %	0,14 %	100,00 %

Fuente: Censo de población y vivienda (CPV-2010)

Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC)

Elaborado por: Unidad de Procesamiento-Dirección de Estudios Analíticos Estadísticos-Galo López.

De acuerdo a la Unidad de Procesamiento de la Dirección de Estudios Analíticos Estadísticos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC, 2010), en Loja, más de dos tercios de los ciudadanos se considera mestizo, mientras que el 3.83% de los habitantes se considera de tez blanca. Le siguen en porcentaje las personas afroecuatorianas, cuya cifra se ubica en 2.75% lojanos; mientras que la población indígena el 0,74% se identificaron como parte de este último grupo. Queda 0,14% habitantes que se identifican con otras etnias.

Cuadrado (2015) refiere que cada etnia indígena se establece de acuerdo a sus necesidades, como son los ingresos económicos, permitiendo que cualquier otra etnia social, cultural o de clase infrinja este tipo de condiciones, siendo no igualitarios en el

consumo y satisfacción de sus necesidades.

Asimismo, el autor manifiesta que la discriminación de los grupos étnicos en el área laboral, que se desarrolla por distintos factores y nos lleva a denotar un problema latente en la infancia que viven las distintas etnias como son:

- El acceso a la educación se encuentra obstaculizado por la situación de la lejanía de las viviendas de las comunidades indígenas y montubias, muy a pesar de la voluntad y esfuerzo para asistir a las instituciones, estos muchas veces pierden el derecho a una educación de calidad, falta de información, y varios recursos para poder asistir.
- La situación económica los obliga a aceptar trabajos informales, haciendo a un lado su preparación profesional, lo que al final se ve reflejado en el tipo de contratos que les dan las instituciones ya sean públicas o privadas, este caso ha sido analizado por el gobierno ecuatoriano, para la construcción de “escuelas del Milenio” para disminuir la falta de oportunidades. (Cuadrado, 2015)

1.2.4. Consecuencias de la discriminación laboral

Garzón (2015) nos indica cuales podrían ser las consecuencias de la discriminación laboral en la vida de las personas tiene que ver con la pérdida de derechos y la desigualdad para acceder a ellos; lo cual puede orillar al aislamiento, a vivir violencia e incluso, en casos extremos, a perder la vida.

Por lo tanto, esta discriminación puede producir efectos desiguales como la falta de oportunidades y de la igualdad al trato en los individuos. En definitiva se evidencia la situación real de las personas con discapacidad, adultas mayores, niñas, niños, jóvenes, personas indígenas, con VIH, no heterosexuales, con identidad de género distinta a su sexo de nacimiento, personas migrantes, refugiadas, entre otras, son más propensas a vivir algún acto de discriminación laboral.

1.2.5. Motivos de discriminación

1.2.5.1. Actitudes

Según Moncada, (2014) define como actitud a la “forma de actuar de una persona, el comportamiento que emplea un individuo para hacer las cosas. Es también una disposición anímica del ser humano expresada de algún modo en particular”.

“Las actitudes son un concepto fundamental para la Psicología Social, debido a que nos ayudan a explicar las decisiones y acciones que realizan las personas” (Bizer, Barden y Pretty, 2003). Se considera que las actitudes “son sociales dado que se aprenden y adquieren durante el proceso de socialización, se comparten con otras personas y hacen referencia a objetos de naturaleza y significado social” (Pacheco Ruíz, 2002).

Así en otro criterio “las actitudes hacen referencia a las evaluaciones generales y relativamente duraderas que las personas tienen sobre otras personas, objetos o ideas” (Petty, Wheeler, & Tormala, 2003) y pueden variar en la valencia (positivas, negativas o neutras), intensidad, fuerza, durabilidad, resistencia al cambio y capacidad predictiva de la conducta (Bizer et.al., 2003). Además, “las actitudes, como juicios evaluativos, pueden generar respuestas afectivas, cognitivas y conductuales” (Eagly & Chaiken, 1993).

1.2.5.2. Prejuicios

CENADEH (2012) define como prejuizar de forma negativa o desfavorable a una persona desde una característica externa, por tal razón, los prejuicios como su nombre lo señala juzga sin motivo ni razón aparente a una persona desde una opinión totalmente errónea validando características que no se encuentran acorde con sus valores o aspiraciones, considerando lo diferente como malo, erróneo, inaceptable o inadecuado.

De tal manera en el Título II Derechos; Capítulo Primero que habla acerca de los Principios de Aplicación de los Derechos que garantizan la inclusión laboral igualitaria los cuales se encuentran establecidos en la Constitución de La República del Ecuador referente al artículo 11, numeral 2 lo cual establece que:

Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento,

edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad. (Constitución 2008)

Así también, Garcia et al., (2015) cuestiona que hoy en día nuestra sociedad crea juicios discriminativos dando opiniones que no son agradables para las personas discriminadas; ya sea por la orientación sexual, cultural, económica, edad, etnia, por ejemplo lo que estamos viviendo ahora; que nuestra sociedad no acepta el matrimonio de los homosexuales porque piensan que son un mal ejemplo para los niños y los adolescentes.

Los mismos autores fundamentan que todo tipo de discriminación está sancionada por la ley en el país buscando la igualdad y la creación de una sociedad intercultural. También serán sancionadas las personas que difundan publicidad racista o de contenido discriminatorio.

Andrés (2009) define que los prejuicios y estereotipos son el nivel psicológico del racismo, su base cognitiva. Están presentes en toda la sociedad transmitiéndose de generación en generación en los imaginarios. Son aprendidos generalmente de manera inconsciente desde la infancia. De forma sintética, los prejuicios son ideas preconcebidas, es decir basadas en poco o nulo conocimiento del objeto del prejuicio, y aquí son aplicados a grupos sociales.

Del mismo modo el autor alega que muchos prejuicios y estereotipos han sido ligados a la población afroecuatoriana, y estos, al ser parte de la ideología racista, se encuentran en todos los ámbitos de la vida en sociedad, incluyendo el ámbito laboral. Estos pueden o no manifestarse, estar más o menos presentes en los imaginarios de las personas que trabajan junto con afroecuatoriano.

1.2.5.3. Estereotipos

El Centro Nacional de los Derechos Humanos (CENADEH, 2012) detalla que el estereotipo son percepciones falsas en torno a creencias que coexisten en un grupo de personas las que frecuentemente son comparadas con cada uno de los integrantes del grupo, muchas de ellas son exageradas y pueden determinar exclusión y discriminación al individuo afectado de una forma determinada.

Por otro lado, García et al., (2015) considera que los estereotipos son el juzgamiento de ciertas características hacia una persona o a un grupo de personas ya sea por motivo cultural, étnico, categoría social, edades, físico, etc y esto se crea dentro de la sociedad como un círculo vicioso, por ejemplo en nuestra sociedad dan sobrenombres a los afrodescendientes como “negros vagos” y a los indígenas como “indios”.

1.3. Condiciones Socioeconómicas De Los Afroecuatorianos

1.3.1. La cultura afroecuatoriana

1.3.1.1. Historia

Según Antón, (2007). Citado por Villa, (2015) descubre que los afroecuatorianos son aquellas personas de tez negra descendientes de la raza africana, los cuales llegaron a Ecuador y sobrevivieron en la opresión del esclavismo y la trata que se desarrolló en el Atlántico. De acuerdo a Garzón (2015) explica que en los años de 1534 se observa en el Ecuador los primeros afroecuatorianos, para aquel tiempo los españoles fundaron Quito, siguiendo la historia ecuatoriana para el siglo XVII, se pudo presenciar la trata y comercio de esclavos africanos.

Villa (2015) menciona que diferentes civilizaciones africanas venían de las Antillas y comercializados con rumbo a Perú, es así que con el pasar de los años, se jerarquizaron siendo dirigentes de esclavitud llamados también como cimarrones, manteniéndose hasta la llegada de los españoles terminando para ese entonces con el escalafón de los jefes negros. Seguidamente García, León, y Mazón (2015) nos indican que después de su llegada la población afroecuatoriana organizó sus propias comunidades al margen de la población indígena y los colonizadores españoles, principalmente en Esmeraldas y

sectores aledaños. Los afroecuatorianos eran trasladados a haciendas de la costa y la sierra para ser esclavizados por españoles, realizaban labores como la agricultura y la ganadería y la mayor parte de las mujeres eran violadas y tratadas de manera inhumana.

Los mismos autores contrastan que otro ingreso al país importante de afrodescendientes se dio en el Gobierno del General Eloy Alfaro a finales del siglo XIX e inicios del siglo XX. Con la construcción del ferrocarril de Durán se produjo una pequeña inmigración de obreros provenientes de Jamaica, la mayoría de ellos se quedaron y formaron familias en Ecuador.

1.3.2. Condiciones sociodemográficas

1.3.2.1. Asentamiento

Seguidamente Cabello (2010) recuenta que la mayoría de los negros ecuatorianos proceden de los supervivientes de los buques negreros estancados en las costas del norte de Ecuador y de Colombia, estos hechos dados en los siglos XVII y XVIII. Ellos organizaron sus comunidades muy aparte de los indígenas y de los conquistadores españoles. Se situaron en Esmeraldas, consecutivamente se desplazaron a otras zonas, como son a la provincia de Imbabura y la región Amazónica.

Igualmente Bello y Rangel, (2002) citado por Garzon, (2015) revela que se encuentran asentados la mayor parte de negros y mulatos en las provincias de Imbabura y Carchi, cuya identificación de afroecuatoriano se la denomina por factores de nivel económico, académico y por las oportunidades de movilidad social.

Del mismo modo Villa, (2015) expresa que los negros del Chota, procedían de las costas de Chalas y el Congo, fueron llevados por los Padres Jesuitas de Colombia, otros arribaron siguiendo las aguas del Río Mira, llegando hasta las tierras de los Caras y Pastos trabajando en las mitas y los obrajes como esclavos, esto duró hasta 1852 dando fin de la esclavitud en el Gobierno de José María Urbina, lo que originó pobreza y hambre, obligándose a regresar a las haciendas, al final al ser tratados mal se rebelaron y lucharon por una mejor calidad de vida.

Por otra parte, Garzón (2015) señala que la mayor parte de habitantes afroecuatorianos se encuentran concentrados en grandes ciudades de la costa y sierra norte ecuatoriana, aunque muy pocos están distribuidos alrededor de todo el suelo

Ecuatoriano, a decir del autor, el núcleo dominante de la identidad negra, se localiza en las áreas del norte de Esmeraldas donde se asientan las comunidades negras originarias de África Occidental. Si bien en los orígenes de la colonización, en las provincias amazónicas de Napo y Sucumbíos, estuvieron presentes grupos de afroecuatorianos, éstos nunca fijaron su residencia en las zonas de colonización y se mantuvieron en las etapas iniciales de los asentamientos sólo cuando existió madera. Una vez que fueron explotadas estas reservas, los colonos negros regresaron a sus lugares de origen o bien emigraron hacia otras provincias del país. En gran medida el bajo volumen de población afroecuatoriana en la Amazonía es un indicador del proceso señalado.

1.3.3. Condiciones sociales de los afroecuatorianos

Sistema de Indicadores Sociales de los Pueblos Afroecuatorianos (SISPAE, 2011). Nos describe:

Los hitos generales que muestran los afroecuatorianos indican el ambiente crítico en que se encuentran en el país, lo que se descifra en un escenario caracterizado por patrones de exclusión y desventajas sociales, igual que en otros países latinoamericanos, los afroecuatorianos comparten situaciones referidas a la discriminación del empleo, al estereotipo de la personalidad, seguidamente es indudable su marcada decadencia económica, social y política.

Además SISPAE (2011) considera que es una práctica que siempre se ha dado en la sociedad lo que afecta el desarrollo de los afroecuatorianos desde varias situaciones. Es así que en el plano personal genera falta de autoestima y rencores, mientras que en el plano grupal se da factores de aislamiento, indignación e inclusive afecta a la economía de la víctima de dicha violencia ya sea verbal, física o psicológica, causando también desintegración de familias y a nivel nacional la falta de desarrollo.

1.3.3.1. Inclusión social

Consecutivamente Vallejo, Escobar, y Balanta (2012) exponen a la inclusión social desde la equidad y respeto hacia las diferencias, beneficia a los colectivos independientemente de sus características, sin etiquetar ni excluir pretende proporcionar un acceso equitativo, haciendo ajustes permanentes para permitir la participación de todos y valorando el aporte de cada persona a la sociedad.

Del mismo modo Garcia et al., (2015) consideran el concepto de inclusión social viene dado desde mucho tiempo atrás pues al referirnos a éste se nos viene directamente la palabra integración, el hecho de incluir personas o simplemente objetos nos lleva a un acto de unirlos por características similares; inclusión social fue el nombre que se le dio a la antes llamada integración social, dicha definición explicaba que es un proceso de permitir que personas que se encuentren marginadas puedan hacer uso de sus derechos y ser tratados como seres humanos alcanzando un nivel de bienestar positivo.

1.3.3.2. Exclusión Social

Martínez (2010) refiere a la exclusión social como la situación y factores que impiden la satisfacción de las necesidades básicas de las personas como son: trabajo, vivienda, educación, salud y su participación social.

En esta situación se encuentran todas aquellas personas sin hogar; los inmigrantes que sufren el racismo y la xenofobia; los ancianos que perciben unas pensiones insuficientes o no tienen derecho a ellas, carecen de la asistencia médica necesaria y viven en la más completa soledad; los ex reclusos y los ex toxicómanos que ven obstaculizada su reinserción en la sociedad; las personas que, a causa del paro o de la enfermedad, pierden sus trabajos y se ven sumidas en una situación precaria, etc.

Cordera, Ramírez, & Ziccardi, (2008) citado por Garcia, Leon, & Manzón, (2015) consideran:

La exclusión social implica rechazo, violencia y negación de derechos, es entendida como un fenómeno lo que constituye uno de los principales retos a enfrentar el Estado, de modo que promuevan y fomenten una nueva civilización en la búsqueda de la inclusión del otro, con base en el reconocimiento de la diversidad y la diferencia de las sociedades complejas.

Bajo estos argumentos puedo determinar que la exclusión social se deriva de la falta de oportunidades y factores que obstaculizan la calidad de vida de las personas, esto se puede diferenciar en determinados grupos sociales en pocas palabras existe discriminación por parte de la ciudadanía al impedir el goce de los derechos y deberes.

1.3.3.3. *Desigualdad socioeconómica*

En este apartado Fanjul (2014) nos indica que la desigualdad social es la situación en que se encuentran las personas con acceso desigual a los recursos, servicios y posiciones que la sociedad valora.

Las causas de la desigualdad social son principalmente económicas, culturales y sociales, tales como:

- 1- **Sistemas fiscales injustos**, la percepción de diferencias entre los grupos minoritarios que pagan mayor impuestos que los de mejor condición económica. Las leyes y reglas actuales deben cambiar para evitar que los impuestos sobre el consumo o sobre los salarios sean superiores a los impuestos sobre las rentas del capital.
- 2- **Corrupción y flujos ilícitos de capitales**. Esto se da a partir de la deuda pública y la capacidad de evasión de impuestos.
- 3- **Distribución injusta de la inversión y el gasto público**. La desigualdad en preferencias de ciertos rasgos ya sean étnicas, de clase, geográficas, religiosas, etc., que se benefician en servicios sociales básicos como salud o educación, o mejores infraestructuras.
- 4- **Distribución injusta de la tierra**. Concentración bienes por manos poderosas e inversores extranjeros, dejando de lado a las personas nativas herederas de las tierras locales.
- 5- **Acceso desigual al capital, conocimiento y tecnología**. El progreso se sostiene en el acceso de conocimientos, tecnología y capital, los obstáculos crean vulnerabilidad hacia la escasez.
- 6- **Privatización**. A pesar de que el gobierno actual del Ecuador ha trabajado arduamente contra la privatización, existen ciertos sectores de servicios como la salud, educación y tecnología con costos desmesurados, siendo esto participe d el violación de los derechos humanos.
- 7- **Acceso injusto a la información y exclusión de los espacios de toma de decisiones sobre políticas que influyen en nuestras vidas**. Las influencias políticas y la corrupción dentro del sistema democrático, afecta a las decisiones libres y voluntarias de los ciudadanos.
- 8- **Desigualdad de género**. Las desigualdades actuales entre hombres y mujeres son el resultado de políticas, prácticas y creencias injustas, donde se ven mayor afectadas el género femenino, en formas de exclusión laboral.

9- Impunidad y control del sistema judicial. La ley se debe aplicar a todos por igual, de manera justa contra la violencia y discriminación, aparte de otros delitos que le compete a la jurisprudencia, lo que no se lleva a cabo por evidentes razones de conveniencias dentro del sistema jurídico.

10-Conflicto. En ocasiones, la violencia y el conflicto no sólo producen pobreza, sino que son un mecanismo para reforzar y perpetuar el poder de determinados grupos de población sobre otros, o una vía para consolidar el acceso privilegiado de unos cuantos a dinero público o recursos naturales, en su país o fuera del mismo.

1.4. Afroecuatorianos En El Ámbito Laboral

En la actualidad es muy difícil cambiar a la sociedad racista, poder tener estudios, libros, y acceso a información con respecto a la discriminación laboral existente en los diversos grupos que han sufrido racismo, como por ejemplo los indígenas y afroecuatorianos.

Se evidencia como una vez más, los grupos blancos/mestizos tienen muestras de un racismo muy grotesco y que está cubierto por una hipocresía social. Muestra de este racismo es que hay muy pocos estudios sobre esta temática a los cuales se puede acceder con facilidad. Los medios tradicionales han hecho poco o nada por publicarlos.

1.4.1. Evolución en lo laboral

A su vez Burgos (2013) argumenta que la pobreza y la desigualdad por ingresos en el Ecuador han experimentado importantes caídas en el período 2006 - 2012. Es notoria la caída de este problema social en los niveles nacional, región Costa y afroecuatorianos y en menor medida, aunque importante, para casi todos los grupos demográficos del país.

La pobreza por ingresos es un problema social que se reduce con facilidad en el corto plazo gracias del crecimiento económico, no obstante, a mediano plazo sólo cambios en la distribución del ingreso generan caídas en los indicadores de pobreza. Tomando en cuenta que la economía ecuatoriana ha experimentado un crecimiento económico sostenido durante la última década es evidente que la reducción de pobreza responde a la aplicación de políticas públicas que han mejorado la redistribución de ingreso.

1.4.1.1. Inserción laboral

Según Garcia et al., (2015) consideran que la inclusión laboral es un proceso en el que intervienen distintos factores, desde las características personales que presentan las personas y las oportunidades que existe en el mundo laboral, lo que conllevaría a definirlo como la promoción de empleo, la creación de fuentes de trabajo y la incorporación de las personas al mercado laboral.

De la misma manera Velasco (2015) nos interpreta que este proceso avanza de a poco, pues no se ha cumplido en su totalidad con la inserción laboral del 7,2% de los afroecuatorianos en las entidades estatales, como lo dispone el decreto, es así que en el Ecuador, la población afroecuatoriana es de 1 042 812 personas, de acuerdo a datos de la Defensoría del Pueblo, el 9,03% de ellos, se dedican a actividades domésticas y artesanales; el 7,83% a servicios y ventas; el 6,69% está vinculado a las Fuerzas Armadas y el 2,70% cumple funciones en direcciones y gerencias, el 3,59% (37 436 personas) trabajan para el Estado.

1.4.1.2. Exclusión laboral

Así Cedrés Y Maillot (2013) conceptualizan como el quiebre laboral desde los vínculos del individuo a la sociedad, desde los factores económico, social y laboral quedando desde un ente activo a pasivo, es decir marginados en términos sociales y económicos, o productivas en particular, por lo que la exclusión afecta a un gran número de ciudadanos ecuatorianos al no existir fuentes de trabajo que estabilicen las necesidades básicas del individuo.

Luego Garcia et al., (2015) emiten que la exclusión laboral es la falta de oportunidades en el mercado laboral que sufren determinados grupos por el poco conocimiento de sus habilidades y potencial. Esto se debe a que, por motivos de etnia, discapacidad, edad, género, entre otros; no se le da valor suficiente a su trabajo.

1.4.2. Diferencias de empleabilidad

Según Cera (2015) articula sin duda alguna, que la empleabilidad es un aspecto de suprema importancia para poder tener alguna oportunidad laboral, la misma que se da de acuerdo al perfil y competencias del postulante.

- **Autoconfianza y autoconocimiento.** Es la capacidad de mantener una imagen verídica conociendo las debilidades y fortalezas del individuo.
- **Aprendizaje continuo.** Es una herramienta básica para la superación profesional puesto que las instituciones necesitan de innovación y el empleo obsoleto de información es rápidamente despedido.
- **Buen comunicador.** El postulante debe tener facilidad de dialogo y comunicación.
- **Flexibilidad.** La flexibilidad de los pensamientos y decisiones crearan un entorno acorde con los cambios.
- **Toma de decisiones.** El criterio y la toma de decisiones deben ser adecuadas y a conveniencia de ambas partes tanto al empleador como para el empleado en consecución de los objetivos propuestos en la institución.
- **Gestión del tiempo.** El tiempo es la base de la productividad, la persona debe ser ordenada y disciplinada para estar acorde con la empresa.
- **Proactividad y emprendimiento.** Una buena actitud creara una imagen positiva en las organizaciones siendo un candidato efectivo para la empresa. Es la capacidad de solución de problemas.
- **Redes de cooperación.** Las agrupaciones de personas son absolutamente muy eficaces para el objetivo del empleo y multiplicadoras en resultados.
- **Competencias digitales.** En la actualidad es fundamental innovarse en tecnología en pleno siglo XXI, hoy en día los negocios trabajan a través de las tecnologías por lo que estos conocimientos son básicos en el postulante.

CAPITULO II
METODOLOGÍA

2.1. Diseño de investigación

La presente investigación ha utilizado una metodología de carácter mixto utilizando tanto datos cualitativos como cuantitativos siendo el principal instrumento de investigación el programa atlas TI versión 7.5.7, es así que para lograr nuevos conocimientos del problema y comprobación de los objetivos específicos planteados se aplicaron los siguientes métodos según los conceptos de (Cegarra Sánchez, 2012):

- **Cualitativo** porque se basa en estudiar la situación de las personas en un contexto laboral deseando explicar los fenómenos de acuerdo a los significados que poseen las personas enlazadas y también este involucra la utilización y recogida de gran diversidad de entrevistas, historias de vida, observaciones, contenidos históricos, experiencias personales y laborales que relatan las realidades confusas y el significado en la vida de las personas.
- **Método bibliográfico:** ya que se extrajo de un problema social para conocerlo, profundizarlo y argumentarlo científicamente con respaldo bibliográfico.
- **Método descriptivo:** Este método permito plasmar una descripción objetiva del contexto actual en la que se desarrolla el problema existente de nuestra sociedad.
- **Método Inductivo:** Este método se lo utilizo al comienzo del proceso investigativo, el cual permitió el cumplimiento de los objetivos planteados que se enfocaron en conocer cuáles son las conductas discriminatorias más comunes hacia las personas afroecuatorianas.
- **Método Deductivo:** Este método ayudo a obtener ideas y partir de aspectos generales a particulares y con ello se planteó las respectivas conclusiones y recomendaciones en dirección a los objetivos planteados.
- **Analítico-Sintético:** Este método se lo empleo para tabular, analizar e interpretar la información recopilada de los instrumentos.

Además, esta investigación también se basó en un trabajo de campo con la aplicación de entrevistas y averiguaciones, con la intención de descubrir las condiciones reales del problema pasas saber si existen posibles conductas discriminatorias más comunes que hacia las personas afroecuatorianas en relación al entorno en el que viven.

2.2. Técnicas e instrumentos de selección y recolección de información.

2.2.1. Técnicas

Bola de nieve es una técnica que permitió seleccionar y reclutar al azar las primeras personas afroecuatorianas, seguidamente se procedió a contactar los primeros participantes, se llevó a efecto las entrevistas en las cuales se les solicitaba que identifiquen y nombren a otras personas que pertenezcan a su mismo origen cultural. Así repitiendo el procedimiento se formó una línea de referenciados que permitieron incrementar considerablemente la probabilidad de localizar las características deseadas en la población. Dicho proceso resultó efectivo ya que permitió al investigador generar cierto grado de confianza con cada una de las personas entrevistadas.

El **programa Atlas.TI versión 7.5.7** es una técnica que identifica códigos, los códigos se agrupan en temas y se usa el software de análisis Atlas.TI versión 7.5.7 que es utilizada para el análisis de los datos cualitativos, que garantiza una mayor calidad en los resultados y optimiza los tiempos requeridos para dicha labor, el mismo que emplea una serie de códigos sistematizados de las entrevistas realizadas a las personas afroecuatorianas indagadas en la presente investigación, con la ejecución de este instrumento se dio paso a la presentación de las redes semánticas, siendo de gran ayuda para la comprensión de los datos.

2.2.2. Instrumentos

Los instrumentos que se utilizaron para el desarrollo de la siguiente investigación fueron:

Ficha Sociodemográfica (Ad-hoc).- Está basada en averiguar información relacionada sobre los datos sociodemográficos y el contexto laboral de las personas afroecuatorianas, la cual consta de 17 ítems que son: edad, sexo, país de origen, origen cultural, estado civil, hijos/as, estudios, ciudad en la que trabaja, sector en el que trabaja, puesto de trabajo, tipo de contrato, jornada laboral, antigüedad de la empresa, salario mensual aproximadamente, discapacidad, y si pertenecen a alguna organización, gremio, asociación. Esta información será de uso exclusivo e intransferible y sólo se utilizará para realizar estadísticas, mas nunca para identificar a la persona que rellena el cuestionario.

Entrevista. – Se centra en buscar información con preguntas abiertas dando la oportunidad a recibir más matices de la respuesta acerca del contexto laboral tales como: el sector, antigüedad y posición que ocupa dentro de la organización; asimismo preguntas acerca de la experiencia de las personas afroecuatorianas en el trabajo, la cual se va a explorar si las personas han sido víctimas de discriminación abiertas y sutiles en relación con la empresa y con sus compañeros respecto a su identidad cultural, preguntas tales: ¿Cómo se siente trabajando en esta organización?, ¿Y la relación con sus compañeros?, ¿Cómo se siente trabajando en esta empresa con respecto a su identidad?, ¿Ha habido alguna vez en que han resaltado su origen cultural, con algún comentario, algún comportamiento? ¿Quién?, ¿A quién?, ¿Cómo se siente?, ¿Siente que su trabajo está siendo valorado?; Si el participante hace referencia al concepto de discriminación se le pedirá que de una Definición. ¿Qué entiende?, ¿Cómo se manifiesta?, ¿Cómo afecta a su trabajo?, También a lo largo de toda la entrevista se explorará cuáles serían las consecuencias o efectos respecto a la integración o segmentación a nivel sociocultural, laboral y a la vida personal preguntas tales como: ¿Participa en las actividades extra-laborales organizadas por sus compañeros de trabajo?, ¿Por qué? ¿Su familia suele participar en estas actividades?,¿Por qué?, ¿Qué fue lo que le llevó a (no) participar en las actividades?, ¿Cómo se siente y cómo afecta a su vida personal y laboral? A lo largo de toda la entrevista se procederá a realizar más preguntas abiertas sobre: ¿Cómo percibe su entorno laboral con respecto a las personas en general?, ¿Qué políticas o medidas organizaciones recomendaría usted que pueden mejorar la experiencia de las personas en el trabajo?

2.3. Muestra

Se trabajó con una muestra de 20 personas afroecuatorianas que se han trabajado o hayan trabajado en los últimos seis meses en la ciudad de Loja.

2.4. Criterios de inclusión

Se trabajó con personas que se consideren afroecuatorianos y a su vez que se encuentren trabajando o hayan trabajado en los últimos seis meses en la ciudad de Loja. Además que cuenten con un salario mensual y que accedan al consentimiento informado verbal para ser grabados por parte del entrevistador.

2.5. Criterios de exclusión:

Se excluyó del estudio aquellas personas que sean de raza diferente a la afroecuatoriana, que no sean extranjeros, que no cuenten con trabajo o sean estudiantes sin trabajo de tiempo completo o medio tiempo, a niños y adultos mayores.

2.6. Procedimiento:

El procedimiento de la presente investigación consistió en una previa información y capacitación por parte del equipo investigativo de la Universidad Técnica Particular De Loja, asimismo cabe recalcar que para la obtención de datos que ayuden a sustentar la presente investigación se procedió a realizar exploraciones para conocer y saber si existen personas afroecuatorianas que se encuentren laborando o hayan trabajado en los últimos seis meses en diferentes entidades públicas como privadas en la ciudad de Loja.

Seguidamente se continuo con el desarrollo de la aplicación de las entrevistas que contienen las preguntas necesarias para obtener la información que requieren los objetivos, en las cuales se inició con un acercamiento previo con estas personas donde en cada conversación y entrevista se les explicaba cuál era el fin de la misma, logrando así cierto grado de empatía con la persona entrevistada. Del mismo modo se obtuvo un consentimiento informado verbal quienes si permitieron ser grabados por parte del entrevistador donde se le aseguro que su narración e información, no será revelada públicamente. Dichas entrevistas se realizaron en ambientes agradables y en distintos momentos con una duración entre 10 a 30 minutos por cada entrevista aproximadamente; lo cuales fueron de manera anónima, con el fin de que los entrevistados nos den su opinión y su criterio importante acerca de su experiencia laboral, la misma que permitió conocer las dificultades de estas personas que viven el día a día referente a su situación económica y estabilidad laboral. Además, al finalizar cada entrevista se aplicó una ficha informativa previamente estructurada acerca de los datos sociodemográficos y experiencia laboral de cada entrevistado, lo cual sólo se utilizará para realizar datos estadísticos, mas nunca para identificar a la persona que rellena el cuestionario esto con el fin de guardar la integridad del entrevistado.

Los datos obtenidos en las fichas sociodemográficas se procesaron, mediante el programa Microsoft Excel 2010 donde nos muestran estadísticamente, las respuestas que brindaron las personas entrevistadas en relación con: edad, sexo, origen cultural, estado civil, estudios, contexto laboral, antigüedad de la empresa, salario mensual

aproximadamente. Su forma de calificar fue la siguiente: se tabulaba cada ítem por separado anotando el porcentaje obtenido en el mismo; estos resultados, se expondrán en tablas y gráficos para su mejor comprensión.

Asimismo se llevó acabo la transcripción de cada una de las 20 entrevistas en el programa Microsoft Word 2010, teniendo en cuenta un formato de transición donde se nombró el sujeto A: entrevistador y sujeto B: entrevistado, dichas transcripciones señaladas fueron escuchadas muy cuidadosa y detenidamente, para lo cual se llevó un tiempo entre 4 a 6 horas aproximadamente por cada transcripción.

Consecutivamente se usó el software de análisis Atlas.TI versión 7.5.7, donde se introdujeron cada una de las entrevistas que se transcribieron en el programa Microsoft Word 2010, el cual se explicó detalladamente el proceso en el apartado 3.2 entrevistas en el programa Atlas.TI versión 7.5.7.

Finalmente gracias a los datos recogidos, se procedió a la interpretación de los resultados obtenidos, se discutieron los resultados, se lograron las conclusiones de la investigación, se expresaron las recomendaciones necesarias, se creó una guía de buenas prácticas inclusivas para las personas afroecuatorianas en el entorno organizacional para mejorar la calidad de vida laboral, se exhibieron las referencias de las bibliografías buscadas y se exhibieron anexos.

CAPITULO III
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1. Ficha Sociodemográfica

Como hablamos en capítulos anteriores, la sociedad ecuatoriana se ve influenciada por varias paradojas, producto de una historia variada y compleja, que se manifiestan en diferentes ámbitos de nuestra vida social. Somos un país con una gran riqueza cultural, con una población trabajadora que no pierde sus sueños de progreso y bienestar de sus familias. Esas características son las que nos permiten mantener una mirada positiva de nosotros mismos. Sin embargo, a este orgullo contrastan las grandes desigualdades y racismo como es el ejemplo claro en las personas afroecuatorianas, lo que ha conllevado a los obstáculos en el factor laboral, lo que genera en muchas personas opiniones pesimistas o desaliento sobre nuestro devenir como país.

Para esta parte de la tesis he aplicado una ficha sociodemográfica que me permite conocer la percepción ciudadana afroecuatoriana sobre la inclusión y discriminación laboral en la ciudad de Loja. Esta ficha ha sido dirigida en primera instancia a las personas afroecuatorianas por estar considerado el grupo más discriminado en el Ecuador, para esto he tomado una muestra de 20 personas, valor que si bien no es representativo nos permite tener una pauta sobre la opinión de éste grupo, tomando en cuenta aspectos generales y laborales como son: edad, sexo, país de origen, origen cultural, estado civil, hijos/as, estudios, ciudad en la que trabaja, sector en el que trabajo, puesto de trabajo, tipo de contrato, jornada laboral, antigüedad de la empresa, salario mensual aproximadamente, discapacidad, y si pertenecen a alguna organización, gremio, asociación, lo cual presentare en los siguientes gráficos estadísticos:

Tabla 2. Edad

VARIABLE	n	%
18 a 23 años	5	25
24 a 29 años	2	10
30 a 35 años	5	25
36 a 41 años	4	20
42 a 47 años	1	5
Más de 48 años	3	15
TOTAL	20	100

Fuente: Ficha sociodemográfica aplicada a personas afroecuatorianas

Elaborado por: Castillo Requena, Jimmy Xavier

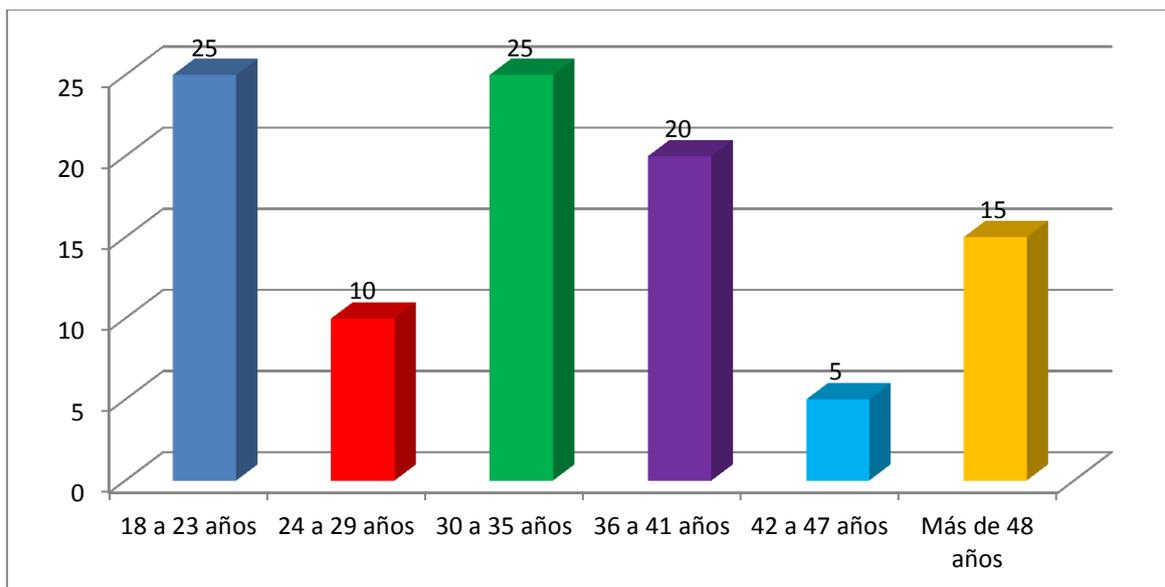


Gráfico 1. Edad

Fuente: Ficha sociodemográfica aplicada a personas afroecuatorianas

Elaborado por: Castillo Requena, Jimmy Xavier

De acuerdo al gráfico del total de 20 personas afroecuatorianas registradas se puede observar que el 25% oscilan las edades de 18 a 23 años y las edades 30 a 35 años, el 20% se destacan las personas de 36 a 41 años, el 15% más de 48 años, el 10% de 24 a 29 años y finalmente el 5% se encuentran en las edades de 42 a 47 años.

Bajo esta estadística se puede determinar que la mayoría de personas afroecuatorianas se encuentran en una edad propicia para las jornadas laborales. No obstante hay que tomar en cuenta que en el Ecuador las edades laborales llegan solo hasta los 40 años, de allí existe una discriminación como se lo evidencia en el gráfico estadístico que hay un descenso de personas que trabajan en edades de 42 a más de 48 años.

Tabla 3. Sexo

VARIABLE	n	%
Mujer	4	20
Hombre	16	80
TOTAL	20	100

Fuente: Ficha sociodemográfica aplicada a personas afroecuatorianas

Elaborado por: Castillo Requena, Jimmy Xavier

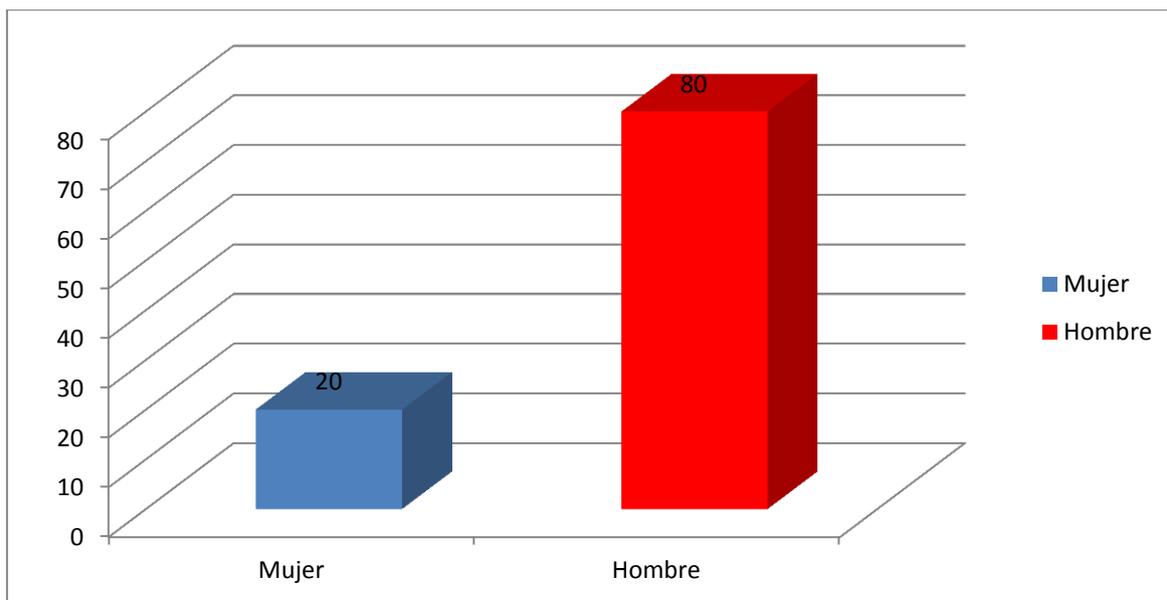


Gráfico 2. Sexo

Fuente: Ficha sociodemográfica aplicada a personas afroecuatorianas

Elaborado por: Castillo Requena, Jimmy Xavier

Del gráfico estadístico, del total de 20 personas afroecuatorianas, el sexo masculino ocupa el mayor porcentaje con un 80%, y el femenino con el 20%.

Según los datos del INEC (2016) la población afroecuatoriana supera los 604.009 personas, de las cuales el 51.6% son hombres y el 48.3% mujeres. Teniendo en cuenta la distribución, se encuentra que la mayor parte de la población afroecuatoriana es adulta, pues cerca del 55.3% se encuentran entre los 18 y los 64 años, mientras la población infantil ocupa el segundo lugar en importancia, donde cerca del 21.5 % se sitúa entre los 0 años y los 9 años, luego se sitúa la población adolescente (17.5%) mientras la población superior de 65 años superan los 34.071 adultos mayores (5.64%)

Tabla 4. Estado civil

VARIABLE	n	%
Soltero	9	45
Casado	7	35
Divorciado	1	5
Unión Libre	2	10
Viudo	1	5
TOTAL	20	100

Fuente: Ficha sociodemográfica aplicada a personas afroecuatorianas

Elaborado por: Castillo Requena, Jimmy Xavier

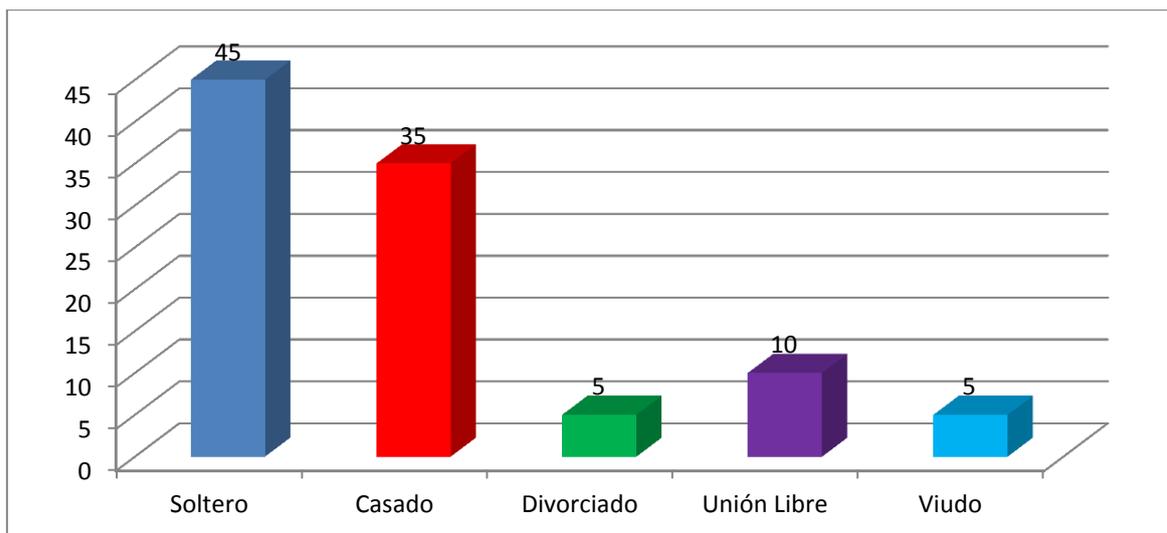


Gráfico 3. Estado civil

Fuente: Ficha sociodemográfica aplicada a personas afroecuatorianas

Elaborado por: Castillo Requena, Jimmy Xavier

De acuerdo a los datos estadísticos gráfico se puede evidenciar que el 45% de la población afroecuatoriana son solteros, el 35% casados, el 10% se encuentran en unión libre, y el 5% restante son divorciados y viudos respectivamente, lo que conlleva a deducir que en la mayor parte de encuestados, contribuyen en el hogar con los gastos que se realizan diariamente brindando mejores condiciones de vida a la familia y a los que dependen de ellos. De acuerdo al INEC (2016) señala que el 40% de los afroecuatorianos son solteros. Para aquellos que son solteros se puede diferenciar las grandes oportunidades que esto conlleva a la superación laboral y posiblemente académica.

Tabla 5. Nivel académico

VARIABLE	n	%
Primarios	2	10
Secundarios	15	75
Pregrado	3	15
Postgrado	1	5
TOTAL	20	100

Fuente: Ficha sociodemográfica aplicada a personas afroecuatorianas

Elaborado por: Castillo Requena, Jimmy Xavier

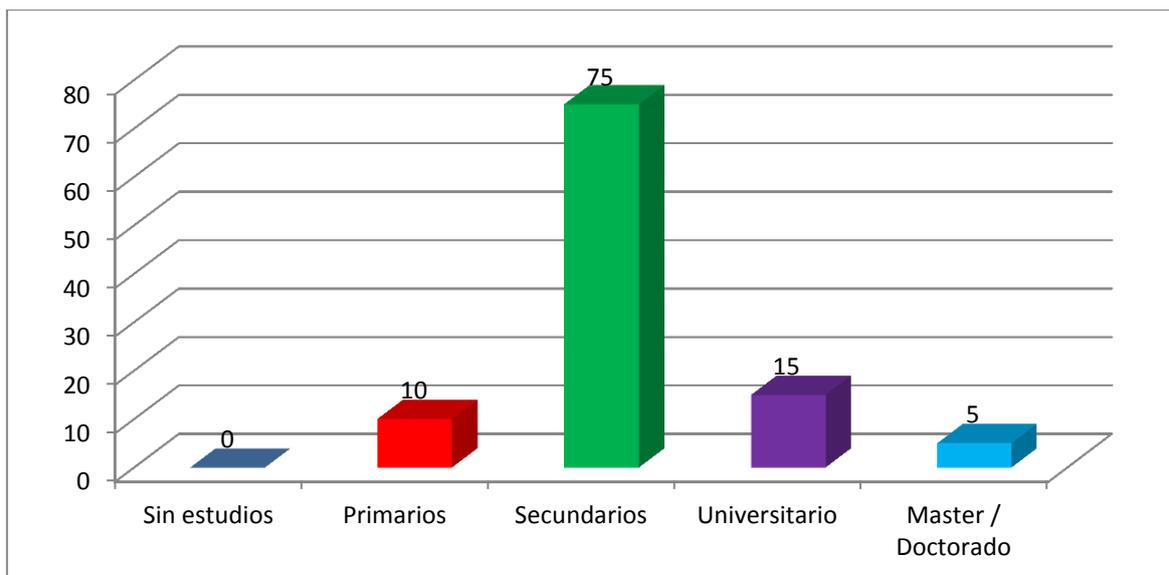


Gráfico 4. Nivel académico

Fuente: Ficha sociodemográfica aplicada a personas afroecuatorianas

Elaborado por: Castillo Requena, Jimmy Xavier

De los 20 afroecuatorianos entrevistados se puede evidenciar que el 75% han terminado sus estudios secundarios, el 15% universitarios, el 10% primarios y el 5% el doctorado. De esta forma los grupos étnicos del Ecuador presentan las peores condiciones de vida, los niveles más bajos escolarización con sistemas educativos adecuados, una grave situación de desempleo, un mínimo acceso a los servicios sociales y una fuerte discriminación racial.

Tabla 6. Sector laboral

VARIABLE	n	%
Publico	8	40
Privado	12	60
TOTAL	20	100

Fuente: Ficha sociodemográfica aplicada a personas afroecuatorianas

Elaborado por: Castillo Requena, Jimmy Xavier

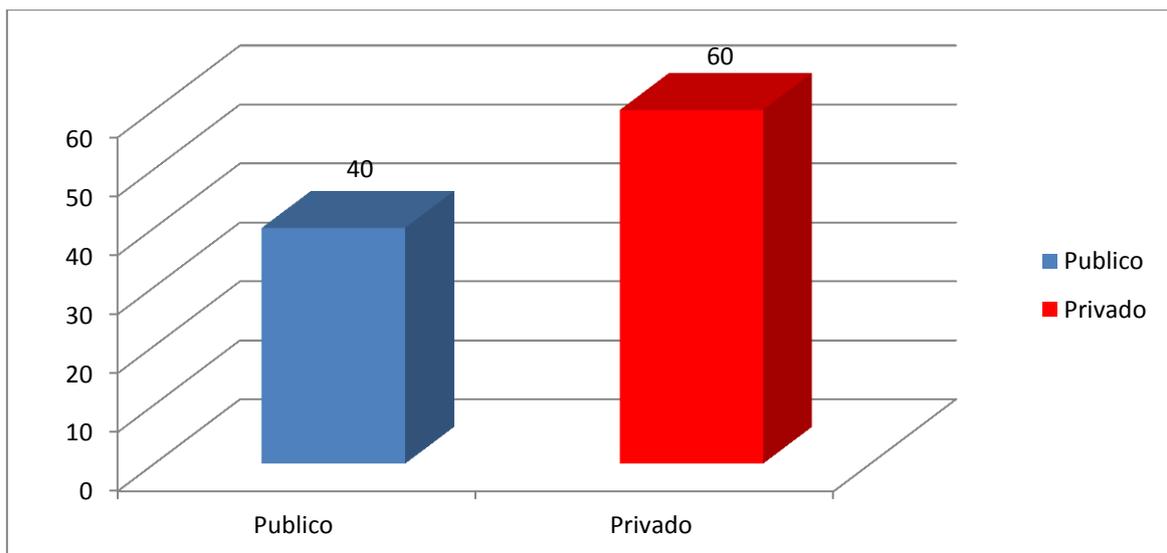


Gráfico 5. Sector laboral

Fuente: Ficha sociodemográfica aplicada a personas afroecuatorianas

Elaborado por: Castillo Requena, Jimmy Xavier

De los datos encontrados se puede observar que el 60% de las personas afroecuatorianas trabajan en lugares del sector privado, mientras que el 40% señalan estar en un sector público.

Bajo estos datos se puede analizar que la mayor plaza de trabajo es de nivel privado puesto que las personas afroecuatorianas suelen desenvolverse en negocios propios u oficios característicos como el futbol, no obstante le secuencia el sector público deduciendo que las personas afroecuatorianas se desenvuelven sobre aspectos públicos de una manera eficiente y han avanzado pasos agigantados con este tipo de trabajos.

Tabla 7. Profesión u oficio al que se dedica

VARIABLE	n	%
Trabajo en Restaurant	6	30
Camarógrafo	1	5
Conserje	1	5
Deportista en lucha	6	30
Futbolista	4	20
Coreógrafo	1	5
Vendedor minorista	1	5
TOTAL	20	100

Fuente: Ficha sociodemográfica aplicada a personas afroecuatorianas

Elaborado por: Castillo Requena, Jimmy Xavier

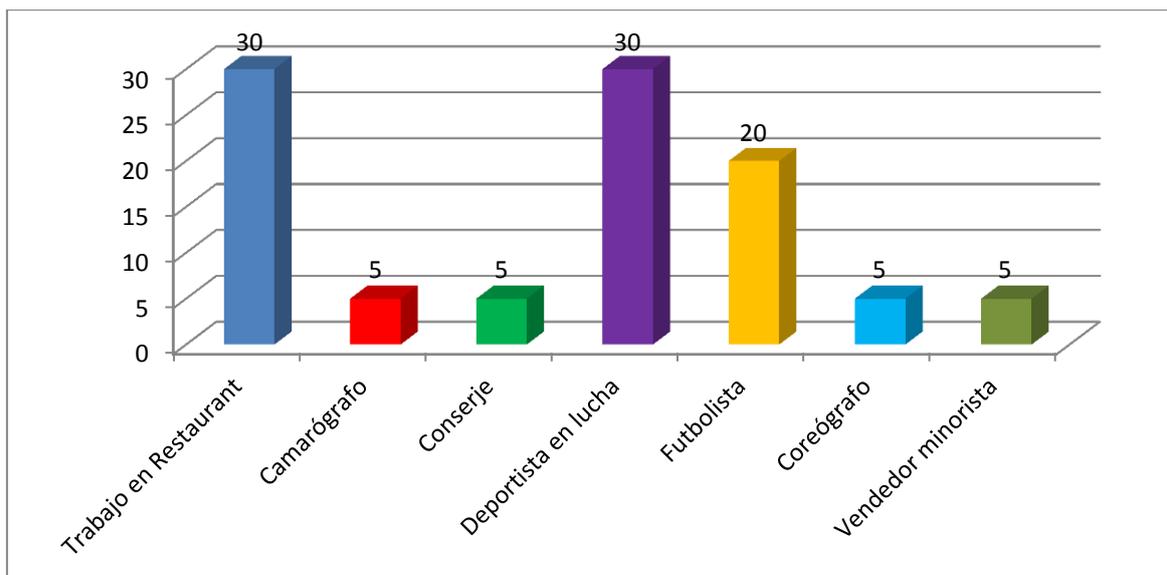


Gráfico 6. Profesión u oficio al que se dedica

Fuente: Ficha sociodemográfica aplicada a personas afroecuatorianas

Elaborado por: Castillo Requena, Jimmy Xavier

Interpretación

Según los datos el 30% correlativo se encuentra en oficios de restaurant y también en deportes como es la lucha profesional, seguido del 20% cuyas actividades se encuentran dentro del deporte como es el futbol, los 5% restantes señalan ser camarógrafo, conserje, coreógrafo y vendedor minorista.

Tabla 8. Tipos de contrato

VARIABLE	n	%
Indefinido	4	20
A prueba	0	0
Eventual	3	15
Ocasional	0	0
De temporada	4	20
Expreso	3	15
Negocio propio	6	30
TOTAL	20	100

Fuente: Ficha sociodemográfica aplicada a personas afroecuatorianas

Elaborado por: Castillo Requena, Jimmy Xavier

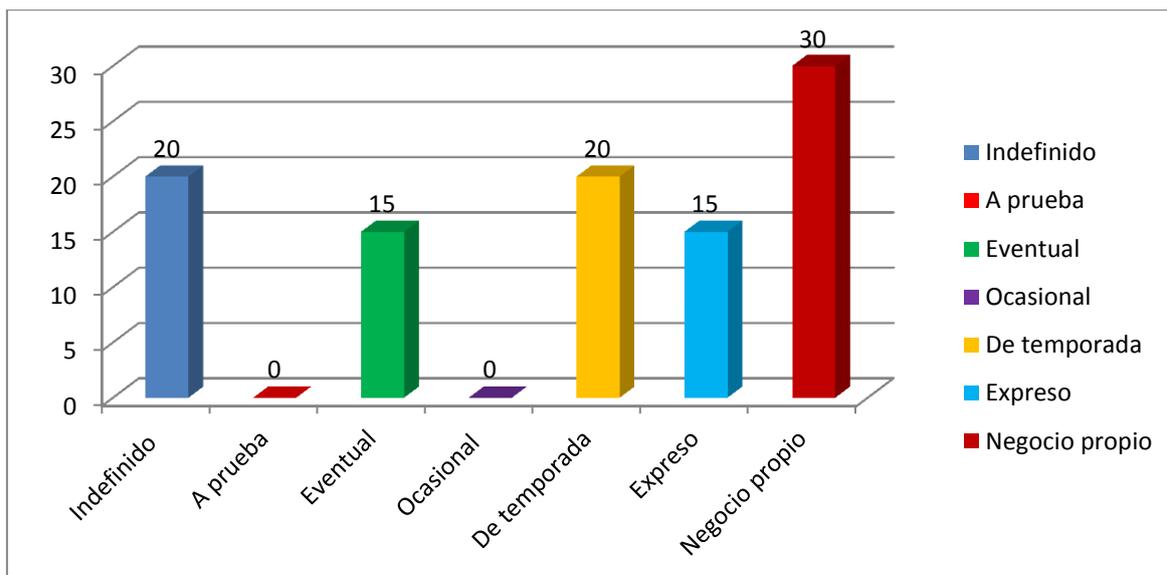


Gráfico 7. Tipos de contrato

Fuente: Ficha sociodemográfica aplicada a personas afroecuatorianas

Elaborado por: Castillo Requena, Jimmy Xavier

En el análisis de los tipos de contrato se puede evidenciar un mayor porcentaje los afroecuatorianos poseen un negocio propio, seguido de los contrato por temporada con un 20%, los indefinidos con el 20%, finalmente el 15% se encuentran entre eventual y expreso.

Tabla 9. Salario

VARIABLE	n	%
< Salario mínimo sectorial	4	20
Entre 340 y 450 USD	7	35
Entre 451 y 650 USD	6	30
Entre 651 y 900 USD	3	15
Entre 900 y 1200 USD	0	0
Más de 1200 USD	0	0
TOTAL	20	100

Fuente: Ficha sociodemográfica aplicada a personas afroecuatorianas

Elaborado por: Castillo Requena, Jimmy Xavier

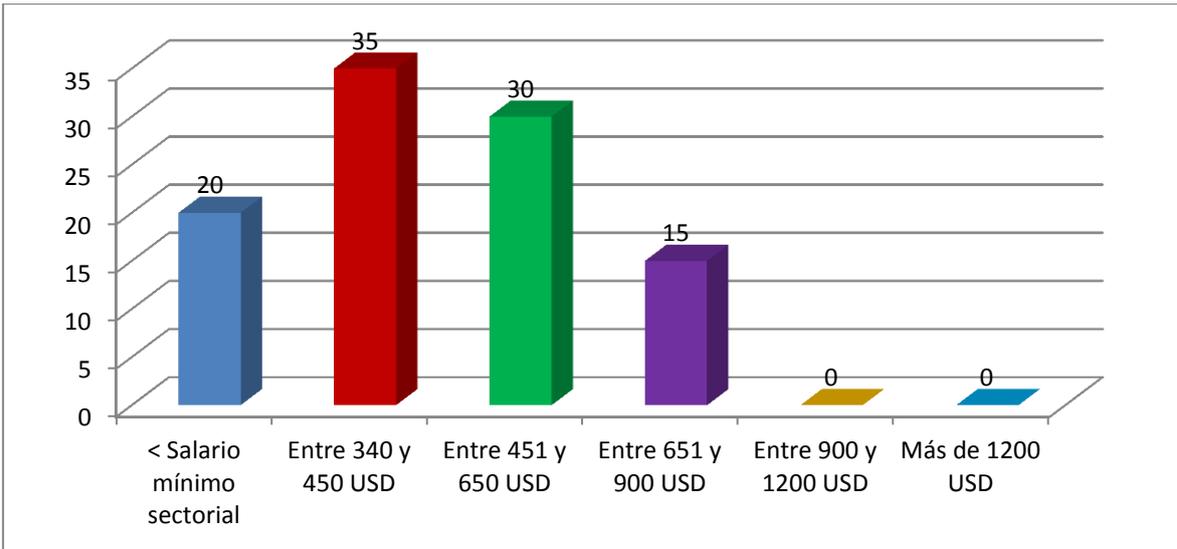


Gráfico 8. Salario

Fuente: Ficha sociodemográfica aplicada a personas afroecuatorianas

Elaborado por: Castillo Requena, Jimmy Xavier

De lo observado se puede deducir que el 35% reciben un salario mínimo de 340 y 450USD, el 30% con 451 y 650 USD, el 20% no son bien asalariados es decir reciben menos de lo que el Estado impone a cada empleador, el 15% recibe el 651 a 900 USD

3.2. Procedimiento De Entrevistas En El Programa Atlas.Ti versión 7.5.7.

En el presente contexto se expone el análisis de datos referentes a las entrevistas realizadas con respecto al tema: “Identificación de conductas discriminatorias directa o sutiles en contextos laborales hacia las personas afroecuatorianas en Loja”.

En este apartado se utilizó el programa Atlas.TI versión 7.5.7, se introdujeron cada una de las entrevistas que se transcribieron en el programa Microsoft Word 2010, para este proceso se comenzó analizar conceptualizaciones de tipo como: discriminación directa y sutil, racismo laboral, exclusión laboral, exclusión social, estereotipos y prejuicios, dichas definiciones se encontraran dentro del marco teórico. Luego ya establecidos los códigos se comenzó examinar y sistematizar cada transcripción sustentada con sus respectivas conceptualizaciones y así proceder a la citación de los datos. Las codificaciones se agruparon en temas tales como: citación de texto, la creación de memos y la presentación de redes semánticas. Este proceso de categorización se llevó mediante la selección de respuestas destacables que manifestaron las personas entrevistadas, en donde hubo una opción de botones comando para presentar la gráfica de red semántica, iniciando las conexiones de acuerdo al tipo de conceptualización, en donde las relaciones fueron directas o contradictorias. Cabe recalcar que este proceso demoro entre 6 a 8 horas por cada una de las entrevistas lo que dificultó el proceso de investigación.

Dicho análisis se realizó bajo los criterios de las categorías: Discriminación directa, Discriminación sutil, estereotipos, exclusión laboral, exclusión social, perjuicios, no existe y racismo laboral, las cuales se aplican con la finalidad de recolectar la mayor cantidad de datos posibles de las condiciones reales que viven las personas afroecuatorianas con relación a conductas discriminatorias en el entorno laboral, las mismas se pueden interpretar en función del número de citas colectadas y las relaciones que se existen entre sí, de acuerdo a cada una de las entrevistas, además cabe indicar que se determinó la labor que cumple cada entrevistado en base a la Clasificación Nacional de Actividades Económicas según (INEC, 2012).

Entrevista 1: Actividades de Restaurantes y Comidas.

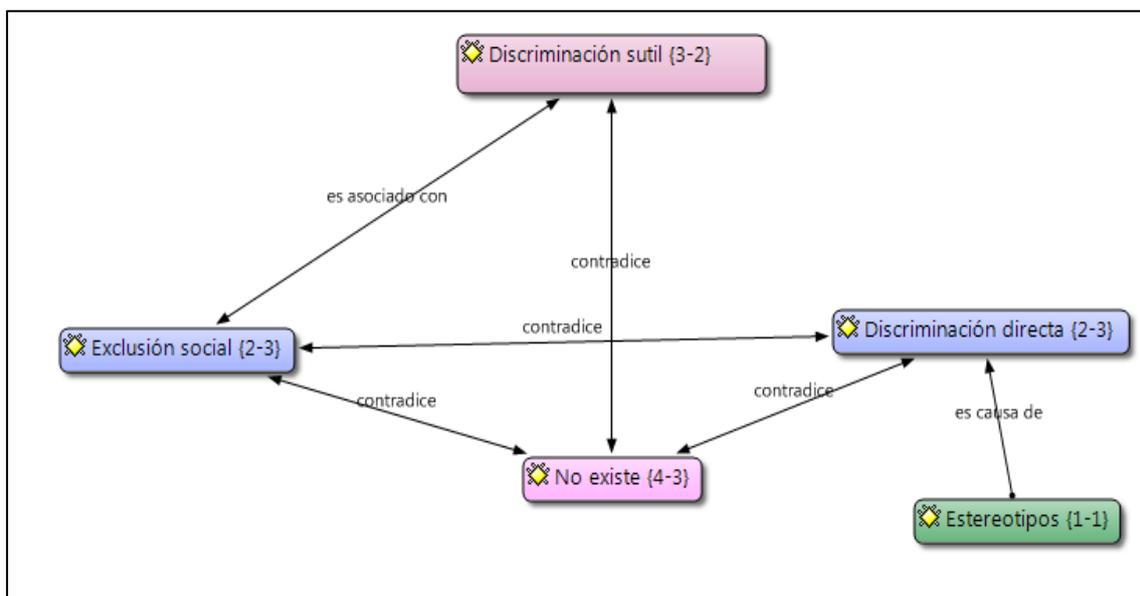


Gráfico 9. Entrevista 1 dirigida a persona afroecuatoriana que se desempeña en la preparación de comida.

Elaborado por: Castillo Requena, Jimmy Xavier

El resultado arrojado por la entrevista 1, representado en el **Gráfico 1**, indica que la categoría **no existe** posee mayor cantidad de citas en la presente entrevista, con (4) menciones y (3) relaciones contradictorias entre las cuales las categorías: discriminación sutil, discriminación directa y exclusión social, al contradecirse se traducen como una negación de la problemática discriminatoria por parte de la persona encuestada en su entorno laboral.

No obstante, se puede determinar que, en cuanto a conductas discriminatorias en el entorno laboral la categoría denominada **discriminación sutil** posee el mayor número de citas (3), relacionándose a su vez con (2) categorías: se contradice con No existe y se asocia con exclusión social. Seguido por la categoría **discriminación directa** con (2) menciones y (3) relaciones: es causa de los estereotipos y se contradice con exclusión social y no existe. Igualmente la categoría **exclusión social** indica (2) citas con (3) relaciones, se contradice con no existe y exclusión social, se asocia con la discriminación sutil. La categoría **estereotipo** presenta (1) mención y (1) relación, es causa de la discriminación directa. En este caso, las categorías **exclusión laboral**, **prejuicios y racismo laboral**, incluyen (0) número de citas.

Igualmente las expresiones de la entrevista que se ha tomado en consideración para el análisis de los resultados de acuerdo a las categorías son:

- No existe:
 - o “Bueno. Yo el trato que tengo con ellos es muy bien, a más de eso este, soy bien vista de ellos, todo el mundo me conoce y se sienten bien, se sienten, como en su casa con la preparación de la comida”.
 - o “No. por ejemplo: que porque soy negra, dicen no voy a ir a comer donde esa negra, no a lo contrario”.
 - o “No hay ningún inconveniente”.
 - o “No ninguno, porque era bien acogida de todas mis compañeras de Loja, Catamayo, La Vega, suizos que venían”.

- Discriminación directa:
 - o “Ya los chicos de ahora les decimos que aprendan a tocar ya no quieren dicen; no yo no soy negro dicen”.
 - o “Como los negros eran arrimados de ellos, entonces les dijeron bueno shiza”

- Discriminación sutil:
 - o “Bailamos con la olla en la cabeza, con la botella, pero bailamos con ellos porque es un grupo; es una danza que nosotros tenemos, no. Entonces por ejemplo; yo le digo bueno voy a bailar con otra persona, no nos va a coger en el paso; ni tampoco va poder ponerse la olla en la cabeza porque creen que no son afines a nuestra cultura”.
 - o “Porque usted sabe que nosotros ya vamos para viejos, ya nos vamos acabando, y no quieren porque dicen que no son negros dicen”.
 - o “Hay un lugar que solo hay negros de aquí de la Vega”.

- Estereotipos:
 - o “Ya los chicos de ahora les decimos que aprendan a tocar ya no quieren dicen; no yo no soy negro dicen”.

- Exclusión social:
 - o “Hay un lugar que solo hay negros de aquí de la Vega”.
 - o “Habían negros de que se fueron unos a Catamayo, otros se fueron a Santa Rosa y pocos nos quedamos aquí”.

Entrevista 2: Actividades de limpieza.

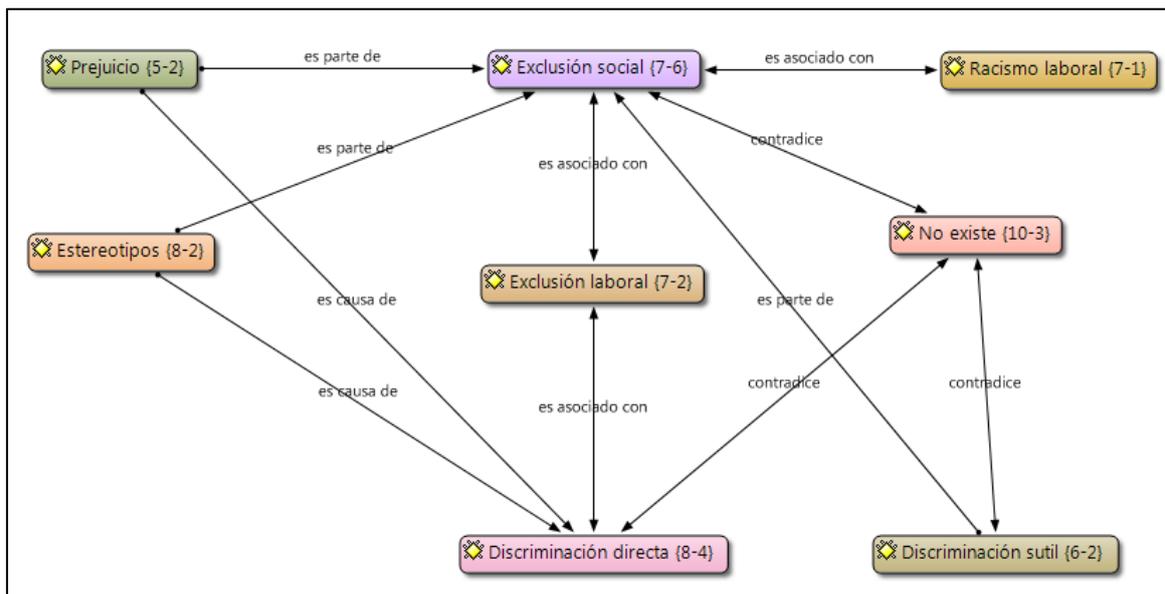


Gráfico 10. Entrevista 2, dirigida a persona afroecuatoriana, auxiliar de servicio de limpieza.

Elaborado por: Castillo Requena, Jimmy Xavier

En este caso el resultado de la entrevista 2, representado en el **Gráfico 2**, explica que la categoría **no existe** prevalece con la mayor cantidad de citas en la presente entrevista, con (10) menciones y (3) relaciones contradictorias entre las cuales las categorías: discriminación sutil, discriminación directa y exclusión social, suponen una negación de la problemática discriminatoria por parte de las persona encuestada en su entorno laboral.

Sin embargo, la deducción apunta hacia un elevado número de citas con respecto a conductas discriminatorias en el entorno laboral la categoría denominada **discriminación directa** posee el mayor número de citas (8), relacionándose a su vez con (4) categorías: se contradice con no existe, es causa tanto de los prejuicios y estereotipos, y se asocia con exclusión laboral. Así mismo, la categoría **estereotipos**, posee (8) menciones y (2) relaciones: es parte de la exclusión social y es causa de la discriminación directa.

En esta línea, la categoría **exclusión social** con (7) menciones y (6) relaciones: se contradice con no existe, es parte de los estereotipos, discriminación sutil, prejuicio y se asocia con exclusión laboral. De la misma manera, la categoría **exclusión laboral** indica (7) citas con (2) relaciones: se asocia con exclusión social y discriminación directa. La categoría **racismo laboral** presenta (7) menciones y (1) relación, está asociado con la exclusión social. La categoría **discriminación sutil** con (6) citas y (2) relaciones: es parte de la exclusión social y se contradice con no existe, más la categoría **prejuicios** con (5)

menciones y (2) relaciones: es parte de la exclusión social y es causa de la discriminación directa.

En este caso, se otorga una idea del trato menos favorable existente en el entorno laboral de la persona entrevistada, por motivo de diferencia de color de piel y origen por lo que tiende a ser juzgada con antelación.

Las expresiones de la entrevista que se han considerado para el análisis se muestran en función de las categorías antes mencionadas y son las siguientes:

- No existe:

- “Bien. Dando gracias a Dios bien, porque tanto las maestras, como la jefa, la directora de la institución es muy buena persona.”.
- “Si nos llevamos muy bien, llevo respeto a ellas, ellas me respetan a mí; igual cuando quieren algún un favor, por favor señora Gloria y en fin viceversa.”.
- “Me siento bien, porque dando gracias a Dios, ahorita con las leyes del gobierno; este no hay discriminación racial y ahí no recibo dando gracias a Dios, ningún tipo de discriminación ahí, me tratan como una persona más normal y no tengo problema en ese aspecto”.
- “La directora, ella les pidió a los alumnos que tenga mucho respeto con todos y con los niños tampoco no, dando gracias a Dios.”.
- “Me imagino que sí; si lo valoran”.
- “Ni he sentido, al menos yo, no me he dado cuenta que me han discriminado”.
- “Verá cuando hay una actividad por ejemplo; para el día del maestro, hacen alguna actividad o alguna comida, por decirle, igual nos toman en cuenta a nosotros los auxiliares de servicio”.
- “Ya no discriminan a los negros”.
- “En este caso con mi nueva jefa, no tengo esa clase de problemas”.
- “Nos han aceptado bien en la sociedad, al menos acá, aquí en Catamayo sí”.

- Discriminación directa:

- “Decían yo como soy negra no me llevo mucho”.
- “Tenía otra jefa y ella si discriminaba”.
- “Quítate vos ándate negra, no sirves para nada”.
- “Si había una marcada discriminación, porque ya cuando le pasaba a veces pedía disculpas, a veces no”.
- “Ya ves igualada, todavía me denuncias”.

- “Me imagino que sí, porque como ella era la autoridad”
 - “Una vez tuvimos un pequeño problema con ella porque, me quito las llaves. Me dijo; que me fuera de la institución”.
 - “Uno a veces va haciendo la limpieza y van conversando y haciendo bulla, entonces decía: “se juntó la negrería a trabajar”.
- Discriminación sutil:
- “Yo soy auxiliar de servicio de una escuela, hago la limpieza de las aulas, en si la limpieza general de la institución”.
 - “Si me han hecho participar a mí, pero a mi familia no”.
 - “Que nosotros este hagamos limpieza de joles, baños, patios y los maestros hagan el trabajo de limpieza de las aulas”.
 - “Así, se enojaba y se enojaba con todo mundo, todo mundo pagan los platos rotos hasta los mismo maestros”.
 - "Si hacen un comentario, lo hacen con cariño: “negrita linda” hay un licenciado que es amigo mío me dice: “hola negrita” “hola amiga” pero así con cariño”
 - “Donde hay un grupo de afros, siempre tiene que haber bulla porque nosotros somos bullangueros de por sí”.
- Estereotipos:
- “Me invitaron a presentar mi danza ahí dentro de la institución”
 - “Yo soy auxiliar de servicio de una escuela, hago la limpieza de las aulas, en si la limpieza general de la institución”.
 - “Como ya nos conocen a nosotros que somos de ese grupo, por ejemplo; para las fiestas de santos así, de las fiestas que hay en los barrios, que se yo, de san francisco, la fiesta de la cruz, entonces nos invitan a nosotros, como hacen obras sociales entonces nosotros participamos ahí eso”.
 - “Ya vez igualada, todavía me denuncias”.
 - “Ya no discriminan a los negros”.
 - “Negrita linda”.
 - “En el aspecto de la limpieza, del aseo mismo porque, que le digo yo a veces, me iban ayudar mis hijos, “se juntó la negrería a trabajar”.
 - “estas negras bailan lindo”.
- Exclusión laboral:
- “Yo soy auxiliar de servicio de una escuela, hago la limpieza de las aulas, en si la limpieza general de la institución”.

- “Ella cuando iba de mal carácter, hasta llaves me quitaba, “quítate vos ándate negra, no sirves para nada” y así cosas así, palabras fuertes”.
 - “Una vez tuvimos un pequeño problema con ella porque, me quito las llaves. Me dijo; que me fuera de la institución”.
 - “La directora y otra maestra que no me quería”
 - “Me imagino que sí, porque como ella era la autoridad”.
 - “Maestros afro no hay, solamente yo soy la única persona afro en la institución”.
 - “Se juntó la negrería a trabajar”.
- Exclusión social:
- “No, no le hacen participar a la familia”.
 - “Yo como soy negra tajantemente decían yo como soy negra no me llevo mucho”.
 - “Una vez tuvimos un pequeño problema con ella porque, me quito las llaves. Me dijo; que me fuera de la institución”.
 - “Me imagino que sí, porque como ella era la autoridad”.
 - En el aspecto de la limpieza, del aseo mismo porque, que le digo yo a veces, me iban ayudar mis hijos, “se juntó la negrería a trabajar” dice.
 - “Se juntó la negrería a trabajar”.
 - “No nos ofendía porque ya aprendimos nosotros a vivir con los errores, con los insultos de las terceras personas, bueno que si de pronto me insultan de mala manera o me agreden de otra manera, pues bueno ahí ya uno se sentiría mal y tomaría otra actitud, pero no, no”.
- Prejuicios:
- “Yo soy acá aparte, entonces siempre discriminaban antes, pero ahora ya no hay la discriminación racial, todos somos iguales”.
 - Ella cuando iba de mal carácter, hasta llaves me quitaba, “quítate vos ándate negra, no sirves para nada” y así cosas así, palabras fuertes.
 - “Ya vez igualada, todavía me denuncias”.
 - En el aspecto de la limpieza, del aseo mismo porque, que le digo yo a veces, me iban ayudar mis hijos, “se juntó la negrería a trabajar” dice.
 - “No nos ofendía porque ya aprendimos nosotros a vivir con los errores, con los insultos de las terceras personas, bueno que si de pronto me insultan de mala manera o me agreden de otra manera, pues bueno ahí ya uno se sentiría mal y tomaría otra actitud, pero no, no”.

- Racismo laboral:
 - o “Yo soy auxiliar de servicio de una escuela, hago la limpieza de las aulas, en si la limpieza general de la institución”.
 - o “Que nosotros este hagamos limpieza de joles, baños, patios y los maestros hagan el trabajo de limpieza de las aulas”.
 - o Ella cuando iba de mal carácter, hasta llaves me quitaba, “quitate vos ándate negra, no sirves para nada” y así cosas así, palabras fuertes.
 - o “Si había una marcada discriminación, porque ya cuando le pasaba a veces pedía disculpas, a veces no”.
 - o “Ya vez igualada, todavía me denuncias”.
 - o “Me imagino que sí, porque como ella era la autoridad”.
 - o “Se juntó la negrería a trabajar”.

Entrevista 3: Actividades Deportivas

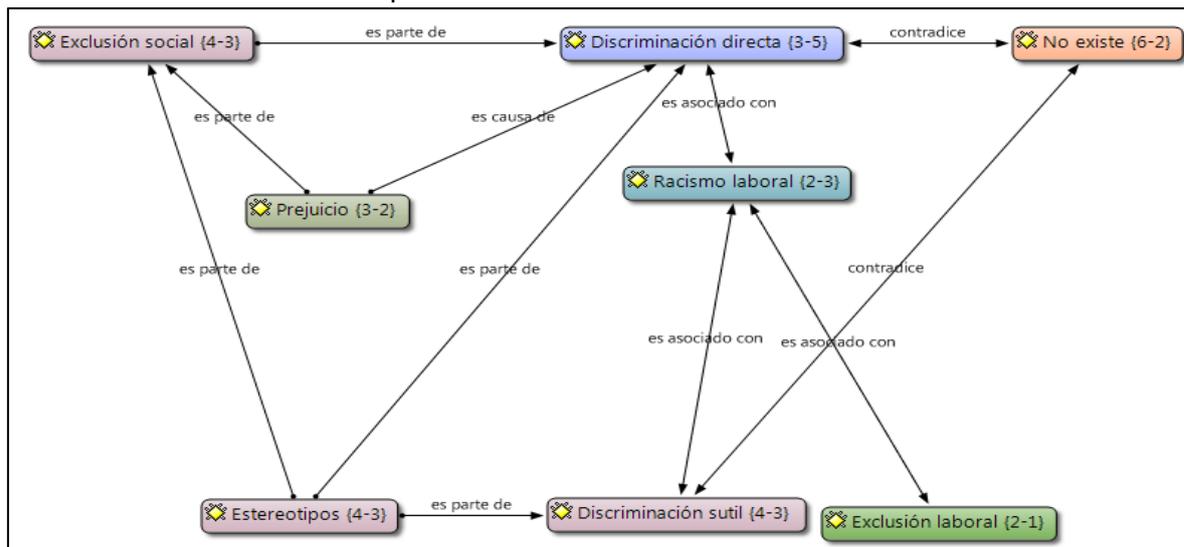


Gráfico 11. Entrevista 3, dirigida a persona afroecuatoriana que se desempeña como entrenador de atletas de alto rendimiento.

Elaborado por: Castillo Requena, Jimmy Xavier

La entrevista 3, representado en el **Gráfico 3**, indica que la categoría **no existe** posee mayor cantidad de citas en la presente entrevista, con (6) menciones y (2) relaciones contradictorias entre las cuales las categorías: discriminación sutil, discriminación directa, se interpretan como una negación de conductas discriminatorias en el lugar de trabajo la persona visitada.

Aunque la persona encuestada en un principio niega la existencia de discriminación en el entorno laboral claramente es palpable y se puede evidenciar en el siguiente contexto: la categoría denominada **discriminación sutil** posee el número mayoritario de citas (4), relacionándose a su vez con (3) categorías: se contradice con no existe y se asocia con racismo laboral y es parte de estereotipos. Junto a la categoría **estereotipos**, con (4) menciones y (3) relaciones: es parte tanto de la discriminación sutil, de la discriminación directa y de la exclusión social. Igualmente la categoría **exclusión social** posee (4) citas, y (3) relaciones: es parte de los prejuicios, de la discriminación directa y de los estereotipos presentes en la sociedad. Seguido por la categoría **discriminación directa** con (3) menciones y (5) relaciones: la discriminación directa es causa de los prejuicios, es parte de la exclusión social, estereotipos, se contradice con no existe y se asocia con espontáneamente con el racismo laboral. A la par, la categoría **prejuicios** indica (3) citas con (2) relaciones: es parte de la exclusión social, es causa de la discriminación directa. La categoría **racismo laboral** presenta (2) menciones y (3) relaciones, se asocia con la discriminación directa, con la exclusión laboral y con la discriminación sutil. Finalmente la **exclusión laboral**, incluyen (2) números de citas y una

relación, es asociado con el Racismo laboral.

Las expresiones de la entrevista que se han considerado para el análisis se muestran en función de las categorías antes mencionadas y son las siguientes:

- No existe:

- “Siempre tratamos que haya buena comunicación y de que siempre haya mucha cordialidad al momento de tratarnos, mucha alegría, mucha diversión dentro del deporte para aumentar la motivación y a nivel de compañeros bueno”.
- “Bueno yo me siento bastante bien, en el grupo que tengo de trabajo, tanto como compañeros, como atletas, hay mucho respeto porque mucha diversidad racial y eso permite que haya mayor comprensión dentro de un grupo de trabajo”.
- “Pero gracias a Dios he sabido sobre llevar las situaciones y eso es lo que me ha permitido seguir trabajando como hasta ahora”.
- “Bueno me siento bastante satisfecho, porque se ha valorado mucho el esfuerzo que uno ha hecho por mantener viva la disciplina en la Provincia de Loja, en la federación reconocen toda la valía como profesional, mis alumnos creen mucho en todas las enseñanzas que uno les imparte y eso, le da la pauta a uno para seguir trabajando y esforzándose mucho más”.
- “No, no siempre he sido de las personas que me gusta participar con el objetivo de mejorar la amistad que puede haber dentro de grupo de trabajo”.
- “Me siento Lojano”.

- Discriminación directa:

- “Al principio los primeros años que estuve en Loja, si se notaba porque era muy poco común ver gente de mi raza en esta Provincia, pero poco a poco parece que la gente se fue acostumbrando y cada vez hubo mayor número de personas de raza negra en Loja y eso facilito un mucho las cosas”.
- “La defino como un cierto nivel de desconocimiento de las personas, falta de costumbres, porque como le dije no era muy común, ver negros en Loja y si no eran futbolistas, muchos los catalogaban como delincuente”.
- “Bueno si, es muy difícil, porque; se cierran a veces muchas las puertas por parte de las empresas acá en la que es la Ciudad de Loja, se hace difícil el conseguir o trabajar y mucho menos ganarse un espacio, por producto de a veces el mismo egoísmo que hay o el regionalismo que existe”.

- Discriminación sutil:
 - o “Si, eso siempre va a ver, siempre existe, he han habido antecedentes, ha habido ocasiones en que si se han dado este tipo de comportamientos”.
 - o “Generalizan mucho, que por que una persona de mi raza, ósea una persona negra, hizo X actividad o que cometió X delito, generalizan a todos los negros que somos de la misma calaña o que somos de la misma clase”
 - o “Bueno, un poco molesto, porque todos somos diferentes y nunca, ni los hermanos gemelos son iguales, ni actúan igual, pero gracias a que soy una persona que se ha preocupado por prepararse por estudiar, he supe sobre llevar la situación y no paso a mayores”.
 - o “No, normalmente si participo en estas actividades, porque es el momento en que a veces tenemos para limar las perezas y para poder relacionarnos con personas que tratamos poco”.

- Estereotipos:
 - o “Generalizan mucho, que por que una persona de mi raza, ósea una persona negra, hizo X actividad o que cometió X delito, generalizan a todos los negros que somos de la misma calaña o que somos de la misma clase”
 - o “Al principio los primeros años que estuve en Loja, si se notaba porque era muy poco común ver gente de mi raza en esta Provincia, pero poco a poco parece que la gente se fue acostumbrando y cada vez hubo mayor número de personas de raza negra en Loja y eso facilito un mucho las cosas.”
 - o “La defino como un cierto nivel de desconocimiento de las personas, falta de costumbres, porque como le dije no era muy común, ver negros en Loja y si no eran futbolistas, muchos los catalogaban como delincuente”.
 - o “Bueno si, es muy difícil, porque; se cierran a veces muchas las puertas por parte de las empresas acá en la que es la Ciudad de Loja, se hace difícil el conseguir o trabajar y mucho menos ganarse un espacio, por producto de a veces el mismo egoísmo que hay o el regionalismo que existe”.

- Exclusión laboral:
 - o “Sí eso siempre va a ver, siempre existe, he han habido antecedentes, ha habido ocasiones en que si se han dado este tipo de comportamientos”.
 - o “Ella cuando iba de mal carácter, hasta llaves me quitaba, “quítate vos ándate negra, no sirves para nada” y así cosas así, palabras fuertes”.
 - o “Bueno si, es muy difícil, porque; se cierran a veces muchas las puertas por parte de las empresas acá en la que es la Ciudad de Loja, se hace difícil el

conseguir o trabajar y mucho menos ganarse un espacio, por producto de a veces el mismo egoísmo que hay o el regionalismo que existe”.

- Exclusión social:

- “Generalizan mucho, que por que una persona de mi raza, ósea una persona negra, hizo X actividad o que cometió X delito, generalizan a todos los negros que somos de la misma calaña o que somos de la misma clase”.
- “Al principio los primeros años que estuve en Loja, si se notaba porque era muy poco común ver gente de mi raza en esta Provincia, pero poco a poco parece que la gente se fue acostumbrando y cada vez hubo mayor número de personas de raza negra en Loja y eso facilito un mucho las cosas”.
- “La defino como un cierto nivel de desconocimiento de las personas, falta de costumbres, porque como le dije no era muy común, ver negros en Loja y si no eran futbolistas, muchos los catalogaban como delincuente”.
- “Bueno si, es muy difícil, porque; se cierran a veces muchas las puertas por parte de las empresas acá en la que es la Ciudad de Loja, se hace difícil el conseguir o trabajar y mucho menos ganarse un espacio, por producto de a veces el mismo egoísmo que hay o el regionalismo que existe”.

- Prejuicios:

- “Generalizan mucho, que por que una persona de mi raza, ósea una persona negra, hizo X actividad o que cometió X delito, generalizan a todos los negros que somos de la misma calaña o que somos de la misma clase”.
- “La defino como un cierto nivel de desconocimiento de las personas, falta de costumbres, porque como le dije no era muy común, ver negros en Loja y si no eran futbolistas, muchos los catalogaban como delincuente”.
- Bueno si, es muy difícil, porque; se cierran a veces muchas las puertas por parte de las empresas acá en la que es la Ciudad de Loja, se hace difícil el conseguir o trabajar y mucho menos ganarse un espacio, por producto de a veces el mismo egoísmo que hay o el regionalismo que existe.

- Racismo laboral:

- “La defino como un cierto nivel de desconocimiento de las personas, falta de costumbres, porque como le dije no era muy común, ver negros en Loja y si no eran futbolistas, muchos los catalogaban como delincuente”.
- Bueno si, es muy difícil, porque; se cierran a veces muchas las puertas por parte de las empresas acá en la que es la Ciudad de Loja, se hace difícil el conseguir o trabajar y mucho menos ganarse un espacio, por producto de a veces el mismo egoísmo que hay o el regionalismo que existe.

Entrevista 4: Actividades Deportivas.

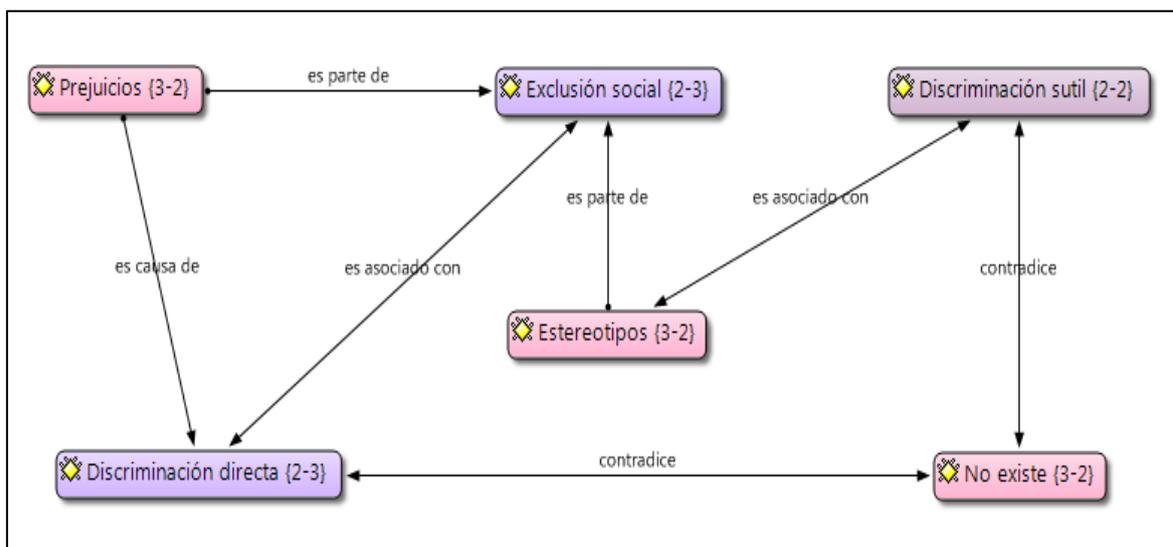


Gráfico 12. Entrevista 4, dirigida a persona afroecuatoriana que se desenvuelve en el ámbito deportivo.

Elaborado por: Castillo Requena, Jimmy Xavier

El resultado de la entrevista 4, representado en el **Gráfico 4**, indica que la categoría **no existe** posee una cantidad considerable de citas en la presente entrevista, con (3) menciones y (2) relaciones contradictorias entre las cuales las categorías: discriminación sutil y la discriminación directa constituyen una negación de la problemática social referente a la discriminación laboral según la persona consultada. En contraste con los resultados que deriva la categoría **prejuicios** la cual posee el mayor número de citas en cuanto a conductas discriminatorias con (3) menciones, relacionándose a su vez con (2) categorías: es causa de la discriminación directa y es parte de la exclusión social, junto a la categoría **estereotipos** con (3) menciones y (2) relaciones: es parte de la exclusión Social y en este caso está ligado a la Discriminación sutil. Por otro lado la categoría **exclusión Social** indica (2) citas con (3) relaciones: es parte de los estereotipos y prejuicios, se asocia con la discriminación directa. La categoría **discriminación directa** presenta (2) menciones y (3) relaciones, es causa de la prejuicios, se asocia con la exclusión social y se contrasta con no existe. La categoría **discriminación directa** consta de (2) citas y (2) relaciones, contrasta con no existe y se encuentra asociado con los estereotipos. En definitiva las categorías **exclusión laboral** y **racismo laboral**, incluyen (0) número de citas.

Las expresiones de la entrevista que se han considerado para el análisis se muestran en función de las categorías antes mencionadas y son las siguientes:

- No existe:
 - o “Me siento bien, ósea hay compañerismo y todos nos apoyamos y se siente

- bien”.
- “La siento como muy buena porque todos somos compañeros y nos llevamos nos aconsejamos y cosas así”.
 - “En lo personal no escuchado, ya que son gente madura y saben respetar”.
- Discriminación directa:
- “Cuando vamos por la calle por ejemplo estamos esperando un amigo y empiezan a llamar la Policía porque dicen que aquí están reunidos por aquí gente así extraña”.
 - “Si, si lo veo que hay en la provincia principalmente en los colegios, a los niños así afrodescendientes los hacen de menos, los discriminan”.
- Discriminación sutil:
- “Que nos ha brindado gran apoyo porque es una forma de salir adelante a fin de cuentas”.
 - “Porque todavía soy nuevo y tengo cosas que hacer y ellos viven más cerca del centro y ahí se reúnen”.
- Estereotipos:
- “Cuando vamos por la calle por ejemplo estamos esperando un amigo y empiezan a llamar la Policía porque dicen que aquí están reunidos por aquí gente así extraña”.
 - “Si, si lo veo que hay en la provincia principalmente en los colegios, a los niños así afrodescendientes los hacen de menos, los discriminan.
 - Por el comportamiento, en nuestros gestos, en nuestras acciones.
- Exclusión social:
- “Cuando vamos por la calle por ejemplo estamos esperando un amigo y empiezan a llamar la Policía porque dicen que aquí están reunidos por aquí gente así extraña”.
 - “Si, si lo veo que hay en la provincia principalmente en los colegios, a los niños así afrodescendientes los hacen de menos, los discriminan”.
- Prejuicios:
- “Cuando vamos por la calle por ejemplo estamos esperando un amigo y empiezan a llamar la Policía porque dicen que aquí están reunidos por aquí gente así extraña”.

- “Ósea me pone mal porque uno está haciendo lo mejor que puede y creo que discriminar te hace sentir mal”.
- “Si, si lo veo que hay en la provincia principalmente en los colegios, a los niños así afrodescendientes los hacen de menos, los discriminan”.

Entrevista 5: Actividades Deportivas.

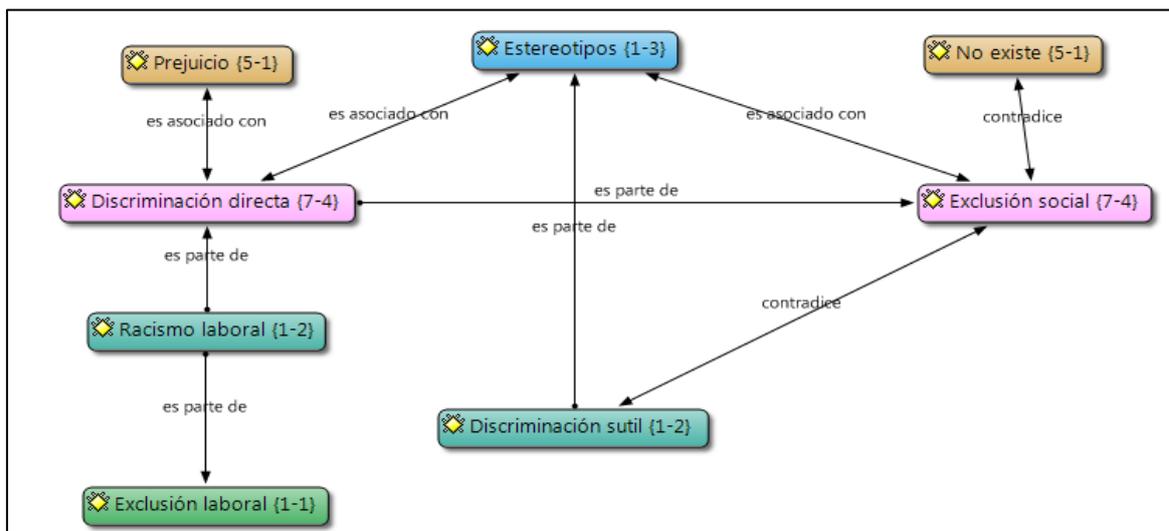


Gráfico 13. Entrevista 5, dirigida a persona afroecuatoriana que se desempeña en actividades deportivas.

Elaborado por: Castillo Requena, Jimmy Xavier

Los resultados del presente mapa semántico de la entrevista 5, representado en el **Gráfico 5**, respaldan un elevado número de citas con respecto a conductas discriminatorias a nivel general, la categoría denominada **discriminación directa** posee el mayor número de citas (7), relacionándose a su vez con (4) categorías: se encuentra asociado con los estereotipos y los prejuicios, además es parte de la exclusión social y el racismo laboral. Equivalentemente con la categoría **exclusión social**, posee (7) menciones y (4) relaciones: es parte de la discriminación directa y está asociado con estereotipos, no obstante, mantiene un contraste con la discriminación sutil como tal y la categoría no existe.

Por otro lado, la categoría **prejuicios** con (5) menciones y (1) relación se asocia con la discriminación directa. De la misma manera, la categoría **estereotipos** indica (1) cita con (3) relaciones: se asocia con exclusión social y discriminación directa, es parte de los estereotipos y se contrasta con la exclusión social. La categoría **discriminación sutil** con (1) cita y (2) relaciones: es parte de los estereotipos y se contrasta con la exclusión social. La categoría **racismo laboral** consta de (1) cita y (2) relaciones, es parte de la exclusión laboral y la discriminación directa. A la par, la categoría **exclusión laboral** presenta (1) mención y (1) relación es parte del racismo laboral.

En este caso, la categoría **no existe**, representa el contraste de la opinión del entrevistado con (5) citas y (1) relación, contradicción con la categoría exclusión social

en el entorno laboral. El consultado tiende a ser juzgada con antelación.

Las expresiones de la entrevista que se han considerado para el análisis se muestran en función de las categorías antes mencionadas y son las siguientes:

- No existe:
 - o “Bien con ellos, ósea nos llevamos bien, normal”.
 - o “Me siento muy orgullosa, porque digamos ósea aquí en lo que es Loja, casi digamos, digamos gente de nuestro color, casi no hay”.
 - o “Yo soy una persona que digamos tiene una autoestima súper elevado y no, a mí no me ha afectado en lo total eso, no, no me afectado”.
 - o “Y digamos lo que digan los demás personas, como que no me afecta mucho”.
 - o “Al menos nosotros los que somos de raza negra, somos personas que somos muy orgullosos de nuestro color, y yo me siento muy orgullosa de ser morena”.

- Discriminación directa:
 - o “Ósea, digamos más con los licenciados, por ejemplo cuando han dicho digamos que gente de nuestro color no deberían estar aquí”.
 - o “A ver, aquí digamos en Loja, ósea en lo que es el racismo, digamos por ejemplo cuando yo estaba en el colegio, había una licenciada que ella decía, que no deberán permitir digamos gente de nuestro color, aquí de esa raza aquí”.
 - o “En Loja, por el color que nosotros tenemos porque no deben digamos juntarse blancos con negros”.
 - o “Si ha pasado aquí digamos que no han permitido que otros compañeros de mi color ingresen, pero ósea digamos a mí sí, y hay veces que eso digamos me permite poder socializar con otras personas también”.
 - o “Digamos si ha habido compañeros aquí, que no les han recibido o en un grupo o con los chicos que yo me llevo por el color”.
 - o “Si existe bastante la discriminación ósea incluso cuando hemos ido nosotros caminando por la calle; hay veces que hay personas que nos miran ósea raro”.
 - o “Yo inicie aquí si era bastante feo, porque ósea uno iba caminando así por ejemplo uno iba caminando ya te miraban así mal o se cruzaban; hay veces que si se han cruzado las calles”.

- Discriminación sutil:
 - o “A veces también nos hacen sentir mal”.

- Estereotipos:
 - o “Yo inicie aquí si era bastante feo, porque ósea uno iba caminando así por ejemplo uno iba caminando ya te miraban así mal o se cruzaban; hay veces que si se han cruzado las calles”.

- Exclusión laboral:
 - o “Cuando yo estaba en el colegio, había una licenciada que ella decía, que no deberán permitir digamos gente de nuestro color, aquí de esa raza aquí”.

- Exclusión social:
 - o “Ósea, digamos más con los licenciados, por ejemplo cuando han dicho digamos que gente de nuestro color no deberían estar aquí”.
 - o “Haber, aquí digamos en Loja, ósea en lo que es el racismo, digamos por ejemplo cuando yo estaba en el colegio, había una licenciada que ella decía, que no deberán permitir digamos gente de nuestro color, aquí de esa raza aquí”.
 - o “En Loja, por el color que nosotros tenemos porque no deben digamos juntarse blancos con negros”.
 - o “Digamos si ha habido compañeros aquí, que no les han recibido o en un grupo o con los chicos que yo me llevo por el color”.
 - o “Si existe bastante la discriminación ósea incluso cuando hemos ido nosotros caminando por la calle; hay veces que hay personas que nos miran ósea raro”.
 - o “Yo inicie aquí si era bastante feo, porque ósea uno iba caminando así por ejemplo uno iba caminando ya te miraban así mal o se cruzaban; hay veces que si se han cruzado las calles”.
 - o “A veces también nos hacen sentir mal”.

- Prejuicios:
 - o “Ósea, digamos más con los licenciados, por ejemplo cuando han dicho digamos que gente de nuestro color no deberían estar aquí”.
 - o “Haber, aquí digamos en Loja, ósea en lo que es el racismo, digamos por ejemplo cuando yo estaba en el colegio, había una licenciada que ella decía, que no deberán permitir digamos gente de nuestro color, aquí de esa raza aquí”.
 - o “Digamos si ha habido compañeros aquí, que no les han recibido o en un grupo o con los chicos que yo me llevo por el color”.
 - o “Si existe bastante la discriminación ósea incluso cuando hemos ido nosotros

caminando por la calle; hay veces que hay personas que nos miran ósea raro”.

- “Yo inicie aquí si era bastante feo, porque ósea uno iba caminando así por ejemplo uno iba caminando ya te miraban así mal o se cruzaban; hay veces que si se han cruzado las calles”.

- Racismo laboral:
 - “Ósea, digamos más con los licenciados, por ejemplo cuando han dicho digamos que gente de nuestro color no deberían estar aquí”.

Entrevista 6: Actividades Deportivas.

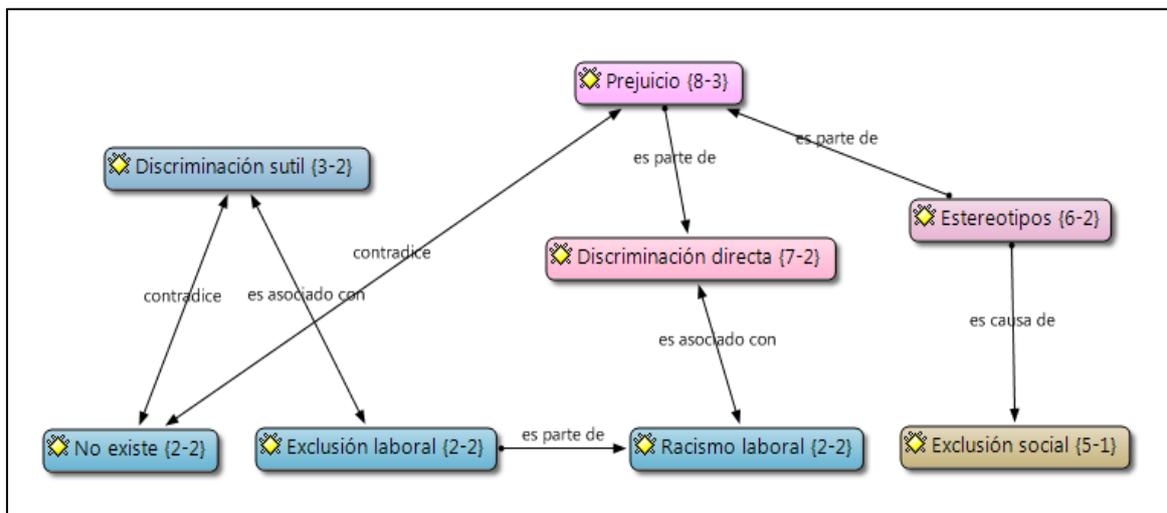


Gráfico 14. Entrevista 6, dirigida a persona afroecuatoriana que labora en enseñanza deportiva.
Elaborado por: Castillo Requena, Jimmy Xavier

Los datos expuestos en la entrevista 6, representado en el **Gráfico 6**, indican un elevado número de citas con respecto a conductas discriminatorias en el entorno laboral, la categoría denominada **prejuicios** posee el mayor número de citas (8), relacionándose a su vez con (3) categorías: se contradice con no existe y es parte de los estereotipos y discriminación directa. Seguido de la categoría **discriminación directa** posee (7) menciones y (2) relaciones: es parte de los prejuicios y está asociado con racismo laboral. En este sentido, la categoría **estereotipos** con (6) menciones y (2) relaciones es causa de la exclusión social y es parte de los prejuicios. De la misma manera, la categoría **exclusión social** indica (5) citas con (1) relación es causa de los estereotipos. La categoría **discriminación sutil** con (3) citas y (2) relaciones: se asocia con la exclusión laboral y se contrasta con no existe. La categoría **racismo laboral** con (2) citas y (2) relaciones se asocia con la discriminación directa y es parte de la exclusión laboral. Finalmente la **exclusión laboral** presenta (2) menciones y (2) relaciones, se asocia con la discriminación sutil y es parte del racismo laboral.

En este caso, la categoría **no existe**, representa el contraste de la opinión del entrevistado con (2) citas y (2) relaciones, se asocia con prejuicios y se contradice con discriminación sutil palpable en el entorno laboral del encuestado. Este resultado refleja la existencia de conductas discriminatorias por cuestiones de raza y origen. Estereotipos que les afecta indiscutiblemente ya que el individuo es duramente juzgado por la sociedad.

Las expresiones tomadas de las entrevistas en este caso se han considerado para el análisis se muestran en función de las categorías antes mencionadas y son las siguientes:

- No existe:
 - “En la Federación yo me siento bien”.
 - “Me se llevar bien con todos absolutamente con todos mis compañeros, cuando tengo problemas con alguien lo soluciono hablando. Nunca habido un acto de racismo hacia mi persona siempre me han tratado normal como se trata al resto de entrenadores y no todo tranquilo”.

- Discriminación directa:
 - “Bueno la primera vez que yo vine a Loja, hubieron muchos inconvenientes más con la gente de la Ciudad de Loja hacia mi tipo”.
 - “Hay muchas veces que dicen chistes como el típico que dicen ya pasaran las seis hay muchos que lo dicen como chiste pero ya hay otros que ofenden a las personas de este tipo de chiste”.
 - “Al inicio yo en Loja me sentía un poco cohibido, era muy difícil entrar a otros lugares y había la gente, y gente ósea que hace sentir mal a uno no, que se corre, que se cruza, que lo mira raro, lo mira extraño y a veces uno se siente mal, hubieron muchas veces que yo me quise regresar a Esmeraldas, me quise regresar a Guayaquil y así pasan muchas veces; ya ha mediado de tiempo lo entendí como una Ciudad pequeña a uno ya lo empiezan a conocer y yo creo que también fue eso tal vez mucho ser extraño, es decir cuando yo llegaba aquí yo no salía de mi casa ósea yo no conocía a nadie del barrio, no conocía una cancha de vóley que estaba a dos pasos de la casa no bajaba, también por él tema este de los comentarios malos y ósea uno a veces por evitar eso, uno se iba”.
 - “En Loja sigue habiendo el problema este hay gente que se toma dos copas y tiene el valor para venir e insultar y decir de muchas cosas, por ende de mi deporte a veces uno prohíbe ni responder de una manera a veces uno tiene q irse de una fiesta por estas personas, pero en este tiempo ya aquí ya pasando en Loja”.
 - “Yo tengo dos niñas en la escuela y mis niñas vienen y me cuentan Papi porque me dicen esto, papi porque este niño me dijo esto, yo tuve una discusión con una profesora de la escuela de mi niña; porque mire alguien le dijo esto a mi niña a ya ya me dijo la profesora ya le voy a decir que no le

digan, pero le digo señora así va a crear una resistencia entre los niños, va a provocar que los niños quieran decir más en vez de decir no, le digo no pues a un niño no hay como decirle no lo hagas y me di cuenta que era una persona primero una persona que estaba ahí con un título”.

- “Cuando están viendo un partido de futbol la gente escucharan como hablan de una manera déspota, yo antes veía aquí los partidos de la Liga me venía a sentar y lamentablemente como la gente sentada ahí a los propios jugadores les gritaban cosas pero totalmente ósea y los niños; “Negro Bruto”, “Negro Tal”, “Negro Vago” y el niño estaba al lado, entonces yo decía que van a prender, uno de mis deportistas le gustaba venir al estadio a ver los partidos y yo le dije a la mama que por favor no lo traiga, ósea le dije que no lo trajera a ver el futbol ósea porque ella no les puede decir a las personas no digan esto, como insultan, como gritan y yo ahí me di cuenta, yo decía Loja culto pero por donde en este estadio gritan ven al niño ahí”.
- Discriminación sutil:
 - “No si ha habido compañeros que dicen comentarios que no pueden ser agradables o simplemente nos hacen un chiste que no va al caso no”.
 - “Yo hago otro tipo de deporte juego futbol y me encontrado con jóvenes gritando, diciendo palabras racistas en la cancha y son cosas que al fin de cuenta uno dice bueno, pero la culpa no es de los chicos, la culpa tienen creo que las personas cuando emiten un comentario como chiste racista y los chicos se lo toman y después no lo emiten como chiste si no lo dicen con el sentido de ofender ahora a otra persona”.
- Estereotipos:
 - “Bueno la primera vez que yo vine a Loja, hubieron muchos inconvenientes más con la gente de la Ciudad de Loja hacia mi tipo”.
 - “No si ha habido compañeros que dicen comentarios que no pueden ser agradables o simplemente nos hacen un chiste que no va al caso no, muchos de los compañeros a veces lo han hecho y bueno pues yo lo tomo como a veces como una falta de cultura que pueda tener alguna persona cuando hace un chiste se sale fuera de lo común”.
 - " Al inicio yo en Loja me sentía un poco cohibido, era muy difícil entrar a otros lugares y había la gente, y gente ósea que hace sentir mal a uno no, que se corre, que se cruza, que lo mira raro, lo mira extraño y a veces uno se siente mal, hubieron muchas veces que yo me quise regresar a Esmeraldas, me

quise regresar a Guayaquil y así pasan muchas veces”.

- “A veces uno tiene q irse de una fiesta por estas personas”
 - “Cuando están viendo un partido de futbol la gente escucharan como hablan de una manera déspota, yo antes veía aquí los partidos de la Liga me venía a sentar y lamentablemente como la gente sentada ahí a los propios jugadores les gritaban cosas pero totalmente ósea y los niños; “Negro Bruto”, “Negro Tal”, “Negro Vago” y el niño estaba al lado”.
- Exclusión laboral:
- “Ha habido compañeros que dicen comentarios que no pueden ser agradables o simplemente nos hacen un chiste que no va al caso no, muchos de los compañeros a veces lo han hecho y bueno pues yo lo tomo como a veces como una falta de cultura que pueda tener alguna persona cuando hace un chiste se sale fuera de lo común”.
- Exclusión social:
- “Bueno la primera vez que yo vine a Loja, hubieron muchos inconvenientes más con la gente de la Ciudad de Loja hacia mi tipo”.
 - “Al inicio yo en Loja me sentía un poco cohibido, era muy difícil entrar a otros lugares y había la gente, y gente ósea que hace sentir mal a uno no, que se corre, que se cruza, que lo mira raro, lo mira extraño y a veces uno se siente mal, hubieron muchas veces que yo me quise regresar a Esmeraldas, me quise regresar a Guayaquil y así pasan muchas veces”.
 - “En Loja sigue habiendo el problema este hay gente que se toma dos copas y tiene el valor para venir e insultar y decir de muchas cosas; como yo les decía a mis deportistas no a veces la gente que lo mira mal a uno y hace este tipo de cosas no tiene la culpa, porque no se educó a tiempo y quienes se ganaron también la fama, fueron gente que hicieron mal y todos a veces pagamos los platos rotos no, todos tenemos la culpa de una u otra cosa de lo que creen esas personas”.
- Prejuicios:
- “Bueno la primera vez que yo vine a Loja, hubieron muchos inconvenientes más con la gente de la Ciudad de Loja hacia mi tipo”.
 - “No si ha habido compañeros que dicen comentarios que no pueden ser agradables o simplemente nos hacen un chiste que no va al caso no, muchos de los compañeros a veces lo han hecho y bueno pues yo lo tomo como a

veces como una falta de cultura que pueda tener alguna persona cuando hace un chiste se sale fuera de lo común”.

- “Hay muchas veces que dicen chistes como el típico que dicen ya pasaran las seis hay muchos que lo dicen como chiste pero ya hay otros que ofenden a las personas de este tipo de chiste”.
 - “Al inicio yo en Loja me sentía un poco cohibido, era muy difícil entrar a otros lugares y había la gente, y gente ósea que hace sentir mal a uno no, que se corre, que se cruza, que lo mira raro, lo mira extraño y a veces uno se siente mal, hubieron muchas veces que yo me quise regresar a Esmeraldas, me quise regresar a Guayaquil y así pasan muchas veces”.
 - “En Loja sigue habiendo el problema este hay gente que se toma dos copas y tiene el valor para venir e insultar y decir de muchas cosas, a veces la gente que lo mira mal a uno y hace este tipo de cosas no tiene la culpa, porque no se educó a tiempo y quienes se ganaron también la fama, fueron gente que hicieron mal y todos a veces pagamos los platos rotos no, todos tenemos la culpa de una u otra cosa de lo que creen esas personas”.
 - “Yo tengo dos niñas en la escuela y mis niñas vienen y me cuentan Papi porque me dicen esto, papi porque este niño me dijo esto”.
 - “Cuando están viendo un partido de futbol la gente escucharan como hablan de una manera déspota, yo antes veía aquí los partidos de la Liga me venía a sentar y lamentablemente como la gente sentada ahí a los propios jugadores les gritaban cosas pero totalmente ósea y los niños; “Negro Bruto”, “Negro Tal”, “Negro Vago” y el niño estaba al lado”.
- Racismo laboral:
- “A mí me ha tocado ver mucha gente de aquí mismo de Saraguro como simplemente unos niegan su raza y otros por ser tomados en cuenta ósea las niegan y otros pues no les toman en cuenta por ser de Saraguro sabiendo que somos del mismo país peor aquí en Loja que son de una misma Ciudad”.

Entrevista 7: Actividades Deportivas.

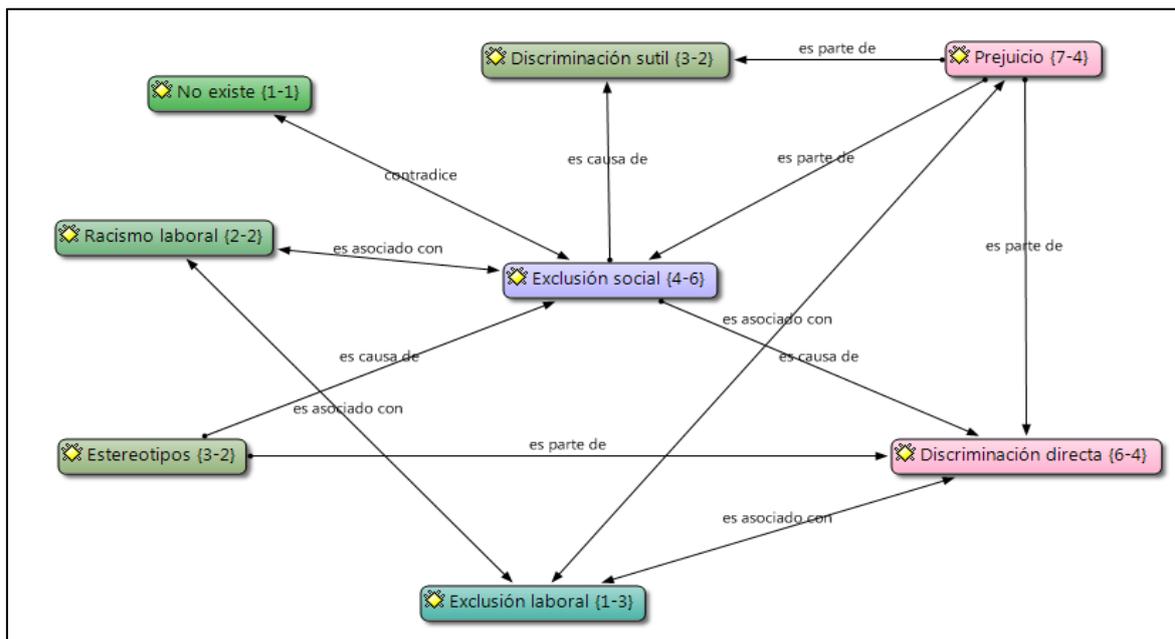


Gráfico 15. Entrevista 7, dirigida a persona afroecuatoriana que se desempeña en el ámbito de enseñanza recreativa.

Elaborado por: Castillo Requena, Jimmy Xavier

Los resultados de la entrevista 7, representado en el **Gráfico 7**, revelan un elevado número de citas con respecto a conductas discriminatorias en el entorno laboral, la categoría denominada **prejuicios** posee el mayor número de citas (7), relacionándose a su vez con (4) categorías: se asocia con exclusión laboral y discriminación directa, es parte de la exclusión social y discriminación sutil. Indistintamente, la categoría **discriminación directa** posee (7) menciones y (4) relaciones: es parte de los prejuicios y estereotipos, además está asociado con exclusión laboral y es la causa de la exclusión social. De la misma manera, la categoría **exclusión social** indica (4) citas con (6) relaciones es causa de los discriminación directa, estereotipos y discriminación sutil, se encuentra contrastada con la categoría no existe, se asocia con racismo laboral y es parte de los prejuicios. En esta línea, la categoría **estereotipos** con (3) menciones y (2) relaciones es causa de la exclusión social y es parte de la discriminación directa. La categoría **discriminación sutil** con (3) citas y (2) relaciones: es parte de los prejuicios y es causa de la exclusión social. La categoría **racismo laboral** con (2) citas y (2) relaciones se asocia con la exclusión laboral y la exclusión social. Finalmente la **exclusión laboral** consta de (1) mención y (2) relaciones, se asocia con la discriminación directa y prejuicios.

En este caso, la categoría **no existe**, representa el contraste de lo que asevera el consultado con (1) cita y (1) relación, se contradice con la discriminación sutil.

- No existe:
 - o “No tengo molestia para nada”

- Discriminación directa:
 - o “Hay pensamientos en las cuales dicen ve este man que por acá, más allá; que me va a dar clases un negro pero cuando ya llegan a conocerme creo que cambian de opinión ya y vienen”.
 - o “Eso para mí ha sido siempre para toda mi vida, toda mi vida ha sido siempre eso y ya por decirte aquí en Loja es toda la gente así resalta, que porque eres negro es esto, que porque negro esto, esto otro, si no vienen comentarios racistas así y sinceramente eso a mí ya me resbala, tanto escuchar eso ya y no solamente lo escucho ya de grande como quien dice uno les puede parar el carro, eso lo escuchaba desde que era niño”.
 - o “Si dolía que te insulten por ser negro”.
 - o “En mis casos tú vas caminando por la calle y tú te percatas, regresas a haber este va una persona adelante tuyo regresas a ver atrás como que se cohíbe y comienza a protegerse piensa que uno le va hacer daño con este viejo mito de que si un negro no es futbolista, es ladrón o si no vende cocadas o de tales”.
 - o “Cuando te comienzan a discriminar y acerté a un lado, y acerté a un lado y acerté a un lado simplemente lo que yo hago en termino personal cuando comienzan a discriminarme me retiro en una primera instancia para no estar o dando de qué hablar”.
 - o “He visto gente como trata a otra gente asimismo de raza negra como la discriminan y les dicen de todo por el estilo, pero cuando ya tú ya los pones en tu lugar creo que como que se calman no, entonces sinceramente uno si se siente mal cuando le comienzan hacer racismo, hacer bulling prácticamente se podría decir socialmente, el bulling social es terrible”.

- Discriminación sutil:
 - o “Eso cuando entran en confianza creen que le pueden decir ya a uno negro tal esto, tal esto otro, por acá más allá, al igual si tu no conoces a la gente igual se te expresa”.
 - o “En tal gimnasio te vende en treinta dólares pagan a todos los instructores a los bailarines les pagan seis dólares, a los instructores de pesas les pagan de diez o doce dólares por hora ya, entonces como que menos precian el trabajo del otro, si más siendo un bailarín que un instructor de pesas la gente puede aprovechar más y hacer más entonces eso se vuelve algo idiosincrático

porque no hay justicia en eso”.

- “Cual podría considerarte en el momento en que te dicen sabe que en este momento no tengo una plaza pero déjeme su teléfono y yo le aviso ya o a lo que venga otra persona y le digan si ya y vos aplicas al mismo puesto; esos son los aspectos tan sutiles de discriminación que hay”.
- Estereotipos:
 - “Hay pensamientos en las cuales dicen ve este man que por acá, más allá; que me va a dar clases un negro pero cuando ya llegan a conocerme creo que cambian de opinión ya y vienen”
 - “Eso cuando entran en confianza creen que le pueden decir ya a uno negro tal esto, tal esto otro, por acá más allá, al igual si tu no conoces a la gente igual se te expresa”.
 - “En mis casos tú vas caminando por la calle y tú te percatas, regresas a haber este va una persona adelante tuyo regresas a ver atrás como que se cohíbe y comienza a protegerse piensa que uno le va hacer daño con este viejo mito de que si un negro no es futbolista, es ladrón o si no vende cocadas o de tales”.
- Exclusión laboral:
 - “Cual podría considerarte en el momento en que te dicen sabe que en este momento no tengo una plaza pero déjeme su teléfono y yo le aviso ya o a lo que venga otra persona y le digan si ya y vos aplicas al mismo puesto; esos son los aspectos tan sutiles de discriminación que hay”.
- Exclusión social:
 - “Eso para mí ha sido siempre para toda mi vida, toda mi vida ha sido siempre eso y ya por decirte aquí en Loja es toda la gente así resalta, que porque eres negro es esto, que porque negro esto, esto otro, si no vienen comentarios racistas así y sinceramente eso a mí ya me resbala, tanto escuchar eso ya y no solamente lo escucho ya de grande como quien dice uno les puede parar el carro, eso lo escuchaba desde que era niño”.
 - “En mis casos tú vas caminando por la calle y tú te percatas, regresas a haber este va una persona adelante tuyo regresas a ver atrás como que se cohíbe y comienza a protegerse piensa que uno le va hacer daño con este viejo mito de que si un negro no es futbolista, es ladrón o si no vende cocadas o de tales”.
 - “He visto gente como trata a otra gente asimismo de raza negra como la discriminan y les dicen de todo por el estilo, pero cuando ya tú ya los pones en

tu lugar creo que como que se calman no, entonces sinceramente uno si se siente mal cuando le comienzan hacer racismo, hacer bulling prácticamente se podría decir socialmente, el bulling social es terrible”.

- “Cual podría considerarte en el momento en que te dicen sabe que en este momento no tengo una plaza pero déjeme su teléfono y yo le aviso ya o a lo que venga otra persona y le digan si ya y vos aplicas al mismo puesto; esos son los aspectos tan sutiles de discriminación que hay”.

- Prejuicios:

- “Hay pensamientos en las cuales dicen ve este man que por acá, más allá; que me va a dar clases un negro pero cuando ya llegan a conocerme creo que cambian de opinión ya y vienen”.
- “Eso para mí ha sido siempre para toda mi vida, toda mi vida ha sido siempre eso y ya por decirte aquí en Loja es toda la gente así resalta, que porque eres negro es esto, que porque negro esto, esto otro, si no vienen comentarios racistas así y sinceramente eso a mí ya me resbala, tanto escuchar eso ya y no solamente lo escucho ya de grande como quien dice uno les puede parar el carro, eso lo escuchaba desde que era niño”.
- “Eso cuando entran en confianza creen que le pueden decir ya a uno negro tal esto, tal esto otro, por acá más allá, al igual si tu no conoces a la gente igual se te expresa”.
- “En mis casos tú vas caminando por la calle y tú te percatas, regresas a haber este va una persona adelante tuyo regresas a ver atrás como que se cohíbe y comienza a protegerse piensa que uno le va hacer daño con este viejo mito de que si un negro no es futbolista, es ladrón o si no vende cocadas o de tales”.
- “Cuando te comienzan a discriminar y acerté a un lado, y acerté a un lado y acerté a un lado simplemente lo que yo hago en termino personal cuando comienzan a discriminarme me retiro en una primera instancia para no estar o dando de qué hablar”.
- “He visto gente como trata a otra gente asimismo de raza negra como la discriminan y les dicen de todo por el estilo, pero cuando ya tú ya los pones en tu lugar creo que como que se calman no, entonces sinceramente uno si se siente mal cuando le comienzan hacer racismo, hacer bulling prácticamente se podría decir socialmente, el bulling social es terrible”.
- “Cual podría considerarte en el momento en que te dicen sabe que en este momento no tengo una plaza pero déjeme su teléfono y yo le aviso ya o a lo que venga otra persona y le digan si ya y vos aplicas al mismo puesto; esos

son los aspectos tan sutiles de discriminación que hay”.

- Racismo laboral:

- “Hay pensamientos en las cuales dicen ve este man que por acá, más allá; que me va a dar clases un negro pero cuando ya llegan a conocerme creo que cambian de opinión ya y vienen”.
- “Cual podría considerarte en el momento en que te dicen sabe que en este momento no tengo una plaza pero déjeme su teléfono y yo le aviso ya o a lo que venga otra persona y le digan si ya y vos aplicas al mismo puesto; esos son los aspectos tan sutiles de discriminación que hay”.

Entrevista 8: Actividades Deportivas.

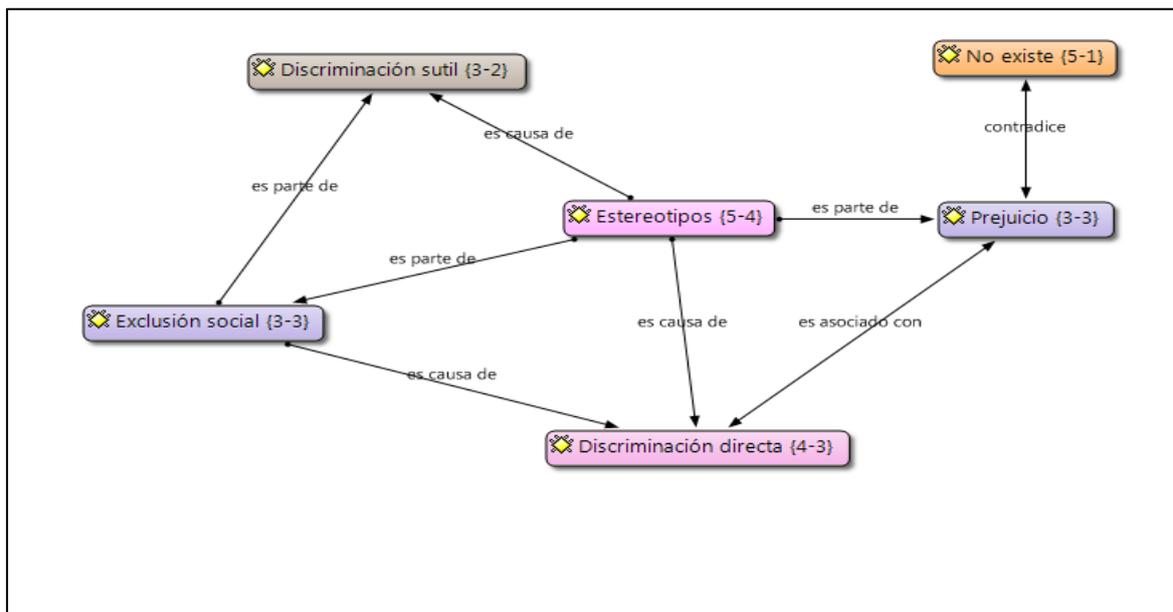


Gráfico 16. Entrevista 8, dirigida a persona afroecuatoriana que se desempeña en el ámbito deportivo.

Elaborado por: Castillo Requena, Jimmy Xavier

El resultado de la entrevista 8, representado en el **Gráfico 8**, demuestra que la categoría **no existe** posee una cantidad considerable de citas en la presente entrevista, con (5) menciones y (1) relación contradictoria con la categoría prejuicio lo cual instaura una negación de la problemática social referente a la discriminación laboral según la persona evaluada. En contraste con los resultados que deriva la categoría **estereotipos** la cual posee el mayor número de citas en cuanto a conductas discriminatorias con (5) menciones, relacionándose a su vez con (4) categorías: es causa de la discriminación directa y es parte de la exclusión social y de los prejuicios, además es contradicción directa con la discriminación sutil. La categoría **discriminación directa** presenta (4) menciones y (3) relaciones, es causa de los estereotipos y la exclusión social, y se asocia con los prejuicios. Por otro lado la categoría **exclusión social** indica (3) citas con (3) relaciones: es parte de la discriminación sutil y de los estereotipos, adicional, es causa de la discriminación directa. Así mismo la categoría **prejuicios**, en este caso indica (3) citas y (3) relaciones: se encuentra asociado con la discriminación directa, es parte de los estereotipos y contrasta con no existe. A continuación, la categoría **discriminación sutil** presenta (3) menciones y (2) relaciones, es parte de la exclusión social y se contrasta con los estereotipos. En definitiva las categorías **exclusión laboral** y **racismo laboral**, incluyen (0) número de citas.

Las expresiones tomadas de las entrevistas en este caso se han considerado para el análisis se muestran en función de las categorías antes mencionadas y son las siguientes:

- No existe:
 - “Aquí me siento bien la gente trata bien sí”.
 - “La relación con mis compañeros son muy buenas, nos llevamos muy bien con todos”.
 - “No la primera vez que llegue, todo el mundo se portó chévere igual siguen siendo chéveres conmigo igual menos yo con ellos seguimos iguales la amistad de siempre”.
 - “Me siento bien, me tratan bien”.
 - “Con todos más claro desde que yo he llegado acá con la Federación y la señora del comedor no habido ningún racismo”.

- Discriminación directa:
 - “Bueno en Guaranda si estuve estudiando en la escuela el último año y ahí tuve problemas porque comenzaron los muchachos bueno comenzaban a decir mono, mono, mono; pero parece que aquí en la cierra a los negros nos tratan así parece”.
 - “Bueno yo en eso si me sentía un poco mal, desanimado a veces no quería ni ir a la escuela, ya era el último año y ya no quería ir porque los chicos mucho me comenzaban a decir mono y le hablaba yo a los directores, a los profesores y me decían que no que igualmente asimismo me decían que a nosotros a los negros nos trataban así, ahí estuve un tiempo estudie me faltaban cuatro meses y me retire”.
 - “Pero para mí es mal que los blancos a nosotros los negros nos traten así de como monos todas esas cosas así”.
 - “Yo creo que discriminaciones blancos contra los negros si hay bastante”.

- Discriminación sutil:
 - “Bueno no se negro tal vez pero no mono”.
 - “Como por decir vamos caminando por la calle y van dos chicas adelante y por decir uno se va caminando y ve que uno los va alcanzar y se cruzan a la otra calle”.
 - “Bueno un poco molesto porque como le digo parece que no nos tienen confianza a nosotros los negros no sé por qué no lo entiendo todavía”.

- Estereotipos:
 - o “La reacción o comportamiento negativo hacia cierta persona sea clase social”.
 - o “Bueno yo en eso si me sentía un poco mal, desanimado a veces no quería ni ir a la escuela, ya era el último año y ya no quería ir porque los chicos mucho me comenzaban a decir mono y le hablaba yo a los directores, a los profesores y me decían que no que igualmente asimismo me decían que a nosotros a los negros nos trataban así, ahí estuve un tiempo estudie me faltaban cuatro meses y me retire”.
 - o “Como por decir vamos caminando por la calle y van dos chicas adelante y por decir uno se va caminando y ve que uno los va alcanzar y se cruzan a la otra calle”.
 - o “Yo creo que discriminaciones blancos contra los negros si hay bastante”.
 - o “El blanco y el negro se lleven bien”.

- Exclusión social:
 - o “Bueno yo en eso si me sentía un poco mal, desanimado a veces no quería ni ir a la escuela, ya era el último año y ya no quería ir porque los chicos mucho me comenzaban a decir mono y le hablaba yo a los directores, a los profesores y me decían que no que igualmente asimismo me decían que a nosotros a los negros nos trataban así, ahí estuve un tiempo estudie me faltaban cuatro meses y me retire”.
 - o “Como por decir vamos caminando por la calle y van dos chicas adelante y por decir uno se va caminando y ve que uno los va alcanzar y se cruzan a la otra calle.”.
 - o “A yo creo que discriminaciones blancos contra los negros si hay bastante”

- Prejuicios:
 - o “Bueno yo en eso si me sentía un poco mal, desanimado a veces no quería ni ir a la escuela, ya era el último año y ya no quería ir porque los chicos mucho me comenzaban a decir mono y le hablaba yo a los directores, a los profesores y me decían que no que igualmente asimismo me decían que a nosotros a los negros nos trataban así, ahí estuve un tiempo estudie me faltaban cuatro meses y me retire”.
 - o “Bueno un poco molesto porque como le digo parece que no nos tienen confianza a nosotros los negros no sé por qué no lo entiendo todavía”.
 - o “Yo creo que discriminaciones blancos contra los negros si hay bastante”.

Entrevista 9: Actividades Deportivas.

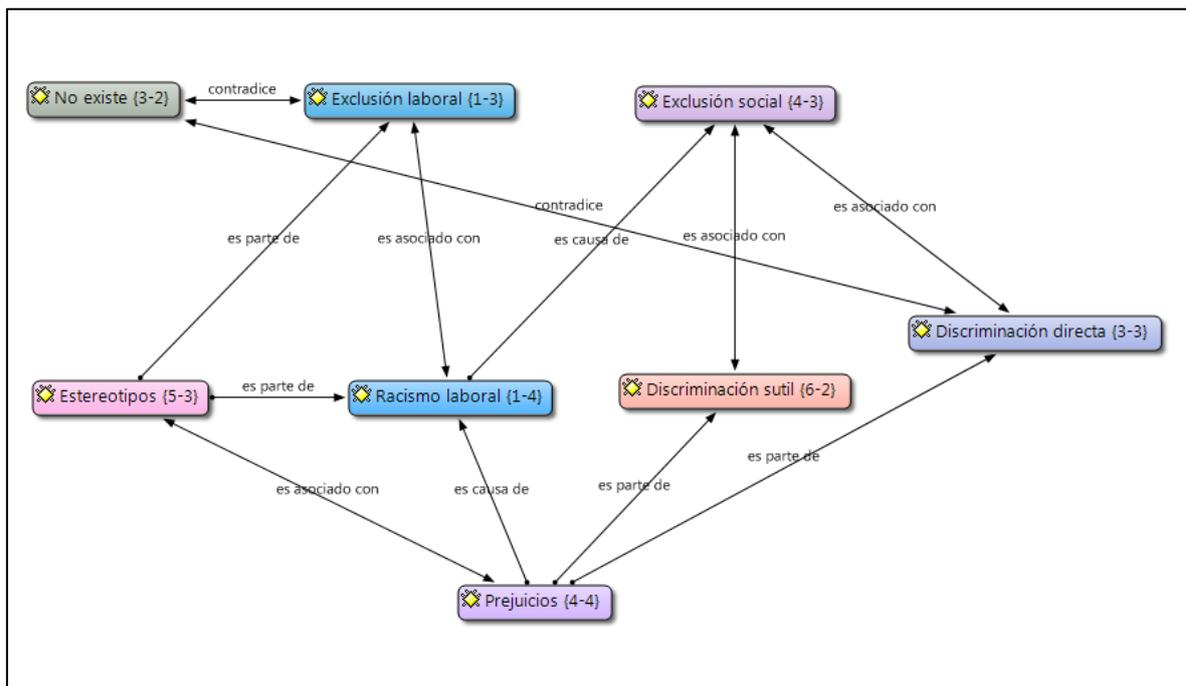


Gráfico 17. Entrevista 9, dirigida a persona afroecuatoriana que se desempeña en la enseñanza deportiva.

Elaborado por: Castillo Requena, Jimmy Xavier

Los resultados del presente mapa semántico correspondiente a la entrevista 9, representado en el **Gráfico 9**, respaldan un mayor número de citas con respecto a conductas discriminatorias en el entorno laboral, la categoría denominada **discriminación sutil** posee el mayor número de citas (6), relacionándose a su vez con (2) categorías: se encuentra asociado con la exclusión social y es parte de los prejuicios. Indistintamente con la categoría **estereotipos**, posee (5) menciones y (3) relaciones: es parte del racismo laboral y la exclusión laboral y está asociado con los prejuicios. Por otro lado, la categoría **prejuicios** con (4) menciones y (4) relaciones, es causa del racismo laboral, es parte de la discriminación directa y sutil, al mismo tiempo se encuentra asociado con los estereotipos. De la misma manera, la categoría **exclusión social** indica (4) menciones con (3) relaciones: es causa del racismo laboral, y se asocia con la Discriminación directa y sutil. La categoría **discriminación directa** con (3) citas y (3) relaciones: se contradice con la categoría no existe es parte de los prejuicios y se asocia con la exclusión social. La categoría **racismo laboral** con (1) mención y (4) relaciones indican que se asocia con la exclusión laboral, es parte de los estereotipos y es causa de exclusión social y prejuicios. Finalmente la categoría **exclusión laboral** presenta (1) mención y (3) relaciones las cuales se traducen como la asociación del racismo laboral, es parte de los estereotipos y se encuentra contrastada con la categoría no existe.

En este caso, la categoría **no existe**, representa el contraste de la opinión del entrevistado con (3) citas y (2) relaciones con otras categorías, se contradice con la discriminación directa y la exclusión laboral. El individuo es afectado por situaciones humillantes en su vida diaria y lugar de trabajo.

Las expresiones tomadas de las entrevistas en este caso se han considerado para el análisis se muestran en función de las categorías antes mencionadas y son las siguientes:

- No existe:
 - o “Sin embargo ha tenido bastante acogida por parte del colectivo las relaciones interpersonales que se establecen con mi persona han sido hasta ahora buenas y agradezco a los dirigentes y al resto de colectivo de trabajadores”.
 - o “Hasta ahora todas las personas se llevan bien conmigo y yo me llevo bien con ellos y hay un flujo de comunicación bastante bueno con el colectivo que me rodea”.
 - o “Creo que mi relación desde mi punto de vista bien con los que me dirigen”.

- Discriminación directa:
 - o “Sí, en varias ocasiones si me ha atacado bastante”.
 - o “Trabaje bastante tiempo ahí cinco meses y nunca hubieron hasta ese momento por qué yo trabajaba de gratis sin pagarme la instrucción y después cuando pedí que me hicieran un contrato por ser Cubano parece que no lo hicieron y pensé así entonces vi que no estaban agradecidos, ya que trabaje cinco meses sin que me pagaran ni un centavo y al final cuando quise que se hubieran comprometido conmigo hacerme al hacerme el contrato en Enero no lo hicieron”.
 - o “A veces por la color de uno; la diferencia quizás por ser Cubano y también por ser afro como dicen realmente esto a veces cuando tú pasas por un lado la gente te pasa mirando y se quedan así, y yo como estoy acostumbrado ya a ver ese mundo no hago caso a nada”.

- Discriminación sutil:
 - o “a veces me monto a los taxis a los buses te miran hasta por ser del color que soy, te miran a veces con desprecio algunas personas y hacen preguntas de donde uno viene, que haces aquí, porque te viniste para acá y entonces son cosas que y entonces son cosas que uno da explicación obviamente por

- cultura pero son preguntas que se hacen innecesarias que úsala persona”.
- “Entonces son cosas que uno da explicación obviamente por cultura pero son preguntas que se hacen innecesarias que úsala persona, no hay que atacar con preguntas que no tienen desde mi punto de vista sentido de amistad”.
 - “Te ven con racismo desde mi punto de vista de que tú no eres de Ecuador y más que todo que tú no eres de Loja y entonces los lojanos parece que tienen a Loja como que Loja es de ellos no como desde un punto de vista de turismo del extranjero darle la mano”.
 - “A veces por la color de uno; la diferencia quizás por ser Cubano y también por ser afro como dicen realmente esto a veces cuando tú pasas por un lado la gente te pasa mirando y se quedan así, y yo como estoy acostumbrado ya a ver ese mundo no hago caso a nada”.
 - “Existen personas que piensan diferente y que se creen superiores por tener un color o por tener un estatus social político o económico diferente a otras personas”.
 - “En la televisión a veces hablan palabras de que la discriminación hacia los negros desde un punto de vista tú lo ves pero esto otro, entonces cuando tú ves todas esas cosas también son mensajes que les llega a los niños que le llega la sociedad”.
- Estereotipos:
- “A veces me monto a los taxis a los buses te miran hasta por ser del color que soy, te miran a veces con desprecio algunas personas y hacen preguntas de donde uno viene, que haces aquí, porque te viniste para acá y entonces son cosas que y entonces son cosas que uno da explicación obviamente por cultura pero son preguntas que se hacen innecesarias que úsala persona”.
 - “Te ven con racismo desde mi punto de vista de que tú no eres de Ecuador y más que todo que tú no eres de Loja y entonces los lojanos parece que tienen a Loja como que Loja es de ellos no como desde un punto de vista de turismo del extranjero darle la mano”.
 - “Trabajé bastante tiempo ahí cinco meses y nunca hubieron hasta ese momento por qué yo trabajaba de gratis sin pagarme la instrucción y después cuando pedí que me hicieran un contrato por ser Cubano parece que no lo hicieron y pensé así entonces vi que no estaban agradecidos, ya que trabajé cinco meses sin que me pagaran ni un centavo y al final cuando quise que se hubieran comprometido conmigo hacerme al hacerme el contrato en Enero no lo hicieron”

- “Existen personas que piensan diferente y que se creen superiores por tener un color o por tener un estatus social político o económico diferente a otras personas”.
- “En la televisión a veces hablan palabras de que la discriminación hacia los negros desde un punto de vista tú lo ves pero esto otro, entonces cuando tú ves todas esas cosas también son mensajes que les llega a los niños que le llega la sociedad”.
- Exclusión laboral:
 - “Trabaje bastante tiempo ahí cinco meses y nunca hubieron hasta ese momento por qué yo trabajaba de gratis sin pagarme la instrucción y después cuando pedí que me hicieran un contrato por ser Cubano parece que no lo hicieron y pensé así entonces vi que no estaban agradecidos, ya que trabajé cinco meses sin que me pagaran ni un centavo y al final cuando quise que se hubieran comprometido conmigo hacerme al hacerme el contrato en Enero no lo hicieron”.
- Exclusión social:
 - “A veces me montan a los taxis a los buses te miran hasta por ser del color que soy, te miran a veces con desprecio algunas personas y hacen preguntas de donde uno viene, que haces aquí, porque te viniste para acá y entonces son cosas que y entonces son cosas que uno da explicación obviamente por cultura pero son preguntas que se hacen innecesarias que úsala persona”.
 - “Te ven con racismo desde mi punto de vista de que tú no eres de Ecuador y más que todo que tú no eres de Loja y entonces los lojanos parece que tienen a Loja como que Loja es de ellos no como desde un punto de vista de turismo del extranjero darle la mano”.
 - “A veces por el color de uno; la diferencia quizás por ser Cubano y también por ser afro como dicen realmente esto a veces cuando tú pasas por un lado la gente te pasa mirando y se quedan así, y yo como estoy acostumbrado ya a ver ese mundo no hago caso a nada”
 - “Yo como no converso con nadie mi trabajo es de aquí a la casa ya, pero si se percibe bastante en ciertas ocasiones eso en la sociedad”.
- Prejuicios:
 - “Si, en varias ocasiones si me ha atacado bastante”.
 - “a veces me montan a los taxis a los buses te miran hasta por ser del color que

soy, te miran a veces con desprecio algunas personas y hacen preguntas de donde uno viene, que haces aquí, porque te viniste para acá y entonces son cosas que y entonces son cosas que uno da explicación obviamente por cultura pero son preguntas que se hacen innecesarias que úsala persona”.

- “a veces por la color de uno; la diferencia quizás por ser Cubano y también por ser afro como dicen realmente esto a veces cuando tú pasas por un lado la gente te pasa mirando y se quedan así, y yo como estoy acostumbrado ya a ver ese mundo no hago caso a nada”.
 - “En la televisión a veces hablan palabras de que la discriminación hacia los negros desde un punto de vista tú lo ves pero esto otro, entonces cuando tú ves todas esas cosas también son mensajes que les llega a los niños que le llega la sociedad”.
- Racismo laboral:
- “Trabaje bastante tiempo ahí cinco meses y nunca hubieron hasta ese momento por qué yo trabajaba de gratis sin pagarme la instrucción y después cuando pedí que me hicieran un contrato por ser Cubano parece que no lo hicieron y pensé así entonces vi que no estaban agradecidos, ya que trabaje cinco meses sin que me pagaran ni un centavo y al final cuando quise que se hubieran comprometido conmigo hacerme al hacerme el contrato en Enero no lo hicieron”.

Entrevista 10: Actividades Comerciales.

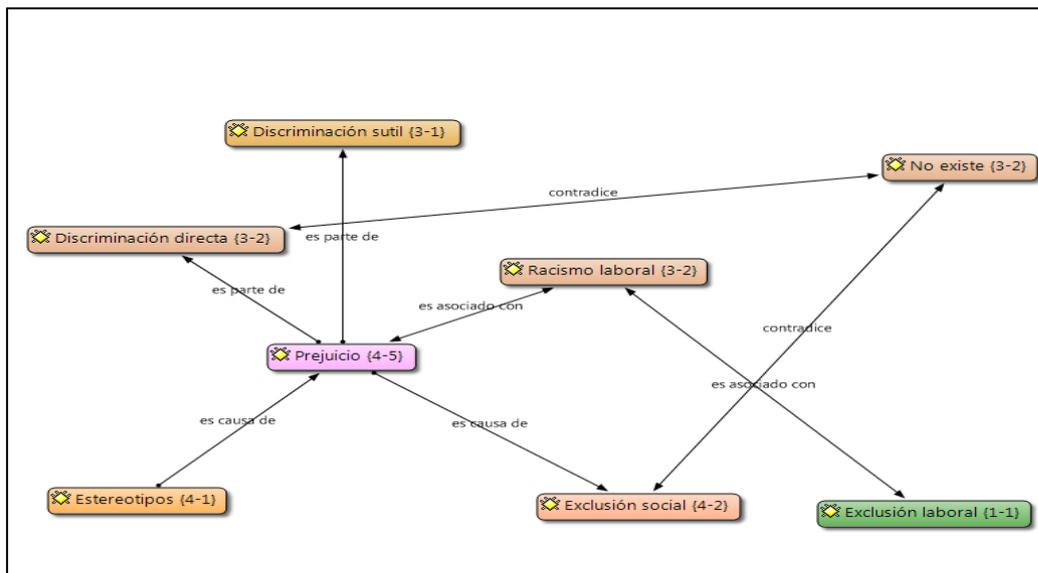


Gráfico 18. Entrevista 10, dirigida a persona afroecuatoriana rol de comerciante.

Elaborado por: Castillo Requena, Jimmy Xavier

Los resultados de la entrevista 10, representado en el **Gráfico 10**, revelan un número considerable de citas con respecto a conductas discriminatorias en el entorno laboral, la categoría denominada **prejuicios** posee el mayor número de citas (4), relacionándose a su vez con (5) categorías: se asocia con racismo laboral, es causa de la exclusión social y estereotipos, es parte de la discriminación directa y sutil. De la misma manera, la categoría **exclusión social** indica (4) citas con (2) relaciones es causa de los prejuicios y se encuentra contrastada con la categoría No existe. Al mismo tiempo, la categoría **estereotipos** posee (4) menciones y (1) relaciones: es la causa de los prejuicios sociales. En esta línea, la categoría **discriminación directa** con (3) menciones y (2) relaciones es parte de los prejuicios y contrasta con no existe. La categoría **discriminación sutil** con (3) citas y (1) relación es parte de los prejuicios. La categoría **racismo laboral** con (3) citas y (2) relaciones se asocia con la exclusión laboral y los prejuicios. Finalmente la **exclusión laboral** consta de (1) mención y (1) relación, se asocia con el Racismo laboral.

En este caso, la categoría **no existe** constituye (3) citas y (2) relaciones, se contradice con la discriminación directa y exclusión social.

Las expresiones recopiladas de las entrevistas, en este caso se han considerado para el análisis se muestran en función de las categorías antes mencionadas y son las siguientes:

- No existe:
 - o “Ya verás yo te digo así claro a mí las que más mejor me recibieron aquí las lojanas”.
 - o “Pocas amistades aquí pero las que tengo gracias a Dios me llevo bien y si un buen desempeño en eso”.
 - o “Haber yo ahí trabaje con manabas, eran manabas ellos pero para que si me acogieron bien, me ayudaron bastante también cuando más lo necesitaba cuando yo recién llegue aquí al Ecuador”.

- Discriminación directa:
 - o “Solo el racismo nomás no me gusto con el jefe”.
 - o “Abusaban mucho por la cuestión de que yo era de otro país entonces querían que yo trabajara por un precio que ellos querían pagarme, no por lo que era y yo aquí no estaba de ilegal ni mucho menos, yo tengo derecho a ganarme también igual como todos, como si fuera un ecuatoriano más”.
 - o “La discriminación para mi rechazarme por ser negro porque hay muchas personas que piensan que por ser negro, todos somos ladrones todos somos rateros”.

- Discriminación sutil:
 - o “aquí los hombres me odian parece no se es lo que te digo lo que yo siento y he visto”.
 - o “El racismo esta en todos lados pero pensaran que uno viene negrito pensaran no se dirán mi raza no sé”.
 - o “Si bastantes, siempre así algo que mira ahí viene ese negro hasta ladrón será dirán, pero todo hasta ahí uno no pararle bola a las personas.”

- Estereotipos:
 - o “Un poco discriminaban también por ser afroecuatoriano primero que todo en unas partes y en otras por el color”.
 - o “Abusaban mucho por la cuestión de que yo era afroecuatoriano entonces querían que yo trabajara por un precio que ellos querían pagarme, no por lo que era y yo aquí no estaba de ilegal ni mucho menos, yo tengo derecho a ganarme también igual como todos, como si fuera un ecuatoriano más”.
 - o " La discriminación para mi rechazarme por ser negro porque hay muchas personas que piensan que por ser negro, todos somos ladrones todos somos rateros”.

- “Si bastantes, siempre así algo que mira ahí viene ese negro hasta ladrón será dirán, pero todo hasta ahí uno no pararle bola a las personas”.
- Exclusión laboral:
 - “Abusaban mucho por la cuestión de que yo era afroecuatoriano”.
- Exclusión social:
 - “Un poco discriminaban también por ser afroecuatoriano primero que todo en unas partes y en otras por el color”.
 - “Abusaban mucho por la cuestión de que yo era afroecuatoriano entonces querían que yo trabajara por un precio que ellos querían pagarme, no por lo que era y yo aquí no estaba de ilegal ni mucho menos, yo tengo derecho a ganarme también igual como todos, como si fuera un ecuatoriano más”.
 - “La discriminación para mi rechazarme por ser negro porque hay muchas personas que piensan que por ser negro, todos somos ladrones todos somos rateros”.
 - “Si bastantes, siempre así algo que mira ahí viene ese negro hasta ladrón será dirán, pero todo hasta ahí uno no pararle bola a las personas”.
- Prejuicios:
 - “Aquí los hombres me odian parece no se es lo que te digo lo que yo siento y he visto”.
 - “La discriminación para mi rechazarme por ser negro porque hay muchas personas que piensan que por ser negro, todos somos ladrones todos somos rateros”.
 - “Si bastantes, siempre así algo que mira ahí viene ese negro hasta ladrón será dirán, pero todo hasta ahí uno no pararle bola a las personas”.
 - “La discriminación de que porque es negro mira hi va ese negro que será ladrón sin saber cómo se gana la vida esa persona”.
- Racismo laboral:
 - “Un poco discriminaban también por ser afroecuatoriano primero que todo en unas partes y en otras por el color”.

Entrevista 11: Actividades de Restaurantes y Comidas.

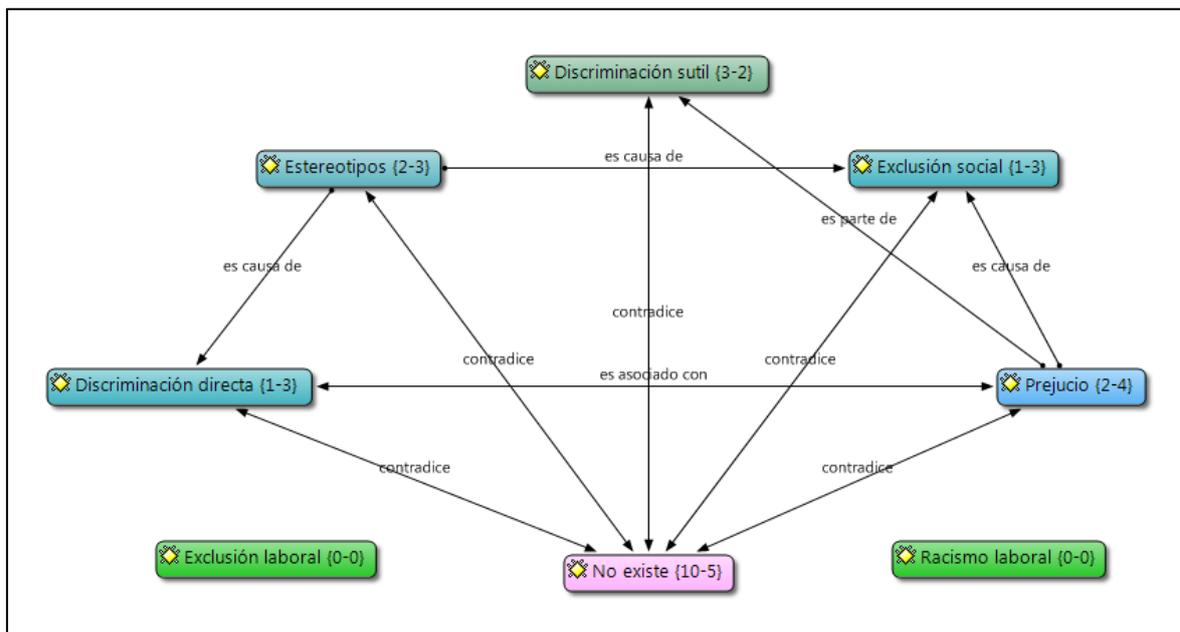


Gráfico 19. Entrevista 11, dirigida a persona afroecuatoriana que brinda servicio de comida.
Elaborado por: Castillo Requena, Jimmy Xavier

El resultado arrojado por la entrevista 11, representado en el **Gráfico 11**, indica que la categoría **no existe** posee mayor cantidad de citas en la presente entrevista, con (10) menciones y (5) relaciones contradictorias entre las cuales las categorías: discriminación sutil, discriminación directa, prejuicio, estereotipos y exclusión social, al contradecirse se interpreta como una negación de la problemática discriminatoria por parte de la persona encuestada en su entorno laboral.

Sin embargo, se puede establecer que, en cuanto a conductas discriminatorias en general, la categoría denominada **discriminación sutil** posee el mayor número de citas (3), relacionándose a su vez con (2) categorías: se contradice con no existe y es parte de los prejuicios. Así mismo la categoría **prejuicios** demuestra (2) citas y (4) relaciones, se asocia con discriminación directa, es parte de la discriminación sutil, es causa de la exclusión social y se contrasta con la categoría no existe. Seguido por la categoría **estereotipos** con (2) menciones y (3) relaciones: es la causa de la discriminación directa y de la exclusión social, adicional se contradice con no existe. Igualmente la categoría **exclusión social** indica (1) cita con (3) relaciones: es causa de los estereotipos y prejuicios, además se contradice con no existe. La categoría **discriminación directa** presenta (1) mención y (3) relaciones, es causa de los estereotipos, se asocia con los prejuicios y contrasta la categoría no existe. En este caso, las categorías **exclusión laboral y racismo laboral**, incluyen (0) número de citas.

Las expresiones tomadas de las entrevistas en este caso se han considerado para el análisis se muestran en función de las categorías antes mencionadas y son las siguientes:

- No existe:

- “Pues a mí me han tratado muy bien porque uno mismo se da el trato a donde uno llegue sí o no, he a mí me ha parecido muy bien aquí Ecuador más que todo la tranquilidad”.
- “Muy bien, hasta ahora me llevo muy bien aquí no puedo quejarme aquí en Ecuador”.
- “Muy bien, me han tratado muy bien todos”.
- “Excelente, me aceptaron como si estuviera en mi casa, he llegado con una gente muy buena aquí unas gente lojana muy buena y me han tratado muy bien, me han ayudado me han ayudado a superarme”.
- “Yo me siento bien, me siento muy bien aquí en Loja y estoy muy contento porque mis hijos se están criando aquí muy bien y para adelante están estudiando aquí, aquí el estudio también es muy bueno para los niños también”.
- “Muy contento me sentía porque todo mundo me esperaba”.
- “No, hasta ahora no gracias a Dios hasta ahora no he tenido ese problema”.
- “A mí me tratan muy bien aquí sinceramente”.
- “Todo mundo me saluda, todo mundo me habla no se no tengo nada que aportar sobre eso porque la gente aquí es muy linda, ósea no me ha tocado una gente fea aquí a mí, me ha tocado todo bien entonces no puedo hablar otra cosa porque como a mí me han tratado muy bien desde que llegue aquí y me ha ido muy bien”.
- “La gente es muy buena, aquí me han ayudado mucho”.

- Discriminación directa:

- “Puede ser que le estén diciendo negro tal o le digan cosas groseras por el color o que no le quieran aceptar a uno”.

- Discriminación sutil:

- “Pues les dicen a ellos que son negritos y les tocan la cabecita pero a mas no pasa”.
- “Si, les tocan la cabeza que bonitos los “churitos” que una cosa que la otra”.
- “Aquí hay unas personas cuando yo recién llegue aquí no les gustaba alquilar

más que todo a los negritos como aquí no habían negros entonces no les gustaba alquilar a los negros porque seguro pensaban que eran mala gente”.

- Estereotipos:
 - “Si, les tocan la cabeza que bonitos los “churitos” que una cosa que la otra”.
 - “puede ser que le estén diciendo negro tal o le digan cosas groseras por el color o que no le quieran aceptar a uno”.

- Exclusión social:
 - “aquí hay unas personas cuando yo recién llegue aquí no les gustaba alquilar más que todo a los negritos como aquí no habían negros entonces no les gustaba alquilar a los negros porque seguro pensaban que eran mala gente”.

- Prejuicios:
 - “Puede ser que le estén diciendo negro tal o le digan cosas groseras por el color o que no le quieran aceptar a uno”.
 - “Aquí hay unas personas cuando yo recién llegue aquí no les gustaba alquilar más que todo a los negritos como aquí no habían negros entonces no les gustaba alquilar a los negros porque seguro pensaban que eran mala gente”.

Entrevista 12: Actividades Deportivas.

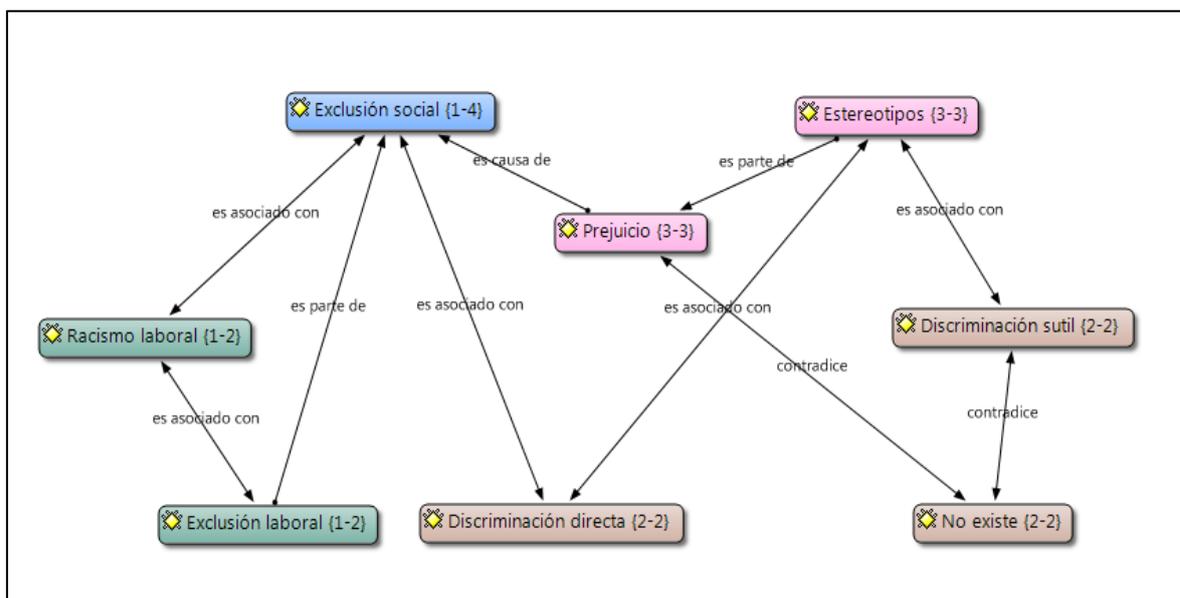


Gráfico 20. Entrevista 12, dirigida a persona afroecuatoriana que cumple acciones deportivas.
Elaborado por: Castillo Requena, Jimmy Xavier

Los resultados de la entrevista 12, representado en el **Gráfico 12**, revelan un número considerable de citas con respecto a conductas discriminatorias en el entorno laboral, la categoría denominada **prejuicios** posee el mayor número de citas (3), relacionándose a su vez con (3) categorías: es causa de la exclusión social, es parte de estereotipos y contrasta la categoría no existe. Al mismo tiempo, la categoría **estereotipos** posee (3) menciones y (3) relaciones: se asocia con la discriminación directa y sutil, además es parte de los estereotipos. En esta línea, la categoría **discriminación directa** con (2) menciones y (2) relaciones se asocia con exclusión social y estereotipos. Indistintamente la categoría **discriminación sutil** con (2) citas y (2) relaciones se asocia con estereotipos y contrasta no existe. De la misma manera, la categoría **exclusión social** indica (1) citas con (4) relaciones es causa de los prejuicios, es parte de la exclusión laboral, se asocia con la discriminación directa y el racismo laboral. La categoría **racismo laboral** con (1) citas y (2) relaciones se asocia con la exclusión laboral y la discriminación directa. Finalmente la **exclusión laboral** consta de (1) mención y (2) relaciones, se asocia con el racismo laboral y es parte de la exclusión social.

En este caso, la categoría **no existe** constituye (2) citas y (2) relaciones, se contradice con la discriminación sutil y prejuicios.

Las siguientes expresiones se han tomado de las entrevistas para el análisis se muestran en función de las categorías definidas y se describen a continuación:

- No existe:
 - “Hay veces que vas a un club, te tratan bien en ese club”.
 - “Bien, bien ósea es una ciudad que me supo abrir sus puertas, la gente de acá es muy cariñosa, para que y nada nada no tengo quejas, no tengo quejas de Loja, más bien me siento bien acá y acá creo que voy a permanecer en Loja”.

- Discriminación directa:
 - “Si, lo he sabido vivir muchas veces porque por ahí me he encontrado con muchas personas que por ahí uno como negro lo han visto diferente a ellos”.
 - “Tienen diferente color a uno, y no, no, no eso es algo feo que a uno lo llena de mucho coraje”.

- Discriminación sutil:
 - “Ve este moreno”.
 - “No se lo recomiendo a ninguno de los que somos negros a que los traten así como nos han tratado a varios de nosotros”.

- Estereotipos:
 - “Si, lo he sabido vivir muchas veces porque por ahí me he encontrado con muchas personas que por ahí uno como negro lo han visto diferente a ellos”.
 - “No se lo recomiendo a ninguno de los que somos negros a que los traten así como nos han tratado a varios de nosotros”.
 - “Ve este moreno”.

- Exclusión laboral:
 - “No se lo recomiendo a ninguno de los que somos negros a que los traten así como nos han tratado a varios de nosotros”.

- Exclusión social:
 - “Si, lo he sabido vivir muchas veces porque por ahí me he encontrado con muchas personas que por ahí uno como negro lo han visto diferente a ellos”.

- Prejuicios:
 - “Si, lo he sabido vivir muchas veces porque por ahí me he encontrado con

- muchas personas que por ahí uno como negro lo han visto diferente a ellos”.
- “Para muchos que no han de soportar esto es muy duro, muy doloroso porque la verdad que uno se siente humillado en ese sentido de la discriminación, uno como negro no”.
 - “No se lo recomiendo a ninguno de los que somos negros a que los traten así como nos han tratado a varios de nosotros”.
- Racismo laboral:
- “Si, lo he sabido vivir muchas veces porque por ahí me he encontrado con muchas personas que por ahí uno como negro lo han visto diferente a ellos”.

Entrevista 13: Actividades Deportivas.

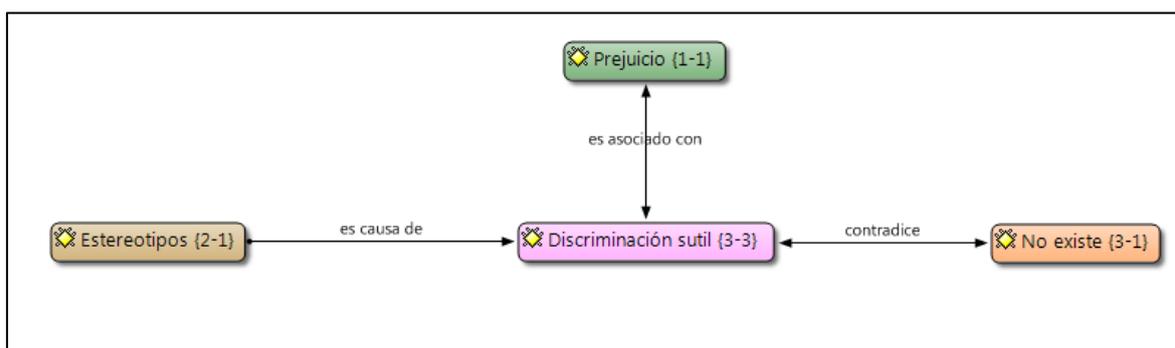


Gráfico 21. Entrevista 13, dirigida a persona afroecuatoriana que labora en actividades deportivas.

Elaborado por: Castillo Requena, Jimmy Xavier

Los resultados de la entrevista 13, representado en el **Gráfico 13**, exponen los datos colectados con respecto a conductas discriminatorias en el entorno laboral, la categoría denominada **discriminación sutil** posee un considerable número de citas (3), en esta entrevista relacionándose a su vez con (3) categorías: se asocia con prejuicios, es causa de los estereotipos, contradice la categoría no existe. De la misma manera, la categoría **estereotipos** posee (2) menciones y (1) relación: en este caso es la causa de la Discriminación sutil. En esta línea, la categoría **prejuicios** con (1) mención y (1) relación, se asocia con: discriminación sutil. Concluyente, las categorías **exclusión laboral, exclusión social, racismo laboral, discriminación directa** carecen de citas (0).

En este caso, la categoría **no existe** contiene (3) citas y (1) relación, se contrasta con la discriminación sutil.

Las siguientes expresiones describen su relación con las categorías definidas previamente:

- No existe:
 - o “La verdad que es una Ciudad muy hermosa aunque un poco lejos pero muy linda, muy tranquila pasiva que uno siempre como jugador busca la tranquilidad estar cómodo, gracias a Dios estoy consiguiendo de a poco la tranquilidad, bueno aunque llueve mucho, mucho frio”.
 - o “Siempre me ha ido bien te lo juro, no he tenido problemas con los términos raciales, términos de apodo nada, siempre me he ganado el cariño de la gente”.

- “Está ahí pendiente de uno; aunque uno no lo ve, pero la gente siempre sabe quién es uno aquí y eso es lo importante.”
- Discriminación sutil:
 - “La discriminación es cuando te gritan negro, así mono y te empiezan acerté chácharas, creo que eso bueno uno ya aprendido a convivir en el día a día, porque uno va de Ciudad en Ciudad”.
 - “Si es muy incómodo que te griten, desde afuera que se ve muy feo pero igual, uno ya aprende a convivir con las cosas, uno ya es un profesional en esto y uno aprende a salir adelante.”.
 - “Pero gritan porque a veces la gente es ignorante y como te digo.”
- Estereotipos:
 - “La discriminación es cuando te gritan negro, así mono y te empiezan acerté chácharas, creo que eso bueno uno ya aprendido a convivir en el día a día, porque uno va de Ciudad en Ciudad”.
 - “Si es muy incómodo que te griten, desde afuera que se ve muy feo pero igual, uno ya aprende a convivir con las cosas, uno ya es un profesional en esto y uno aprende a salir adelante”.
- Prejuicios:
 - “si es muy incómodo que te griten, desde afuera que se ve muy feo pero igual, uno ya aprende a convivir con las cosas, uno ya es un profesional en esto y uno aprende a salir adelante”.

Entrevista 14: Actividades Deportivas.

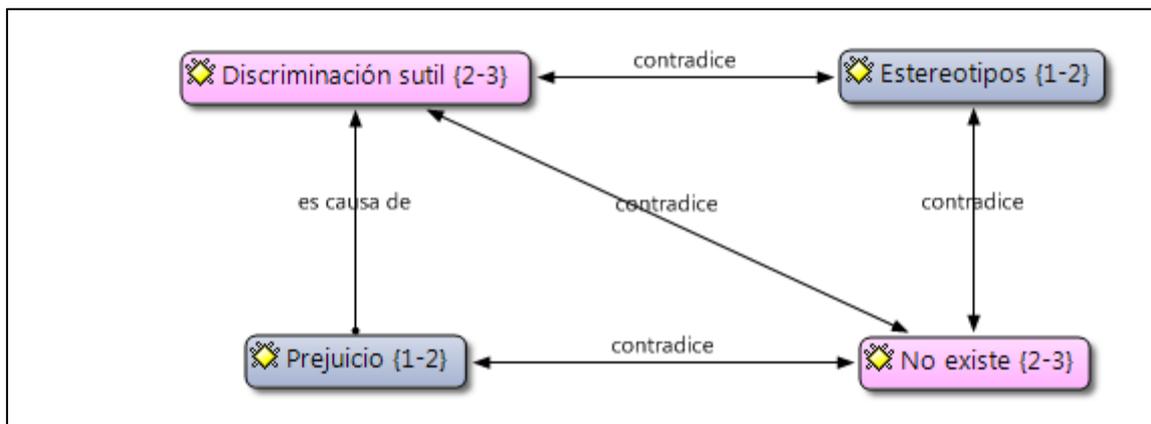


Gráfico 22. Entrevista 14, dirigida a persona afroecuatoriana que se dedica a la práctica de actividades deportivas.

Elaborado por: Castillo Requena, Jimmy Xavier

Los resultados de la entrevista 14, representado en el **Gráfico 14**, muestran los datos percibidos con respecto a conductas discriminatorias en el entorno laboral, la categoría denominada **discriminación sutil** posee un número de citas (2) en el presente resultado, relacionándose a su vez con (3) categorías: es causa de prejuicios, sin embargo, contrasta la categoría de estereotipos y no existe. De la misma manera, la categoría **estereotipos** posee (1) mención y (2) relaciones ya que es contradictorio tanto la categoría discriminación sutil y la categoría no existe. En esta línea, la categoría **prejuicios** con (1) mención y (2) relaciones es causa de la discriminación sutil y contrasta con No existe. En definitiva, las categorías **exclusión laboral, exclusión social, racismo laboral, discriminación directa** carecen de citas (0).

La categoría **no existe** contiene (2) citas y (3) relaciones, contrasta las categorías: discriminación sutil, estereotipos y prejuicios.

Las expresiones recopiladas de las entrevistas, en este caso se han considerado para el análisis se muestran en función de las categorías antes mencionadas y son las siguientes:

- No existe:
 - o “Si, la verdad no he tenido la oportunidad o ese desagrado de vivirlo en carne propia”.
 - o “Si, tengo grandes amistades aquí “puta por todo lado tengo amistades”, en la cual me reconocen mucho nos saludamos con mucho afecto, con mucho respeto”.

- Discriminación sutil:
 - o “Pero lo he mirado en otros compañeros y la verdad muy lamentable, porque a la larga si nos damos cuenta todos tenemos la misma sangre”.
 - o “La verdad siempre hay esas bromas, por ejemplo a veces a uno le dicen moreno y uno dice “la verdad no me gusta que me digan moreno, porque moreno es un apellido, mi apellido es Inostrosa” o “moreno le dicen a los toros””.

- Estereotipos:
 - o “Moreno es un apellido, mi apellido es Inostrosa” o “moreno le dicen a los toros”.

- Prejuicios:
 - o “Moreno es un apellido, mi apellido es Inostrosa” o “moreno le dicen a los toros”.

Entrevista 15: Actividades de Restaurantes y Comidas.

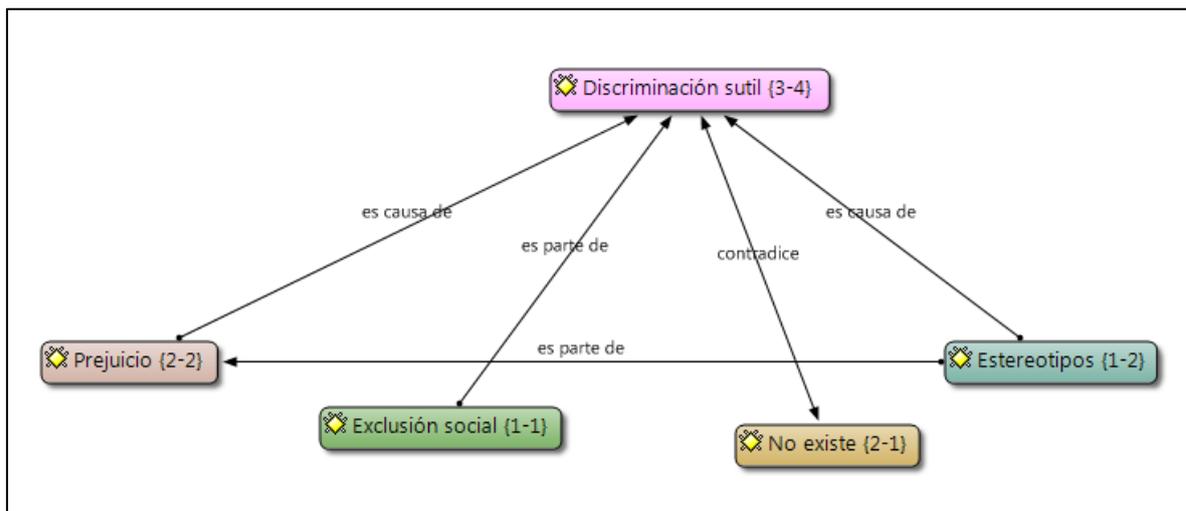


Gráfico 23. Entrevista 15, dirigida a persona afroecuatoriana que cumple el rol servicio en restaurante.

Elaborado por: Castillo Requena, Jimmy Xavier

Los resultados de la entrevista 15, representado en el **Gráfico 15**, expresan los datos reunidos con respecto a conductas discriminatorias en el entorno laboral, la categoría denominada **discriminación sutil** posee el mayor número de citas (3), relacionándose a su vez con (4) categorías: es causa de prejuicios y estereotipos, es parte de la exclusión social, no obstante, contrasta la categoría no existe. En esta línea, la categoría **prejuicios** con (2) mención y (2) relaciones es causa de la discriminación sutil y es parte de los estereotipos. De la misma manera, la categoría **estereotipos** posee (1) mención y (2) relaciones es parte de los prejuicios y es causa de la discriminación sutil. La categoría **exclusión social** presenta (1) cita y (1) relación, es parte de la Discriminación sutil. En definitiva, las categorías **exclusión laboral**, **racismo laboral**, **discriminación directa** carecen de citas (0).

En este caso, la categoría **no existe** contiene (2) citas y (1) relación, contrasta la categorías discriminación sutil.

Las siguientes expresiones se han tomado de las entrevistas para el análisis se muestran en función de las categorías definidas y se describen a continuación:

- No existe:
 - o “La gente si me acogido bien aquí en la Ciudad de Loja”.
 - o “Y para qué pues la gente en el Oriente también muy buena no”.

- Discriminación sutil:
 - o “Bueno al principio como en todo lado no, no lo conocen a uno. Piensan que todo negro es ladrón no”.
 - o “Bueno puede ser que de frente no le digan a uno no, lo que es, creo que es medio difícil que le digan las cosas de frente a la persona no, pero me imagino por detrás de mí, han de hablar no”.
 - o “Bueno siempre los comentarios malos, los comentarios siempre las personas los hacen pero uno tiene que coger lo mejor no y tratar de cambiar hacer mejor para que esos comentarios no sigan no”.

- Estereotipos:
 - o “Bueno al principio como en todo lado no, no lo conocen a uno. Piensan que todo negro es ladrón no”.

- Exclusión social:
 - o “Bueno al principio como en todo lado no, no lo conocen a uno. Piensan que todo negro es ladrón no”.

- Prejuicios:
 - o “Bueno al principio como en todo lado no, no lo conocen a uno. Piensan que todo negro es ladrón no”.
 - o “Bueno puede ser que de frente no le digan a uno no, lo que es, creo que es medio difícil que le digan las cosas de frente a la persona no, pero me imagino por detrás de mí, han de hablar no”.

Entrevista 16: Actividades de Restaurantes y Comidas.

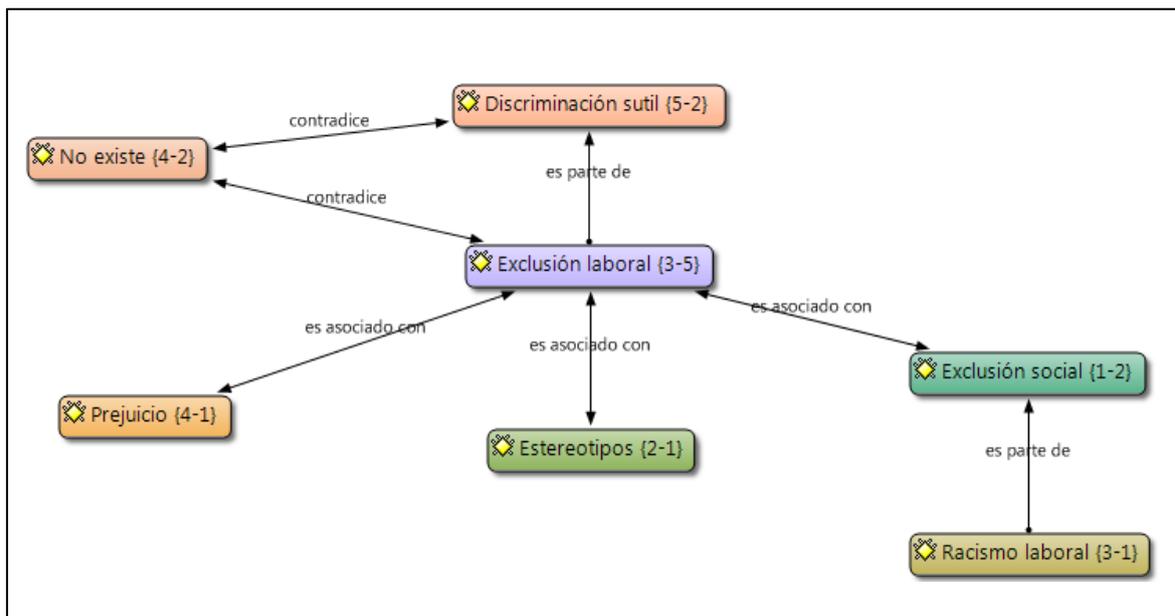


Gráfico 24. Entrevista 16, dirigida a persona afroecuatoriana que presta servicio en el restaurante.

Fuente: Castillo Requena, Jimmy Xavier

Los resultados de la entrevista 16, representado en el **Gráfico 16**, revelan los datos reunidos con respecto a conductas discriminatorias en el entorno laboral, la categoría denominada **discriminación sutil** posee el mayor número de citas (5), relacionándose a su vez con (2) categorías: es parte de la exclusión laboral, contradice la categoría No existe. La categoría **prejuicios** con (4) menciones y (1) relación, se asocia con la exclusión laboral. De la misma manera la categoría **exclusión laboral** indica (3) citas y (5) relaciones, es parte de la discriminación sutil, se asocia con las categorías exclusión social, prejuicios y estereotipos. La categoría **racismo laboral** consta (3) citas y (1) relación es parte de la exclusión laboral. Seguido de la categoría **estereotipos** posee (2) menciones y (1) relación: se asocia con exclusión laboral. La categoría **exclusión social** muestra (1) cita y (2) relaciones, está asociada con la exclusión laboral y forma parte del racismo laboral. Concluyente, la categoría **discriminación directa** carece de citas (0) en esta entrevista.

En este caso, la categoría **no existe** contiene (4) citas y (2) relación, se contrasta con las categorías: discriminación sutil y exclusión laboral.

Las siguientes expresiones se han tomado de las entrevistas para el análisis se muestran en función de las categorías definidas y se describen a continuación:

- No existe:
 - o “Bien, acomodados, amables”.
 - o “Habían personas que si eran amables”.
 - o “Por ejemplo el técnico de nosotros el sí era súper que amable”
 - o “Si, siempre me incluían”.

- Discriminación sutil:
 - o “Por ejemplo, cuando tú vas a una tienda y vas a comprar algo te miran distinto o si vas a un lugar te miran extraño”.
 - o “Vuelta ahí en el equipo tenías que pelearse tu puesto, por eso a veces trataban mal”.
 - o “Ahí hubo, problemáticas porque lo querían opacar a uno, pensando que uno no tenía talento y al contrario uno sabía más que ellos”.
 - o “Cuando animabas un programa he siempre el amigo que estaba ahí con uno lo quería así opacar, se quería meter en tu programa y te decía “sabes que tú no sabes esto” y al contrario siempre a uno lo escogían para esos programas”.
 - o “Algunas personas piensas que por ser blancos son distintos a uno, al contrario todos tenemos sentimientos”.

- Estereotipos:
 - o “Pues sí, algunas personas si son racistas aquí por nuestro color”.
 - o “Algunas personas piensas que por ser blancos son distintos a uno, al contrario todos tenemos sentimientos”.

- Exclusión laboral:
 - o “Vuelta ahí en el equipo tenías que pelearse tu puesto, por eso a veces trataban mal.”.
 - o “Ahí hubo, problemáticas porque lo querían opacar a uno, pensando que uno no tenía talento y al contrario uno sabía más que ellos”.
 - o “Cuando animabas un programa he siempre el amigo que estaba ahí con uno lo quería así opacar, se quería meter en tu programa y te decía “sabes que tú no sabes esto” y al contrario siempre a uno lo escogían para esos programas”.

- Exclusión social:
 - o “Por ejemplo, cuando tú vas a una tienda y vas a comprar algo te miran distinto o si vas a un lugar te miran extraño”.

- Prejuicios:
 - o “Pues sí, algunas personas si son racistas aquí”.
 - o “Por ejemplo, cuando tú vas a una tienda y vas a comprar algo te miran distinto o si vas a un lugar te miran extraño”.
 - o “Ahí hubo, problemáticas porque lo querían opacar a uno, pensando que uno no tenía talento y al contrario uno sabía más que ellos”.
 - o "Algunas personas piensas que por ser blancos son distintos a uno, al contrario todos tenemos sentimientos”.

- Racismo laboral:
 - o “Vuelta ahí en el equipo tenías que pelearse tu puesto, por eso a veces trataban mal”.
 - o “Ahí hubo, problemáticas porque lo querían opacar a uno, pensando que uno no tenía talento y al contrario uno sabía más que ellos”.
 - o Cuando animabas un programa he siempre el amigo que estaba ahí con uno lo quería así opacar, se quería meter en tu programa y te decía “sabes que tú no sabes esto” y al contrario siempre a uno lo escogían para esos programas.

Entrevista 17: Actividades de Restaurantes y Comidas.

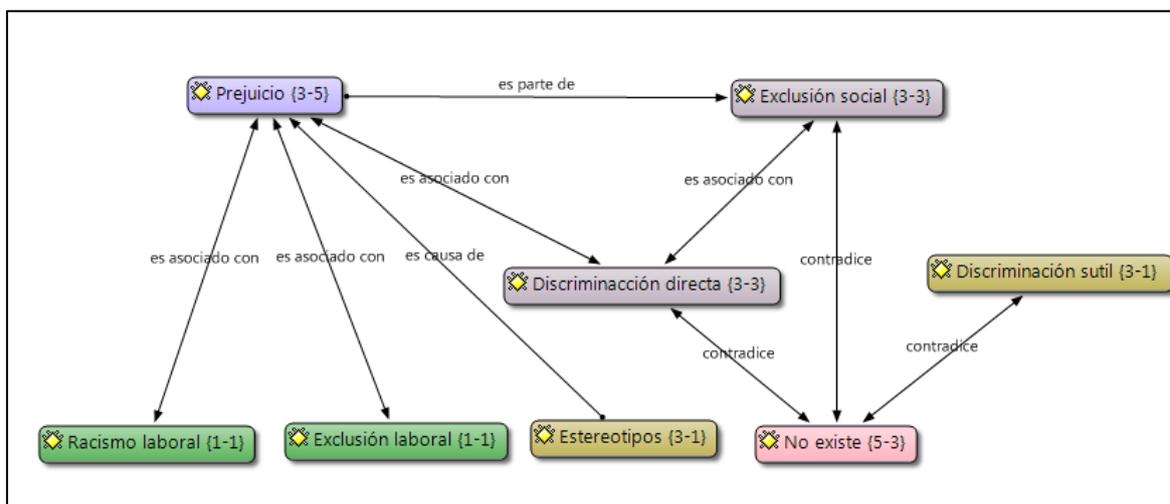


Gráfico 25. Entrevista 17, dirigida a persona afroecuatoriana que presta servicio en el restaurante.

Elaborado por: Castillo Requena, Jimmy Xavier

En este caso el resultado de la entrevista 17, representado en el **Gráfico 17**, explica que la categoría **no existe** sobresale con la mayor cantidad de citas en la presente entrevista, con (5) menciones y (3) relaciones contradictorias entre las cuales las categorías: discriminación sutil, discriminación directa y exclusión social, suponen una negación de la problemática discriminatoria por parte de las persona encuestada en su entorno laboral.

A la par, los datos reunidos con respecto a conductas discriminatorias en el entorno laboral la categoría denominada **discriminación directa** poseen (3) citas, relacionándose a su vez con (3) categorías: se contradice con No existe, se asocia con exclusión social y prejuicios. Así mismo, la categoría **exclusión social**, posee (3) menciones y (3) relaciones: es parte de los prejuicios, se asocia con la discriminación directa y contrasta con la categoría no existe. La categoría **discriminación sutil** con (3) citas y (1) relación contrasta con la categoría no existe. Seguido, la categoría **prejuicios** con (3) menciones y (5) relaciones: se asocia con discriminación directa, racismo laboral y exclusión laboral, es causa de los estereotipos además es parte de la exclusión social. De la misma manera, la categoría **estereotipos** indica (3) citas, con (1) relación, es causa de los prejuicios. La categoría **racismo laboral** presenta (1) mención y (1) relación, está asociado con los prejuicios. Más la categoría **exclusión laboral** con (1) mención y (1) relación se asocia con los prejuicios.

Las expresiones que fueron analizadas para la identificación de las distintas categorías son las siguientes:

- No existe:
 - o “Gente buena”.
 - o “Gente que ha tratado muy bien”.
 - o “Gracias a una persona de Loja, nosotros tuvimos la oportunidad de venir aquí mismo a Loja y progresar”.
 - o “Si ha habido personas que me han invitado”.
 - o “Bien, nos sentimos bien porque sabemos entendernos, saben lo que uno hace no, y uno sabe lo que ellos hacen también entonces uno está bien”.

- Discriminación directa:
 - o “Quieren como a veces hacer distintivo no, sobre la raza de uno mejor dicho, hacer tiene como que la palabra correcta discriminar más o menos no”.
 - o “A veces uno sale al centro o en la calle no, a veces pasa gente en su carro no, gritando cosas o a veces indirectas no que ponen las personas, tal vez creen que uno no entiende pero uno capta uno si se da cuenta”.
 - o “Yo vi un caso hace años no de una amiga de mi misma etnia, ella se presentó a trabajar no, presento su hoja de vida, ella había terminado el colegio, había estado estudiando una carrera y no se tal vez debido a su color no le dieron el trabajo, le dieron a una persona que los papeles no estaba capacitada todavía”.

- Discriminación sutil:
 - o “Si hay personas que al variar la mentalidad de la gente tiene un comportamiento a veces un negativo hacia uno”.
 - o “Si, si ha habido personas que lo han hecho”.
 - o “Bueno, bien porque a pesar de cierta actitud de las personas”.

- Estereotipos:
 - o “La reacción o comportamiento negativo hacia cierta persona sea clase social, raza o cultura no”.
 - o “A veces uno sale al centro o en la calle no, a veces pasa gente en su carro no, gritando cosas o a veces indirectas no que ponen las personas, tal vez creen que uno no entiende pero uno capta uno si se da cuenta”.
 - o “Yo vi un caso hace años no de una amiga de mi misma etnia, ella se presentó a trabajar no, presento su hoja de vida, ella había terminado el colegio, había estado estudiando una carrera y no se tal vez debido a su color no le dieron el trabajo, le dieron a una persona que los papeles no estaba capacitada todavía”.

- Exclusión laboral:
 - o “Yo vi un caso hace años no de una amiga de mi misma etnia, ella se presentó a trabajar no, presento su hoja de vida, ella había terminado el colegio, había estado estudiando una carrera y no se tal vez debido a su color no le dieron el trabajo, le dieron a una persona que los papeles no estaba capacitada todavía”.

- Exclusión social:
 - o “Si hay personas que al variar la mentalidad de la gente tiene un comportamiento a veces un negativo hacia uno”.
 - o “Quieren como a veces hacer distintivo no, sobre la raza de uno mejor dicho, hacer tiene como que la palabra correcta discriminar más o menos no”.
 - o “A veces uno sale al centro o en la calle no, a veces pasa gente en su carro no, gritando cosas o a veces indirectas no que ponen las personas, tal vez creen que uno no entiende pero uno capta uno si se da cuenta”

- Prejuicios:
 - o “Si hay personas que al variar la mentalidad de la gente tiene un comportamiento a veces un negativo hacia uno”.
 - o “Quieren como a veces hacer distintivo no, sobre la raza de uno mejor dicho, hacer tiene como que la palabra correcta discriminar más o menos no”.
 - o “A veces uno sale al centro o en la calle no, a veces pasa gente en su carro no, gritando cosas o a veces indirectas no que ponen las personas, tal vez creen que uno no entiende pero uno capta uno si se da cuenta”.

- Racismo laboral:
 - o “Yo vi un caso hace años no de una amiga de mi misma etnia, ella se presentó a trabajar no, presento su hoja de vida, ella había terminado el colegio, había estado estudiando una carrera y no se tal vez debido a su color no le dieron el trabajo, le dieron a una persona que los papeles no estaba capacitada todavía”.

Entrevista 18: Periodismo.

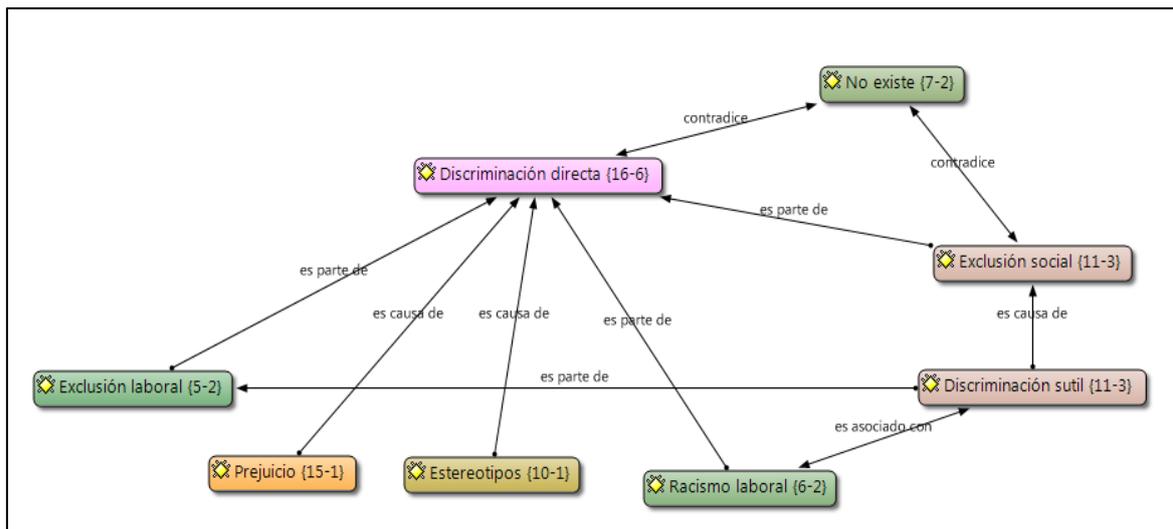


Gráfico 26. Entrevista 18, dirigida a persona afroecuatoriana que labora en programas de televisión.

Elaborado por: Castillo Requena, Jimmy Xavier

Los resultados de la entrevista 18, representado en el **Gráfico 18**, revelan un elevado número de citas con respecto a conductas discriminatorias en el entorno laboral, la categoría denominada **discriminación directa** posee el mayor número de citas (16), relacionándose a su vez con (6) categorías: es parte de la exclusión social, exclusión laboral y racismo laboral, es causa de estereotipos y prejuicios, además contrasta con la categoría no existe. Indistintamente, la categoría **prejuicio** posee (15) menciones y (1) relación: es causa de la discriminación directa. De la misma manera, la categoría **exclusión social** indica (11) citas con (3) relaciones, es causa de los discriminación sutil, es parte de la discriminación directa, se encuentra contrastada con la categoría no existe. La categoría **discriminación sutil** con (11) citas y (3) relaciones: es parte de la exclusión laboral, es causa de la exclusión social, y está asociado con el racismo laboral. En este sentido, la categoría **estereotipos** con (10) menciones y (1) relación es causa de la discriminación directa. La categoría **racismo laboral** con (6) citas y (2) relaciones se asocia con la discriminación sutil y es parte de la discriminación directa. Finalmente la **exclusión laboral** consta de (5) menciones y (2) relaciones, es parte de la discriminación directa y sutil.

En este caso, la categoría **no existe**, representa el contraste de lo que asevera el consultado con (7) citas y (2) relaciones, se contrasta con la discriminación directa y exclusión social.

Las expresiones que fueron analizadas para la identificación de las distintas categorías son las siguientes:

- No existe:

- “Se han ido, han despedido gente, han previsto bajar sueldos pero gracias a Dios a mi persona demostrando mi trabajo los que son los duros tanto del municipio como del canal ven mi potencial y no he tenido inconvenientes”.
- “Tuve la oportunidad de trabajar con una persona que lo considero un amigo, amablemente me abrió las puertas cuando le pedí trabajo, trabaje con el casi al redor de tres a cuatro años y el trato de él fue muy amable”.
- “Claro él me dijo a mí no me estés diciendo feje, a mi trátame con mi nombre y lo único que espero es que me demuestres tu trabajo”.
- “Enrique Vallas un muy erudito en lo que tiene que ver con la televisión y él también fue accesible conmigo, vio talento en mí y me dio la oportunidad para trabajar”.
- “El Bernardo Valdivieso patrón Bernardo, era muy diferente la joda, la chacota y eso pero yo nunca me ofendía porque me digan negro, porque me digan moreno”.
- “Soy un negro guapo, tengo salud gracias a Dios y soy talentoso que es algo que si hubiese cometido lo que cometí no me hubiese dado cuenta”.
- “Bueno, este yo lo único que te puede decir es que me siento contento y orgulloso de ser afrodescendiente, me siento contento y orgullo de ser negro y me siento contento y orgullo mil veces der Ecuatoriano, yo no desciendo de un africano esclavizado, yo desciendo de un ser humano”.

- Discriminación directa:

- “Refiriéndonos a la situación no equitativa si existe un poco en el sentido del trato”.
- “Hay personas, creo y considero tienen ese pensamiento racista”.
- “A veces no te saludan o te dicen cosas que no vienen al lugar”.
- “Si lo he padecido si he padecido el racismo tanto aquí en Loja y en otras partes del Ecuador”.
- “La gente en cambio de la sierra tienen el termino en cambio de que los costeños somos monos, son así asado y cocinado”.
- “Hay personas que tienen ese pensamiento de que porque uno es de diferente color tienden a quererlo minimizar o menospreciar”.
- “Tanto fue la envidia tanto fue la desdicha de estas personas se podría decir

así que a mí me hicieron bajar de cargo y no porque a lo mejor mi trabajo era ineficiente no mostraba mi calidad de trabajo, sino que porque simplemente por oídos y comentario de una persona que estuvo presente ahí porque no les caía bien”.

- “Hubieron personas que por envidia o por digamos de malos hicieron que mi cargo sea bajado”.
 - “Yéndonos a mi raza ósea sería muy triste que haga eso simplemente por tener un color de piel diferente he, pero hay gente que te discrimina por ser pobre que te discrimina por tener alguna enfermedad, hay gente que te discrimina porque a lo mejor eres obeso o porque a lo mejor eres delgado, ósea existen muchos ámbitos en lo que tiene que ver con la discriminación y como te dije para mí la discriminación va y es para personas que no tienen educación y que no tienen valores ni cultura en su vida, simplemente eso”.
 - “Bueno desde que llegue a Loja, bueno si he padecido eso, no te lo voy a negar en el colegio hubo personas”.
 - “Entonces yo si viví eso no en el sentido tanto del colegio sino fuera del colegio”.
 - “Una cosa es que te griten de un carro “oye negro tal y cual”
 - “Que lo negro es malo, de que lo negro no es bueno para la sociedad”.
 - “Yo cuando era más muchacho yo me quise suicidar por eso”.
 - “Habían muchos comentarios sobre mi raza hasta el punto de algún día decirme que me sentía mal por ser de color de piel negra y sentirme ofendido por eso”.
 - “A veces los niños no miden lo que dicen y se te burlan y dicen cosas entonces es por eso que existe ahora el bulling”.
- Discriminación sutil:
- “Para llegar aquí a Loja a mí no me gusto Loja, no me gusto, no me gusta porque hay regionalismo entre la costa y la sierra”.
 - “Entonces eso es lo que hizo que cuando yo vine no me guste Loja, no me guste, no me gustaba, quería volverme a la costa, mis papas eran militares, toda mi familia esta acá”.
 - “Bueno los sobrenombres yo creo que existen en todos los lugares de trabajo”.
 - “Pero hasta donde me han dicho algún sobrenombre ha sido con respeto”.
 - “Si existe tiende a ver algo de envidia yo lo he sufrido, bueno tanto en Ecotel como en Canal Sur.”.
 - “Yo de mi parte puedo decir que si he sufrido eso, no sé si sería por mi tez de

piel, por mi color o porque de verdad se sintieron amenazados porque de saber de televisión yo sé”.

- “Ellos dicen que tu no les caes bien, tu no les caes bien y no eran digamos los jefes, eso es lo que me daba más risa, eran los propios compañeros, entonces era triste escuchar eso”.
- “Yo lo que soy es que cuando yo veo que cuando a alguien no le caigo como a alguien no, no tiende a tener digamos esta química este feeling conmigo, yo tiendo mejor a hola y chao”.
- “Yo como te lo dije hace un momento, yo cuando veo que no hay química, cuando veo que no hay feeling yo trato mejor de evitar, si habido de los grupitos que hay ahí, porque lamentablemente no hay compañerismo en el canal”.
- “En cumpleaños celebra entre ellos pero no entre todos ósea no voy a decir que solamente a mí, sino que hay compañeros que han cumplido años y no les han celebrado, pero hay otros que cumplen años y les celebran”.
- “Para ser sincero no, no veo que haya esa aceptación”.

- Estereotipos:

- “Considero tienen ese pensamiento racista y a veces no te saludan o te dicen cosas que no vienen al lugar”.
- “Para llegar aquí a Loja a mí no me gusto Loja, no me gusto, no me gusta porque hay regionalismo entre la costa y la sierra”.
- “ La gente en cambio de la sierra tienen el termino en cambio de que los costeños somos monos, son así asado y cocinado”
- “Hay personas que tienen ese pensamiento de que porque uno es de diferente color tienden a quererlo minimizar o menospreciar”.
- “Bueno los sobrenombres yo creo que existen en todos los lugares de trabajo”.
- “Tanto fue la envidia tanto fue la desdicha de estas personas se podría decir así que a mí me hicieron bajar de cargo y no porque a lo mejor mi trabajo era ineficiente no mostraba mi calidad de trabajo, sino que porque simplemente por oídos y comentario de una persona que estuvo presente ahí porque no les caía bien”.
- “Yo de mi parte puedo decir que si he sufrido eso, no sé si sería por mi tez de piel, por mi color o porque de verdad se sintieron amenazados porque de saber de televisión yo sé”.
- “Yéndonos a mi raza ósea sería muy triste que haga eso simplemente por tener un color de piel diferente he, pero hay gente que te discrimina por ser

pobre que te discrimina por tener alguna enfermedad, hay gente que te discrimina porque a lo mejor eres obeso o porque a lo mejor eres delgado, ósea existen muchos ámbitos en lo que tiene que ver con la discriminación.”.

- “Que lo negro es malo, de que lo negro no es bueno para la sociedad”.
 - “Habían muchos comentarios sobre mi raza hasta el punto de algún día decirme que me sentía mal por ser de color de piel negra y sentirme ofendido por eso”.
- Exclusión laboral:
- “Si existe tiende a ver algo de envidia yo lo he sufrido, bueno tanto en Ecotel como en Canal Sur”.
 - “Tanto fue la envidia tanto fue la desdicha de estas personas se podría decir así que a mí me hicieron bajar de cargo y no porque a lo mejor mi trabajo era ineficiente no mostraba mi calidad de trabajo, sino que porque simplemente por oídos y comentario de una persona que estuvo presente ahí porque no les caía bien”.
 - “Si hay personas que al variar la mentalidad de la gente tiene un comportamiento a veces un negativo hacia uno”.
 - “Quieren como a veces hacer distintivo no, sobre la raza de uno mejor dicho, hacer tiene como que la palabra correcta discriminar más o menos no”.
 - “A veces uno sale al centro o en la calle no, a veces pasa gente en su carro no, gritando cosas o a veces indirectas no que ponen las personas, tal vez creen que uno no entiende pero uno capta uno si se da cuenta”
 - “En cumpleaños celebra entre ellos pero no entre todos ósea no voy a decir que solamente a mí, sino que hay compañeros que han cumplido años y no les han celebrado, pero hay otros que cumplen años y les celebran”.
 - “Para ser sincero no, no veo que haya esa aceptación”.
 - “Hubieron personas que por envidia o por digamos de malos hicieron que mi cargo sea bajado”.
- Exclusión social:
- “A veces no te saludan o te dicen cosas que no vienen al lugar”.
 - “Si lo he padecido si he padecido el racismo tanto aquí en Loja y en otras partes del Ecuador”.
 - “La gente en cambio de la sierra tienen el termino en cambio de que los costeños somos monos, son así asado y cocinado”.
 - “Hay personas que tienen ese pensamiento de que porque uno es de diferente

color tienden a quererlo minimizar o menospreciar.”.

- “Yo de mi parte puedo decir que si he sufrido eso, no sé si sería por mi tez de piel, por mi color o porque de verdad se sintieron amenazados porque de saber de televisión yo sé”.
- “Yo lo que soy es que cuando yo veo que cuando a alguien no le caigo como a alguien no, no tiende a tener digamos esta química este feeling conmigo, yo tiendo mejor a hola y chao”.
- “Yo como te lo dije hace un momento, yo cuando veo que no hay química, cuando veo que no hay feeling yo trato mejor de evitar, si habido de los grupitos que hay ahí, porque lamentablemente no hay compañerismo en el canal”.
- “El racismo no va a dejar de existir y no solamente hacia nuestra propia gente negra, sino ante otras personas, los indígenas mismo, bueno tanta gente, que veo que el racismo no simplemente va hacia la gente negra sino también hacia otras personas”.
- “Yo cuando era más muchacho yo me quise suicidar por eso”.
- “Habían muchos comentarios sobre mi raza hasta el punto de algún día decirme que me sentía mal por ser de color de piel negra y sentirme ofendido por eso”.
- “A veces los niños no miden lo que dicen y se te burlan y dicen cosas entonces es por eso que existe ahora el bulling”.

- Prejuicios:

- “Hay personas creo que como en todos lados tienen ese síndrome del racismo”.
- “Refiriéndonos a la situación no equitativa si existe un poco en el sentido del trato”.
- “Hay personas, creo y considero tienen ese pensamiento racista”.
- “A veces no te saludan o te dicen cosas que no vienen al lugar”.
- “Si lo he padecido si he padecido el racismo tanto aquí en Loja y en otras partes del Ecuador”.
- “La gente en cambio de la sierra tienen el termino en cambio de que los costeños somos monos, son así asado y cocinado”.
- “Hay personas que tienen ese pensamiento de que porque uno es de diferente color tienden a quererlo minimizar o menospreciar”.
- “Bueno los sobrenombres yo creo que existen en todos los lugares de trabajo”.

- “Si existe tiende a haber algo de envidia, yo lo he sufrido, bueno tanto en Ecotel como en Canal Sur.”.
 - “Yo de mi parte puedo decir que si he sufrido eso, no sé si sería por mi tez de piel, por mi color o porque de verdad se sintieron amenazados porque de saber de televisión yo sé”.
 - “Ellos dicen que tu no les caes bien, tu no les caes bien y no eran digamos los jefes, eso es lo que me daba más risa, eran los propios compañeros, entonces era triste escuchar eso”.
 - “Si he vivido creo que hasta ahora se sigue viviendo”.
 - “Porque yo mucho sufría esto”.
 - “Habían muchos comentarios sobre mi raza hasta el punto de algún día decirme que me sentía mal por ser de color de piel negra y sentirme ofendido por eso”.
 - “A veces los niños no miden lo que dicen y se te burlan y dicen cosas entonces es por eso que existe ahora el bulling”.
- Racismo laboral:
- “Bueno los sobrenombres yo creo que existen en todos los lugares de trabajo”.
 - “Si existe, tiende a haber algo de envidia yo lo he sufrido, bueno tanto en Ecotel como en Canal Sur.”.
 - “Tanto fue la envidia tanto fue la desdicha de estas personas se podría decir así que a mí me hicieron bajar de cargo y no porque a lo mejor mi trabajo era ineficiente no mostraba mi calidad de trabajo, sino que porque simplemente por oídos y comentario de una persona que estuvo presente ahí porque no les caía bien”.
 - “Yo de mi parte puedo decir que si he sufrido eso, no sé si sería por mi tez de piel, por mi color o porque de verdad se sintieron amenazados porque de saber de televisión yo sé, no es que me sienta un experto pero gracias a Dios he tenido las ganas de estudiar con mi profesión y he tenido mi experiencia en eso”.
 - “Ellos dicen que tu no les caes bien, tu no les caes bien y no eran digamos los jefes, eso es lo que me daba más risa, eran los propios compañeros, entonces era triste escuchar eso”.
 - “Hubieron personas que por envidia o por digamos de malos hicieron que mi cargo sea bajado”.

Entrevista 19: Actividades de Restaurantes y Comidas.

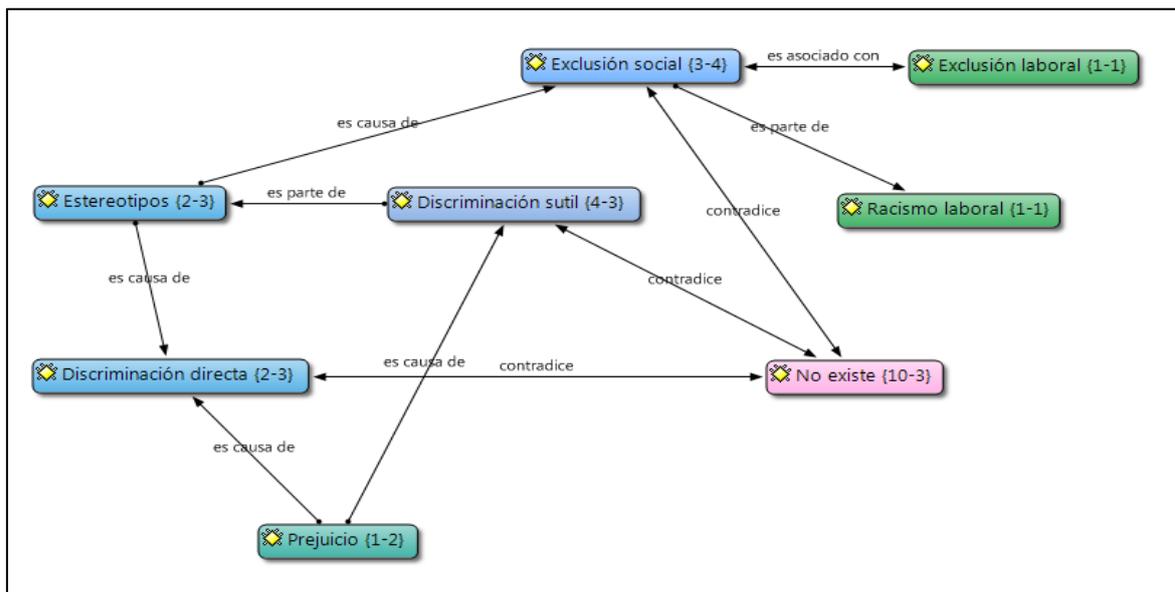


Gráfico 27. Entrevista 19, dirigida a persona afroecuatoriana que se brinda servicio de comida.
Elaborado por: Castillo Requena, Jimmy Xavier

La entrevista 19, representado en el **Gráfico 19**, indica que la categoría **no existe** posee mayor cantidad de citas en la presente entrevista, con (10) menciones y (3) relaciones contradictorias entre las cuales las categorías: discriminación sutil, discriminación directa, y exclusión social, son contradictorias y se interpretan como una negación de conductas discriminatorias en el lugar de trabajo de la persona visitada.

Aunque la persona encuestada en un principio niega la existencia de Discriminación en el entorno laboral claramente es palpable y se puede evidenciar en el siguiente contexto: la categoría denominada **discriminación sutil** posee el número mayoritario de citas (4), relacionándose a su vez con (3) categorías: se contradice con no existe, es causa de los prejuicios y es parte de estereotipos. Igualmente la categoría **exclusión social** posee (3) citas, y (4) relaciones: es parte del racismo laboral, es causa de los estereotipos, está asociado con la exclusión laboral, y contrasta la categoría No existe. Junto a la categoría **estereotipos**, con (2) menciones y (3) relaciones: es parte de la discriminación sutil, es causa de exclusión social y discriminación directa. Seguido por la categoría **discriminación directa** con (2) menciones y (3) relaciones: es causa de los prejuicios y estereotipos, contrasta con la categoría No existe. A la par, la categoría **prejuicios** indica (1) cita con (2) relaciones: es causa de la discriminación sutil y discriminación directa. La categoría **racismo laboral** presenta (1) mención y (1) relación, es parte de la exclusión social. Finalmente la **exclusión laboral**, incluyen (1) números de citas y (1) relación, es asociado con la exclusión social.

Las expresiones que fueron analizadas para la identificación de las distintas categorías son las siguientes:

- No existe:
 - “Ósea me enseñó mas así pero no tanto”.
 - “Se encuentra con buenas personas”.
 - “A mí me resbala todo, todo me resbala”.
 - “Bueno eso para mí no es nada, porque Dios dejó blancos y negros y eso a mí ni me compleja, ni me ofende que me diga negro, no.”.
 - “Buen trato sí”.
 - “No que aquí yo no les hago caso, es como que si yo salgo saludo al que tengo que saludar, creo que ya están como le digo este, como ven que yo no les hago caso yo paso, vengo, entro a puesto, salgo y yo no les paro bola”.
 - “Hay a veces que algunos ya se llevan conversan conmigo”.
 - “Ósea si me invitaran yo no he ido”.
 - “Si me tratan muy bien por allá por el otro lado”
 - “Tengo muchas amistades aquí de Loja que me tratan muy bien”.
-
- Discriminación directa:
 - “Aquí en el mercado he tenido”.
 - Mire el señor de ahí al frente de la carne cuando yo vine prácticamente por lo que me decía ósea, no lloraba por no darles el gusto pero era algo bien duro para mí y una vez dijo; paso por aquí dijo cuándo iba por ahí dijo “hay que recoger firmas para botarla a la negra”.
- Discriminación sutil:
 - “No muy bien, por una parte hay personas también porque hay de todo”.
 - “Si, si ha habido personas que lo han hecho”.
 - “Pero la mayoría de las personas son como regionalistas, regionalistas”.
 - “Escuche lo que escuche no les paro es nada”.
 - “No que por aquí habían unos pero ya como no les paro bola, pero ya no se les hace caso”.
- Estereotipos:
 - “Pero la mayoría de las personas son como regionalistas, regionalistas”.
 - Mire el señor de ahí al frente de la carne cuando yo vine prácticamente por lo que me decía ósea, no lloraba por no darles el gusto pero era algo bien duro

para mí y una vez dijo; paso por aquí dijo cuándo iba por ahí dijo "hay que recoger firmas para botarla a la negra".

- Exclusión laboral:
 - Mire el señor de ahí al frente de la carne cuando yo vine prácticamente por lo que me decía ósea, no lloraba por no darles el gusto pero era algo bien duro para mí y una vez dijo; paso por aquí dijo cuándo iba por ahí dijo "hay que recoger firmas para botarla a la negra".

- Exclusión social:
 - "No muy bien, por una parte hay personas también porque hay de todo".
 - "Pero la mayoría de las personas son como regionalistas, regionalistas".
 - "No que por aquí habían unos pero ya como no les paro bola, pero ya no se les hace caso"

- Prejuicios:
 - Mire el señor de ahí al frente de la carne cuando yo vine prácticamente por lo que me decía ósea, no lloraba por no darles el gusto pero era algo bien duro para mí y una vez dijo; paso por aquí dijo cuándo iba por ahí dijo "hay que recoger firmas para botarla a la negra".

- Racismo laboral:
 - Mire el señor de ahí al frente de la carne cuando yo vine prácticamente por lo que me decía ósea, no lloraba por no darles el gusto pero era algo bien duro para mí y una vez dijo; paso por aquí dijo cuándo iba por ahí dijo "hay que recoger firmas para botarla a la negra".

Entrevista 20: Actividades Deportivas.

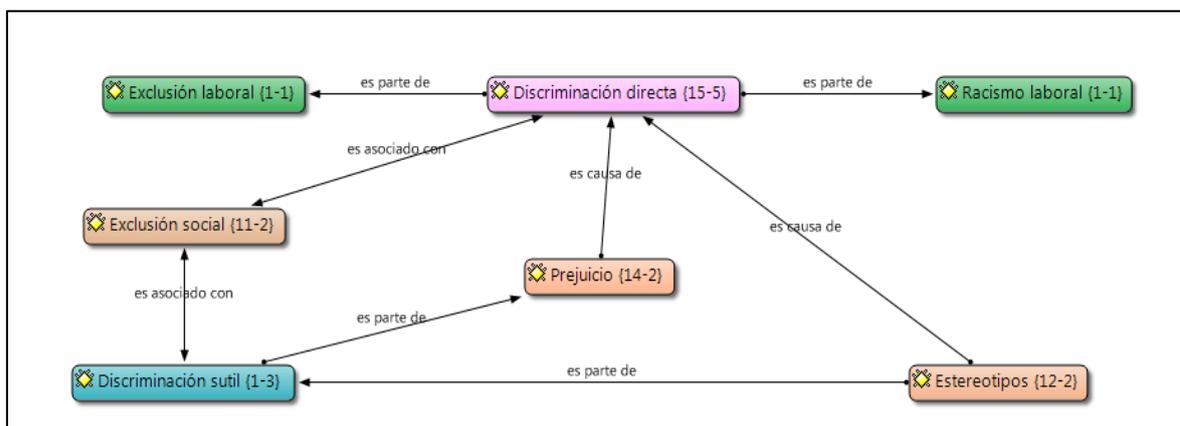


Gráfico 28. Entrevista 20, dirigida a persona afroecuatoriana que cumple actividades de enseñanza deportiva.

Elaborado por: Castillo Requena, Jimmy Xavier

Los resultados del presente mapa semántico de la entrevista 20, representado en el **Gráfico 20**, respaldan un elevado número de citas con respecto a conductas discriminatorias en el entorno laboral, la categoría denominada **discriminación directa** posee el mayor número de citas (15), relacionándose a su vez con (5) categorías: se encuentra asociado con la exclusión social, es parte de la exclusión laboral y el racismo laboral, es causa de los prejuicios y estereotipos. Equivalentemente con la categoría **prejuicio**, posee (14) menciones y (2) relaciones: es parte de la discriminación sutil y es causa de la discriminación directa.

Por otro lado, la categoría **estereotipos** con (12) menciones y (2) relaciones, es parte de la discriminación sutil y es causa de la discriminación directa. De la misma manera, la categoría **exclusión social** indica (11) citas con (2) relaciones: se asocia con la discriminación sutil y discriminación directa. La categoría **discriminación sutil** con (1) cita y (3) relaciones: es parte de los estereotipos y prejuicios, además está asociado con la exclusión social. La categoría **racismo laboral** indica (1) cita y (1) relación, es parte de la discriminación sutil. Por su parte la categoría **exclusión laboral** presenta (1) mención y (1) relación, es parte de la discriminación directa.

En este caso, la categoría **no existe** muestra (0) número de citas.

Las expresiones tomadas de las entrevistas se reflejan en la siguiente descripción basadas en categorías del tema discriminación:

- Discriminación directa:
 - “A los primero que estuvimos aquí nosotros éramos como unos bichos raros ya, porque a veces todo el mundo discriminaba quizás por el color”.
 - “Quizás porque no nos conocían, no sabían cómo era el comportamiento de uno si ves, ya y a veces uno se sentía mal por todo eso ya, porque a veces la gente a uno lo desprecian mucho”.
 - “Nos sentíamos mal en todo sentido, porque tu pasabas por un lado ya, y siempre la gente que te veía te cerraba las puertas”.
 - “Si he sido muchas veces si sabes”.
 - “Yo he tenido con muchas personas que me han discriminado de muchas formas ya”.
 - “A mí me discriminaban en muchas formas ya, quizás nos trataban de negro, de ladrones, lo peor a veces que uno se puede imaginar”.
 - “Yo aquí tuve unos problemas ya que me trataban; una vez le cuento fuimos a una fiesta ya invitado ya, y después nos sacaron de la fiesta si sabes ya”.
 - “Si ya a nuestra color ya y nos sentimos tan mal que eso pasa si sabes y a veces hasta ahora te pasan pero ya como se llama, ya”.
 - “Pero si existe todavía”.
 - “Si, si he trabajado en muchas empresas ya, lo que es empresa y casi en la mayorías de las empresas he tenido ese inconveniente”.
 - “A veces tu pasas con alguien y ya, por tu color de piel ya dicen no ha ese hagámoslo hacia un lado ya, te discriminan quizás por lo que tú eres ya, quizás por la sociedad que no convive o que no comparte con la sociedad”.
 - “A mis chicos en la escuela ya o en el colegio ya, lo discriminan ya, por el color de piel, yo he tenido tantos problemas”.
 - “Uno se siente mal ya y todo eso, antes tu ibas a un comedor ya y a veces te decían no a veces págueme primero porque a veces la gente pensaba que tú te ibas a ir sin pagarles o no se a veces hay tantas cosas en ese sentido ya, te subes a los buses y te discriminan a veces ya, un taxista tantas cosas ya, te discriminan muchas veces por tantas cosas si sabes ya, pero nadie sabe cómo tu eres o SOS si sabes y me siento mal a veces todavía”.
 - “Te discriminan en todo, al indio lo discriminan si me entiende ya, al cholo lo discrimina si me entiende ya al negro peormente”.
 - “No puedes dialogar con una chica o un chico o viceversa el chico con la chica porque es chola o porque es negra no nos llevemos con ella”.

- Discriminación sutil:
 - o “A veces uno decía no porque si somos iguales quizás somos un poco diferente en la color ya, pero a veces nadie sabe lo que tu estas llevando por adentro”.

- Estereotipos:
 - o “A los primero que estuvimos aquí nosotros éramos como unos bichos raros ya, porque a veces todo el mundo discriminaba quizás por el color”.
 - o “Quizás porque no nos conocían, no sabían cómo era el comportamiento de uno si ves, ya y a veces uno se sentía mal por todo eso ya, porque a veces la gente a uno lo desprecian mucho”.
 - o “A veces uno decía no porque si somos iguales quizás somos un poco diferente en la color ya, pero a veces nadie sabe lo que tu estas llevando por adentro”.
 - o “A mí me discriminaban en muchas formas ya, quizás nos trataban de negro, de ladrones, lo peor a veces que uno se puede imaginar”.
 - o “Yo aquí tuve unos problemas ya que me trataban; una vez le cuento fuimos a una fiesta ya invitado ya, y después nos sacaron de la fiesta si sabes ya”.
 - o “Si ya a nuestra color ya y nos sentimos tan mal que eso pasa si sabes y a veces hasta ahora te pasan pero ya como se llama, ya”.
 - o “Pero más ácido entre Cuenca y aquí acido ese roce más fuerte así que uno a tiendo”.
 - o “a veces tu pasas con alguien y ya, por tu color de piel ya dicen no ha ese hagámoslo hacia un lado ya, te discriminan quizás por lo que tú eres ya, quizás por la sociedad que no convive o que no comparte con la sociedad”.
 - o “A mis chicos en la escuela ya o en el colegio ya, lo discriminan ya, por el color de piel, yo he tenido tantos problemas”.
 - o “Uno se siente mal ya y todo eso, antes tu ibas a un comedor ya y a veces te decían no a veces págueme primero porque a veces la gente pensaba que tú te ibas a ir sin pagarles o no se a veces hay tantas cosas en ese sentido ya, te subes a los buses y te discriminan a veces ya, un taxista tantas cosas ya, te discriminan muchas veces por tantas cosas si sabes ya, pero nadie sabe cómo tu eres o SOS si sabes”.
 - o “Te discriminan en todo, al indio lo discriminan si me entiende ya, al cholo lo discrimina si me entiende ya al negro peormente”.
 - o “No puedes dialogar con una chica o un chico o viceversa el chico con la chica porque es chola o porque es negra no nos llevemos con ella”.

- Exclusión laboral:
 - “Si, si he trabajado en muchas empresas ya, lo que es empresa y casi en la mayorías de las empresas he tenido ese inconveniente”.

- Exclusión social:
 - “A los primero que estuvimos aquí nosotros éramos como unos bichos raros ya, porque a veces todo el mundo discriminaba quizás por el color”.
 - “Quizás porque no nos conocían, no sabían cómo era el comportamiento de uno si ves, ya y a veces uno se sentía mal por todo eso ya, porque a veces la gente a uno lo desprecian mucho”.
 - “Nos sentíamos mal en todo sentido, porque tu pasabas por un lado ya, y siempre la gente que te veía te cerraba las puertas”.
 - “Yo he tenido con muchas personas que me han discriminado de muchas formas ya”.
 - “A mí me discriminaban en muchas formas ya, quizás nos trataban de negro, de ladrones, lo peor a veces que uno se puede imaginar”.
 - “Yo aquí tuve unos problemas ya que me trataban; una vez le cuento fuimos a una fiesta ya invitado ya, y después nos sacaron de la fiesta si sabes ya”.
 - “Pero más ha sido entre Cuenca y aquí ha sido ese roce más fuerte así que uno ha tenido”.
 - “A veces tu pasas con alguien y ya, por tu color de piel ya dicen no ha ese hagámoslo hacia un lado ya, te discriminan quizás por lo que tú eres ya, quizás por la sociedad que no convive o que no comparte con la sociedad”.
 - “Uno se siente mal ya y todo eso, antes tu ibas a un comedor ya y a veces te decían no a veces págueme primero porque a veces la gente pensaba que tú te ibas a ir sin pagarles o no se a veces hay tantas cosas en ese sentido ya, te subes a los buses y te discriminan a veces ya, un taxista tantas cosas ya, te discriminan muchas veces por tantas cosas si sabes ya, pero nadie sabe cómo tu eres o SOS si sabes”.
 - “No puedes dialogar con una chica o un chico o viceversa el chico con la chica porque es chola o porque es negra no nos llevemos con ella”.
 - “Porque la gente te apunta ya, no te da el espacio para compartir, dialogar tus este como se llamas tus inquietudes”.

- Prejuicios:
 - “Quizás porque no nos conocían, no sabían cómo era el comportamiento de uno si ves, ya y a veces uno se sentía mal por todo eso ya, porque a veces la

gente a uno lo desprecian mucho”.

- “Nos sentíamos mal en todo sentido, porque tu pasabas por un lado ya, y siempre la gente que te veía te cerraba las puertas”.
 - “Nosotros nos sentíamos mal en ese sentido”.
 - “A veces uno decía no porque si somos iguales quizás somos un poco diferente en la color ya, pero a veces nadie sabe lo que tu estas llevando por adentro”.
 - “Yo he tenido con muchas personas que me han discriminado de muchas formas ya”.
 - “A mí me discriminaban en muchas formas ya, quizás nos trataban de negro, de ladrones, lo peor a veces que uno se puede imaginar”.
 - “Yo aquí tuve unos problemas ya que me trataban; una vez le cuento fuimos a una fiesta ya invitado ya, y después nos sacaron de la fiesta si sabes ya”.
 - “Si ya a nuestra color ya y nos sentimos tan mal que eso pasa si sabes y a veces hasta ahora te pasan pero ya como se llama, ya”.
 - “Pero si existe todavía”.
 - “Si, si he trabajado en muchas empresas ya, lo que es empresa y casi en la mayorías de las empresas he tenido ese inconveniente.”.
 - “Pero más ha sido entre Cuenca y aquí ha sido ese roce más fuerte así que uno ha tenido.”.
 - “A veces tu pasas con alguien y ya, por tu color de piel ya dicen no ha ese hagámoslo hacia un lado ya, te discriminan quizás por lo que tú eres ya, quizás por la sociedad que no convive o que no comparte con la sociedad”.
 - “A mis chicos en la escuela ya o en el colegio ya, lo discriminan ya, por el color de piel, yo he tenido tantos problemas”.
 - “Uno se siente mal ya y todo eso, antes tu ibas a un comedor ya y a veces te decían no a veces págueme primero porque a veces la gente pensaba que tú te ibas a ir sin pagarles o no se a veces hay tantas cosas en ese sentido ya, te subes a los buses y te discriminan a veces ya, un taxista tantas cosas ya, te discriminan muchas veces por tantas cosas si sabes ya, pero nadie sabe cómo tu eres o SOS si sabes”.
- Racismo laboral:
- “Si, si he trabajado en muchas empresas ya, lo que es empresa y casi en la mayorías de las empresas he tenido ese inconveniente”.

En esta línea, los resultados obtenidos en la presente investigación, refleja la presencia de actitudes, prejuicios y estereotipos negativos, a nivel explícito e implícito, hacia la población afroecuatoriana en la ciudad de Loja lo cual responde al objetivo 1. Por lo general las personas entrevistadas de la muestra tomada durante el estudio en un principio niegan ser víctimas de abusos y comportamientos racistas. El **Gráfico 22** muestra un mapa semántico general que pone en evidencia el estado actual del tema de intolerancia racial a nivel social y laboral.

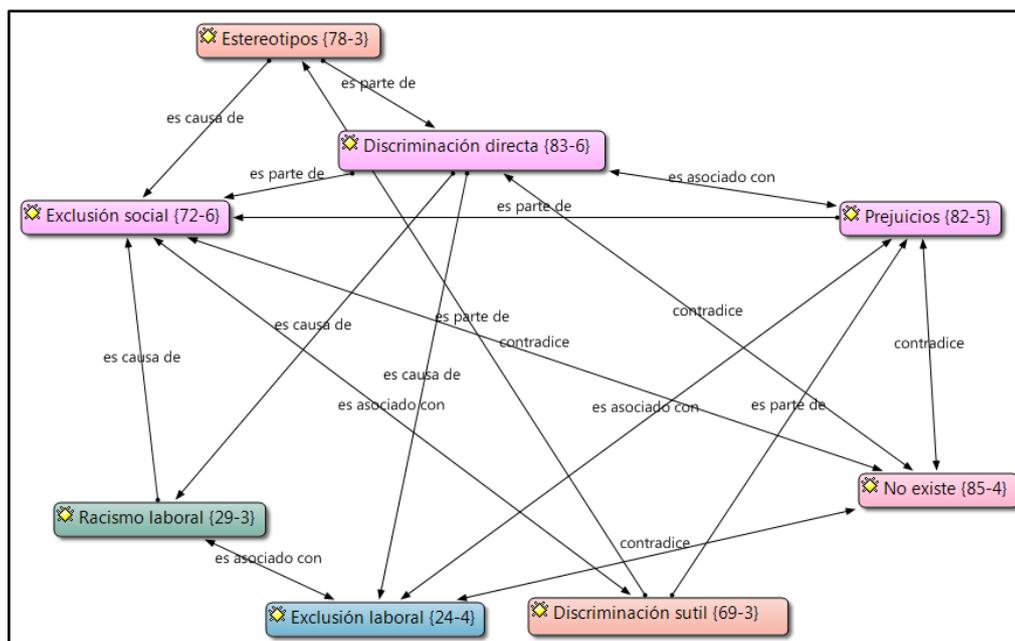


Gráfico 29. Mapa semántico general de la muestra tomada en la población afroecuatoriana radicada en la ciudad de Loja.

Elaborado por: Castillo Requena, Jimmy Xavier

El presente mapa semántico general evidencia la suma de las expresiones más representativas en torno a la discriminación laboral tomadas de 20 entrevistas realizadas a personas afrodescendientes en la localidad, las mismas que han sido conectadas de forma lógica a través de relaciones específicas. En este sentido, de acuerdo al **Gráfico 22** la categoría **no existe** constituye la clasificación con más número de citas (85) que se presume se han dado debido al posible prejuicio y desconfianza traducida como temor a denunciar por parte de los entrevistados, ya que en sus (4) relaciones se contradicen con las categorías discriminación directa, prejuicio, exclusión social y exclusión laboral lo cual podría representar afirmaciones falsas durante las entrevistas, cabe indicar que en el desarrollo de la charla la mayoría de entrevistados negaron algún tipo de discriminación en un principio.

Seguidamente, la categoría denominada **discriminación directa** con (83) citas y (6) relaciones se vinculan de la siguiente manera, se asocia con prejuicios, es parte de exclusión social y de estereotipos, así mismo es causa del racismo laboral y exclusión laboral además se contradice con la categoría no existe discriminación. Las expresiones que se tomaron en consideración para el análisis de esta categoría han sido el relato de tratos desfavorables para las personas afroecuatorianas entrevistadas pues se han visto sometidos a estigmatización en materia de raza que los ha excluido del disfrute de algunos derechos por ejemplo: “quítate vos ándate negra, no sirves para nada” o “cuando han dicho digamos que gente de nuestro color no deberían estar aquí”.

Equivalentemente con la categoría **prejuicio**, la cual posee (82) menciones y (5) relaciones: es parte de la discriminación sutil y la exclusión social, está asociada con discriminación directa y exclusión laboral además se contradice con la categoría no existe discriminación. Las conexiones para el análisis de esta categoría se procesaron en base a que el prejuicio es una actitud que desencadena con facilidad al racismo y crea una predisposición a juzgar en este caso a la comunidad afroecuatorina sin conocerlos a profundidad, por su parte, las personas entrevistadas alegan que los prejuicios siempre son aprendidos. Para el efecto se tomaron en cuenta menciones como: “cuando vamos por la calle por ejemplo estamos esperando un amigo y empiezan a llamar la Policía porque dicen que aquí están reunidos por aquí gente así extraña” o “yo tengo dos niñas en la escuela y mis niñas vienen y me cuentan Papi porque me dicen esto, papi porque este niño me dijo esto”.

Por otro lado, la categoría **estereotipos** con (78) menciones y (3) relaciones, es parte de la discriminación sutil y discriminación directa, es causa de la exclusión social. Las expresiones como: “generalizan a todos los negros que somos de la misma calaña o que somos de la misma clase” o “negro bruto”, “negro tal”, “negro vago”, han sido determinantes para crear conexiones con la categoría estereotipos ya que excluye a ciertas características asociadas con las personas afroecuatorianas que denotan ciertas interpretaciones, ideas u opiniones que generalizan la reputación sobre los miembros de un grupo social en materia de raza.

En esta línea la categoría **exclusión social** indica (72) citas con (6) vínculos: es parte de las categorías discriminación directa y prejuicios, se contradice con no existe y a su vez es causa de racismo laboral, estereotipos y discriminación sutil. En este caso las conexiones se han basado en que la exclusión social como tal es una realidad cercana que en materia de discriminación racial constituye una pérdida de vínculos tanto

personales como sociales impidiendo que los afroecuatorianos accedan a ciertos recursos que proporciona la sociedad creando de esta forma una situación de vulnerabilidad y rechazo. Para el efecto se han tomado en cuenta las siguientes expresiones: “una vez tuvimos un pequeño problema con ella porque, me quito las llaves. Me dijo; que me fuera de la institución” y “por ejemplo uno iba caminando ya te miraban así mal o se cruzaban; hay veces que si se han cruzado las calles”.

Así mismo la categoría **discriminación Sutil** indican (69) citas con (3) relaciones las cuales son: es parte de las categorías prejuicios y estereotipos, se encuentra asociado con la categoría exclusión social. Esta conexión se ha realizado en función a conductas que en un principio parecen inofensivas en este tema pero que en la práctica no lo son ni mucho menos, y se predisponen consecuencias nefastas que afectan directamente a la persona afroecuatoriana como tal y a sus derechos. En este caso se han tomado como referencia expresiones como: “a veces a uno le dicen moreno y uno dice la verdad no me gusta que me digan moreno, porque moreno es un apellido, mi apellido es Hinostrosa o moreno le dicen a los toros” o “cuando tú vas a una tienda y vas a comprar algo te miran distinto o si vas a un lugar te miran extraño”.

La categoría **racismo Laboral** indica (29) citas y (3) relaciones, es causa de la discriminación directa y exclusión social, además indica estar asociado con exclusión laboral. En este sentido, la vinculación entre las categorías se ha realizado en base a la existencia de muestras de racismo laboral muy grotesco por parte de grupos blancos y mestizos en la localidad escudados en gran parte por la hipocresía social. Por ejemplo, las expresiones que se han considerados son la siguientes: “se cierran a veces muchas las puertas por parte de las empresas acá en la que es la Ciudad de Loja” o “se hace difícil el conseguir o trabajar y mucho menos ganarse un espacio, por producto de a veces el mismo egoísmo que hay o el regionalismo que existe”, cabe indicar que las instancias judiciales no se cumplen con severidad y los medios tradicionales han hecho poco o nada por hacer público el problema social.

Finalmente la categoría **exclusión laboral** presenta (24) menciones y (4) relaciones entre categorías, se asocia con racismo laboral, discriminación directa y prejuicios, además se contradice con la categoría no existe discriminación. Esta asociación se basa en la afectación y daño que padecen los afroecuatorianos a diario en el desempeño de su actividad económica ya que son marginados y la demanda para sus habilidades es débil, situación que se evidencia en desempleo abierto y creación de empleos de baja productividad que son mal remunerados y de mala calidad por lo que los

entrevistados optan por invertir en negocios propios. Naturalmente se han considerado expresiones como: “maestros afro no hay, solamente yo soy la única persona afro en la institución” y “hay que recoger firmas para botarla a la negra”.

En conclusión, la discriminación racial de los distintos grupos humanos, es un tema que trasciende desde tiempos remotos, entre ellos hombres, mujeres, jóvenes, niños, luchando por una igualdad de oportunidades y por encajar en la exigente sociedad actual. La presente investigación tiene un objetivo general para la identificación de actitudes, prejuicios y estereotipos negativos, a nivel explícito e implícito, hacia la población afroecuatoriana en la ciudad de Loja, este estudio refleja la presencia de actitudes, prejuicios y estereotipos negativos, a nivel explícito e implícito, hacia la población afroecuatoriana en la ciudad de Loja lo cual responde a los siguientes objetivos:

Identificación de conductas discriminatorias más comunes hacia las personas afroecuatorianas, Es muy común encontrarse innumerables casos con actitudes discriminatorias en las calles, en los lugares comerciales, en las relaciones sociales y sobre todo en las relaciones laborales, el simple hecho de que un individuo como tal pertenezca a una categoría distinta es razón suficiente para limitar sus opciones, es así que según las entrevistas manifestaron entre los casos más significativos, la agresión verbal como son los insultos a manera de broma, el rechazo social por ejemplo en el transporte público se cruzan, se alejan o los miran de una forma discriminatoria, en cuanto a la educación, las autoridades de ciertas instituciones educativas se niegan a matricularlos recomendando pasarse a otro establecimiento educativo, dicha conducta vulnera el derecho a la educación y contraviene a las normas sobre educación inclusiva para personas afroecuatorianas, el caso más relevante que atañe nuestra investigación, es la de discriminación laboral aplicada a una persona afroecuatoriana, mediante acciones como, insultos y agresiones por parte de los empleadores y/o compañeros, cuya prestación de servicio era deplorable sin vistas a un ascenso como por ejemplo el aseo de los baños, silenciada de tal manera que encontrarse amenazada de perder su trabajo se vio obligada a presentar una queja al Ministerio del Trabajo.

Corroborando con nuestro estudio tenemos a (Bastos, 1998) en el caso de Ecuador, los afroecuatorianos a pesar de que han hecho intentos para insertarse a la sociedad, con los mismos derechos que los demás integrantes de la sociedad, se han visto bloqueados o rechazados por el simple hecho de no poseer un mismo tono de piel y/o provenir de una cultura diferente y que a su vez recae en los inicios, es decir, se ven limitados a realizar cierto tipo de oficios, provocando la ya insistente discriminación laboral.

De acuerdo a Baquero, Guataqui, & Sarmiento (2000), manifiesta: es casi imposible negar que la existencia de discriminación basada en sexo, raza, edad, clase social, religión ó etnia se ha manifestado desde siempre, lo que la convierte en un fenómeno muy arraigado dentro de la sociedad, y es por este mismo motivo que aunque se ha avanzado bastante en el campo de la equidad y la igualdad en los últimos años, aún falta mucho terreno por recorrer (pág.2).

Al hablar de racismo, es casi lógico recordar las actitudes contra la etnia negra. El racismo no les ha permitido alternativas de educación, trabajo y vida similar a los demás, la población ecuatoriana tiene una imagen equivocada del negro, un prejuicio que les causa daño, es por eso que cuando va un negro al lado de un mestizo, creen que es un ladrón, error que les aleja.

Se estima que en Ecuador el 70% son racistas, el 20% son inconscientes, mientras que el 50% saben que son racistas y no evitan continuar con esta visión equivocada, (Polo, 2003).

De acuerdo a Menchón Palacios, y otros (2014), las víctimas de situaciones discriminatorias tienden a tener vergüenza a reconocer las cosas que han tolerado y por temor a posibles represalias en su contra. Denunciar implica reconocer que han sido víctimas de algún tipo de violencia. Además, todos coinciden en que nunca contarían determinadas cosas delante de un tribunal, (pág. 72).

A diferencia, según Viveros Vigoya (2007) realizó entrevistas a funcionarios afroecuatorianos para un estudio enfocado en la discriminación racial, intervención social y subjetividad. Determinó que en la ciudad de Bogotá las manifestaciones de racismo casi nunca son espectaculares y la discriminación racial se practica a nivel individual, bajo una forma más de exclusión que de agresión psicológica. Por esta razón son escasas las reflexiones sobre la discriminación, la intolerancia y el racismo.

Analizar cómo la percepción de discriminación afecta a las personas afroecuatorianas a nivel laboral, subrayando las consecuencias a nivel organizacional y en el contorno familiar, en este parámetro los entrevistados señalaron que en nivel laboral las diferentes agresiones y exclusiones en que se han visto inmerso les afecta psicológicamente muchos de ellos temen el despido laboral y es

así que aceptan oficios denigrantes y brechas salariales menores al que se encuentra estipulado en la Constitución, en este contexto (Condor, 2015) destaca que los ingresos promedios mensuales en el año 2014 y que tengan instrucción superior en la población afroecuatoriana es de US\$ 570 dólares mensuales, mientras que los mestizos en el mismo año tienen un ingreso promedio mensual de US\$ 980 dólares mensuales, lo que significa, que la población mestiza gana alrededor de un 70% más que los afroecuatorianos, de acuerdo a (Ponce, 2016) señala la discriminación racial se manifiesta de forma tangible por las bajas tasas de retorno educativo: ser negro en Ecuador implica ganar un tercio menos que el resto de la población. La situación no es diferente en Honduras donde a pesar de los logros educativos alcanzados por muchos afrohondureños en la costa norte, sus salarios son más bajos que el resto de la población. En el caso de Colombia, es claro como la exclusión, la pobreza, y la discriminación aumentan la vulnerabilidad de las comunidades afrodescendientes en situaciones de conflicto. (p. 47).

En el entorno organizacional los compañeros son los principales ejecutores del bullying y obstáculos para realizar su trabajo eficientemente, en el ámbito familiar los hijos son los principales afectados, puesto que al ser discriminado los padres los hijos son quienes aprenden de este temor y desconocimiento sobre la prevención de la discriminación, en un estudio realizado por (Garzon, 2015) dirigido a los profesionales afrodescendientes de la ciudad de Ibarra en donde a los efectos la discriminación laboral tiene un impacto psicológico, ya que con la discriminación se menoscaba su integridad personal y moral, sus capacidades intelectuales, su capacidad para demostrar de lo que en verdad son capaces, con la discriminación a más de vulnerar sus derechos, se les arrebató también la oportunidad de demostrar sus habilidades personales y profesionales. En los estudios de (Williams & Williams-Morris, 2000) citado por (Saavedra & Robles, 2011, pág. 8) existen tres mecanismos por los cuales el racismo puede afectar a la salud mental. Primero, la discriminación institucional puede restringir la movilidad socioeconómica; segundo, las experiencias de discriminación son una fuente de estrés que puede afectar adversamente a la salud mental y, tercero, la aceptación del estigma de inferioridad por parte de algunos de los miembros del grupo minoritario [de la población americana] puede llevar a un deterioro en el funcionamiento psicológico del individuo, en esta línea, una persona configura su identidad en base al grupo social o étnico al que pertenece y el significado psicológico de su raza, le ayuda a determinar su ubicación en la estructura social. De acuerdo a Saavedra & Robles (2011), expresa: siendo el racismo un estresor crónico, y aunque en apariencia se pueda concluir que la persona se adapta a él,

constituye microagresiones constantes, cotidianas, que afectan el bienestar y salud de las personas. Siendo el racismo un estresor crónico, y aunque en apariencia se pueda concluir que la persona se adapta a él, constituye microagresiones constantes, cotidianas, que afectan el bienestar y salud de las personas- (p. 63) Es así que quienes se sienten discriminados mantienen una idea negativa de sí mismo lo que produce un estrés de la situación al considerarse incapaces de manejar la experiencia. Aspectos socio económicos y culturales en este caso influyen en la valoración de la situación generando una sensación de angustia y fracaso al no poder defenderse.

En cuanto a la edad se pudo observar que el 5% de las personas en donde se aplicó la ficha sociodemográfica se encuentran en las edades de 42 y 47 años que sufren de algún tipo de discriminación laboral, en este aspecto como lo explica el diario (Diario El Telégrafo , 2015) es decir, toda persona mayor de 40 años que busca un empleo queda fuera de toda posibilidad de aplicar y conseguir un ingreso económico para sustento suyo o de su familia. Envejecer y peor ser viejo resulta ser una desventaja en el ámbito laboral. Los adultos mayores de por sí sufren un maltrato psicológico, físico o económico. A eso se suma el daño que provocan los prejuicios, la falta de consideración, valoración y discriminación laboral en una época donde se exalta más el valor de la juventud, en detrimento de la vejez. (p. 2). Bajo esta estadística se puede determinar que la mayoría de personas afroecuatorianas se encuentran en una edad propicia para las jornadas laborales. No obstante, hay que tomar en cuenta que en el Ecuador las edades laborales llegan solo hasta los 40 años, de allí existe una discriminación como se lo evidencia en el gráfico estadístico Nro. 1 que hay un descenso de personas que trabajan en edades de 42 a más de 48 años.

En el análisis del nivel académico como aspecto de discriminación laboral encontramos que el 75% han terminado sus estudios secundarios, el 15% universitarios, el 10% primarios y el 5% el doctorado, Según PRODEPINE, 86 de cada 100 indígenas se encuentran en situación de pobreza, mientras el 92.7% de afroecuatorianos no tienen acceso a los servicios básicos. De esta forma los grupos étnicos del Ecuador presentan las peores condiciones de vida, los niveles más bajos escolarización con sistemas educativos adecuados, una grave situación de desempleo, un mínimo acceso a los servicios sociales y una fuerte discriminación racial.

En el estudio del sector laboral donde se encuentran laborando las personas afroecuatorianas entrevistadas se obtuvo que el 60% de las personas afroecuatorianas trabajan en lugares del sector privado, mientras que el 40% señalan estar en un sector público, corroborando con lo anterior (Ponce, 2016) considera que “el factor determinante en la condición de pobreza de los afroecuatorianos tiene que ver con las dificultades de discriminación que los mismos deben superar al momento de acceder al restringido mercado laboral y de empleo, tanto estatal como privado”(p. 15), bajo estos datos se puede analizar que la mayor plaza de trabajo es de nivel privado puesto que las personas afroecuatorianas suelen desenvolverse en negocios propios u o oficios característicos como el fútbol, no obstante le secuencia el sector público deduciendo que las personas afroecuatorianas se desenvuelven sobre aspectos públicos de una manera eficiente y han avanzado pasos agigantados con este tipo de trabajos.

Bajo estos argumentos desde mi punto vista la situación discriminatoria en la ciudad de Loja, es crítica, pues además de ser personas excluidas socialmente, viven en deplorables escenarios de pobreza y falta de recursos alimenticios, aunque no es un indicador directo de la discriminación racial directa, es un claro signo de la intolerancia que poseen en su entorno para superarse. En cada rincón, existe un cierto grado de privatización de los derechos de igualdad y de los principios fundamentales de la no discriminación, implantando el odio en temas de razas – culturas que, en el peor de los casos, pueden llegar a conducir al genocidio. En el tema laboral, el racismo y la discriminación no tardan en hacerse notar, las personas afrodescendientes son contratados para cierto tipo de trabajo, en particular el trabajo que involucra sobre esfuerzo físico, labores manuales, y violencia. Es fácil deducir que el simple hecho de que la intolerancia racial sea algo común entre los ecuatorianos, se deba a la cultura y educación que nos implantaron desde la niñez, esta aclaración está dada con el afán de hacer notar que los prejuicios y los estereotipos presentes en la sociedad dañan la integridad tanto física como psicológica de las personas con descendencia afro. Frente a esta perspectiva se puede aseverar que dichos efectos en la población afroecuatoriana conducen a una desmotivación en el campo laboral causando un bajo rendimiento en la actividad productiva, además de un mordaz ambiente profesional, lo que en resumen causa una repercusión en la empresa generalmente y baja autoestima en las víctimas provocando malas relaciones con familiares y amigos. En este sentido se asegura que las conductas discriminatorias se fortalecen cuando las víctimas de abusos no las denuncian y anulan sus derechos en cuestión. Es por eso que la persona expuesta a esta situación o que conozca un caso similar, recurra a denunciar la agresión en las instituciones y

entidades pertinentes, con el afán de que las mismas le respalden y le den seguimiento a los trámites necesarios para detener el abuso y reparar los daños posiblemente causados.

CONCLUSIONES

- En la ciudad de Loja, se pudo observar que existe presencia de actitudes, prejuicios y estereotipos negativos, a nivel explícito e implícito hacia la población afroecuatoriana.
- Entre las principales conductas discriminatorias más comunes hacia las personas afroecuatorianas tenemos agresión verbal, psicológica como los insultos a manera de broma, el rechazo social, en cuanto a la educación la negación de matrículas, vulnerando el derecho a la educación y la inclusividad a las personas afroecuatorianas, en la discriminación laboral se da insultos y agresiones por parte de los empleadores y/o compañeros, cuya prestación de servicio suele ser deplorable sin vistas a un ascenso.
- Las víctimas de situaciones discriminatorias tienden sentir vergüenza de reconocer las circunstancias que han tolerado por temor a posibles represalias en su contra y a no ser tomados en cuenta frente a las autoridades, para lo cual se han visto afectadas psicológicamente, demuestran que existe una desventaja al pertenecer a cierto grupo étnico, lo cual no ha permitido superarse y buscar nuevas oportunidades.
- Las políticas de protección de los derechos humanos y del tema laboral vigente actualmente en la constitución pese a representar una piedra angular en la lucha de la equidad y la no discriminación no se aplican con severidad en nuestro medio, además, no se prioriza el tema de discriminación racial, las políticas de protección por sí solas no son suficientes para luchar contra el racismo y la discriminación racial.
- Finalmente es de suma importancia utilizar la “Guía de buenas prácticas inclusivas para las personas afroecuatorianas en el entorno organizacional para mejorar la calidad de vida laboral” planteada como propuesta en la presente investigación

RECOMENDACIONES

- La legislación nacional referente a los derechos de libertad, no discriminación y participación del pueblo afrodescendiente en el Ecuador requiere mayores especificidades y progresos, sobre todo en el tema de territorialidad, dinámicas históricas, educación y tipo de ocupación laboral.
- El Estado debe crear campañas constantes acerca de los derechos constitucionales acerca del derecho a la igualdad y a la no discriminación en los diferentes ámbitos de desarrollo personal y profesional sobre todo en el contexto laboral, en especial hacia los afroecuatorianos para así lograr la inclusión social.
- En el Ecuador para la contratación de personal, se les solicita como requisito indispensable una foto en el curriculum vitae, lo que denota signos de discriminación racial, puesto que estos son elegidos de acuerdo a sus rasgos físicos, dando a lugar que a través de la apariencia se elige al personal puesto que en la cultura ecuatoriana están arraigados los prejuicios de discriminación racial.
- Que el estado ecuatoriano implemente campañas de mejoramiento del clima organizacional que contenga actividades encaminadas a mejorar todos los aspectos que lo conforman, tales como: liderazgo, motivación, reciprocidad y comunicación, que le permita a la empresa lograr mejores resultados en cuanto al desempeño laboral de sus trabajadores, ya que un buen ambiente laboral incita a trabajar mejor, lo que nos lleva a erradicar la discriminación de los afroecuatorianos.
- Adicional se pudo establecer que los afroecuatorianos tienen problemas al adquirir un financiamiento crediticio, por lo que se recomienda que las instituciones bancarias tomen medidas que faciliten los créditos en pro de la superación microempresarial de los afroecuatorianos.
- Sistematizar y analizar la guía de “buenas prácticas” en contra de la discriminación racial en los contextos laborales destinados a garantizar estos derechos.

BIBLIOGRAFIA

- Andrés, L. (2009). Racismo y discriminación laboral: afrodescendientes en Quito. *Arqueo*, 50-64.
- Andres, L. (2012). *Racismo y discriminación laboral: afrodescendientes en Quito*. Quito: Arqueología ecuatoriana.
- Arribas, J. R. (2012). *Factores sociológicos de la discriminación sociolaboral*. Obtenido de <http://search.proquest.com/openview/d49c1a2898a1b1e3f2c5c8b198caf3ec/1?pq-origsite=gscholar>
- Arrossi, S. (October de 2015). Cancer registration and information systems in Latin America. *The Lancet Oncology*, XVII(14), 1400. Recuperado de: <http://dx.doi.org/sci-hub.cc/10.1016/S1470-2045%2815%2900309-5>. doi: 10.1016/S1470-2045(15)00309-5. Obtenido de doi: 10.1016/S1470-2045(15)00309-5.
- Baquero, J., Guataqui, J. C., & Sarmiento, L. (2000). Un Marco Analítico de la Discriminación Laboral. *Economía*, 0124-4396.
- Bastos, C. (1998). *La exclusión y el desafío: estudios sobre segregación étnica y empleo*. Guatemala: FLACSO.
- Bello, Á., & Hopenhayn, M. (2001). Discriminación étnico racial y xenofobia en América Latina y el Caribe. *CEPAL*, 15.
- Bizer, G., Barden, J., & Pretty, R. (2003). Attitudes. . En L. Nadel, *Enciclopedia of cognitive science* (págs. 247-253). Inglaterra: McMillan.
- Burgos, S. (2013). *Evolución de la pobreza y desigualdad de ingresos 2006-2012*. Obtenido de Planificación República del Ecuador: content/uploads/downloads/2013/11/Evoluci3n-de-pobreza-y-desigualdad-de-ingresos-2006-2012_SBD_def.pdf
- Cabello, J. (2010). *La discriminación una forma de defender la plutocracia*. San José, Costa Rica: Mundi Press.
- Carmona, K., & Véliz, H. (2005). *Discriminación Laboral* . Santiago: Universidad de Chile.
- Castro, J. (2001). Discriminación en las relaciones laborales. *Boletín Dirección del Trabajo*, 2.

- Cedres, M., & Maillot, M. (2013). *Marco teorico exclusion inclusion laboral*. Obtenido de <http://www.zonaeconomica.com/exclusion-inclusion-laboral>
- CENADEH. (2012). *Comité Nacional de Vinculación Social*. Obtenido de La discriminación y el derecho a la no discriminación de los derechos humanos: http://vinculacionsocialsnte.files.wordpress.com/2014/05/cartilla_discriminacion_y_derechos_no_discriminacion.pdf
- Cera, R. (2015). *Empleabilidad y emprendimiento: competencias profesionales necesarias*. Obtenido de <http://rafacera.blogcanalprofesional.es/empleabilidad-y-emprendimiento-competencias-profesionales-necesarias/>
- Chala Cruz, J. (2010). *Derecho Ecuador - CODAE*. Obtenido de Discriminación racial aun esta presente: <http://www.derechoecuador.com/articulos/detalle/archive/doctrinas/derechoshumanos/2010/03/23/en-ecuador-la-discriminacion-racial-aun-esta-presente->
- Chala Cruz, J. (2013). *Representaciones del cuerpo, discursos e identidad del pueblo Afroecuatoriano*. Quito.
- CIMTRA. (2012). *No a la discriminación en el trabajo*. Santo Domingo.
- Código de Trabajo. (2005). *Suplemento de Registro Oficial No. 1167*. Quito: Corporacion de Estudios y Publicaciones.
- Código Orgánico Integral Penal. (2014). *Código Organico Interel Penal*. Quito: Asamblea Nacional del Ecuador.
- Código Orgánico Penal. (2014). *La discriminacion* . Quito: Corporacion Publicaciones.
- Comisión Nacional de Derechos Humanos. (2012). *La Discriminación y el derecho a no discriminación* . México: CNDH.
- Cóndor, J. (2010). *Discriminación salarial en el mercado laboral por etnia*. Quito: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, FLACSO.
- Condor, J. (2015). *Discriminacion salarial en el mercado laboral por etnia*. Quito: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales.
- Constitucion de la República del Ecuador. (2010). *Asamblea Nacional*. Quito: Corporacion Nacional.
- Cordera, R., Ramirez, P., & Ziccardi, A. (2008). *Pobreza, desigualdad y exclusión social en la ciudad del siglo XXI*. México : Siglo XXI.

- Córdova, A., & López, F. (2015). *Cohesión social y derechos humanos*. Quito: Corporacion Editora Nacional.
- Cuadrado, D. (2015). *La discriminación de las etnias en el área laboral y el uso de medios gráficos en formento de su disminución en la ciudad de Guayaquil*. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/8787>
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. (2008). *Los Derechos Humanos*. Obtenido de <http://unesdoc.unesco.org/images/0017/001790/179018m.pdf>
- Diario El Telégrafo . (2015). *Edad motivo de discriminación laboral*. Obtenido de <http://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/palabra-mayor/17/la-edad-es-motivo-de-discrimen-laboral-infografias>
- Eagly, A., & Chaiken, S. (1993). *The psychology of attitudes*. Texas: Harcourt Brace .
- Espin, J., & Torres, N. (2014). *Análisis del clima organizacoinal y su impacto en el desempeño laboral del persona*. Quito: Universidad Politécnica Salesiana .
- Fanjul, G. (2014). *Las diez causas de la desigualdad*. Obtenido de <https://www.weldispreciau.blogspot.com/2014/11/rebelion-de-las-masas-las-diez-causas.html>
- García, L., León, E., & Mazón, E. (2015). *Evaluación de la inclusión laboral de la población indígena y afrodescendiente en el sector de la salud en el distrito metropolitano de quito*. Obtenido de <http://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/9662/1/UPS-QT07286.pdf>
- Garcia, M. (2010). *La discriminacion laboral y sus consecuencias*. Bogotá: Primicia.
- Garza, D. (2010). *El clima organizacional en la dirección general de ejecucio de sanciones de la secretaria de seguridad pública en Tamulipas*. Tamaulipas: Universidad Autonoma de Tamaulipas.
- Garzon, L. (2015). *La discriminacion en las personas afrodescendientes con derecho a la igualdad en la Constitucion del Ecuador*. Ibarra: UNIANDES.
- Great Pleace Work. (2016). *Como prevenir la discriminación*. Obtenido de <http://www.greatplacetowork.es/publicaciones-y-eventos/blogs-y-noticias/1097-como-prevenirla-discriminacion-laboral>
- Hoddsen, K. (2015). *Tipos de discriminación laboral*. Obtenido de Enters Women: <http://www.wentels.com/es/course/igualdad-y-conciliaci%C3%B3n-laboral/discriminaci%C3%B3n-directa-e-indirecta>

- INEC. (2010). *Censo de población y vivienda*. Obtenido de Unidad de Procesamiento Dirección de Estudios Analíticos Estadísticos:
<http://www.ecuadorencifras.gob.ec/informacion-censal-cantonal/>
- INEC. (2012). *Clasificación Nacional de Actividaes Económicas*. Quito.
- Ley Orgánica de Educación Intercultural. (2011). *Registro oficial Nro. 417*. Quito: Corporacion de Publicaciones.
- Lilia, C. (2015). *análisis jurídico y doctrinario de los principios constitucionales del derecho del trabajo y la flexibilidad laboral en el ecuador*.
<http://doi.org/10.1017/S0010417500000463>
- López, N. (2014). *Discriminación laboral y su efecto en las mujeres trabajadores de la Municipalidad de Huehuetenango*. Huehuetenango: Universidad Rafael Landívar.
- Martínez, D. (2011). *Elaboración de material comunicacional para promover la tolerancia y el respeto a la diversidad de cultura para los niños en la ciudad de Cuenca*. Cuenca: Universidad de Azuay.
- Menchón Palacios, P., Artácho Sánchez, A. I., Castellanos Muñoz , P., Holgado Menchón , M., Bellido Rojas, J., & Muñoz Clemente, N. (2014). *SOBRE LA INHIBICIÓN A DENUNCIAR DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA*. Madrid: Gobierno España.
- Mirra, A. (1997). Registros de cáncer en América Latina. *Revista Brasileira de Cancerologia*, Vol.43 (n° 1).
- Moncada, J. (2014). *Análisis de estereotipos, prejuicios y actitudes*. Tegucigalpa: Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán.
- Nogueira Alcala, H. (2006). *El Derecho de Igualdad ante la ley, la no discriminación y acciones positivas*. Chile.
- OIT. (1958). *Convenio 111 de la OIT sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación)*. OIT.
- Pacheco Ruíz, F. (2002). *Actitudes*. New England: Euphoros.
- Pereachala Aluma, R. (2003). *La cuestion del autoetnónimo*. Quibdo, Colombia: Instituto Ambiental del Pacífico IIAP.
- Petty, R., Wheeler, S., & Tormala, Z. (2003). Persuasion and attitude change. En J. Millon, & M. Lerner, *Handbook of psychology: Personality and social psychology* (págs. 353-382). Nueva Jersey: Hooboken.

- Plan Plurinacional. (2009). *Eliminar la discriminación racial y la exclusión étnica y cultural*. Quito.
- Polo, J. M. (13 de octubre de 2003). Racismo se mantiene con fuerza. *Diario La Hora*.
- Ponce, J. (2016). *Mas alla de los promedios*. Recuperado el 2017, de <http://www.josefinastubbs.net/images/publicaciones/2016/mas-alla-de-los-promedios.pdf>
- Rodriguez, C. (2010). *El clima organizacional y sus efectos*. Ambato: UTE.
- Saavedra, J. E., & Robles, Y. (2011). La Discriminación y su influencia en la Salud Mental. *Revista anual de salud mental*, 9-13.
- Tacuri, R. (2013). *La discriminación directa e indirecta*. Obtenido de Conciencia Global: <http://www.conscienciaglobal.org/index.php/estandares/88-estandares-laborales/130-tipos-de-discriminacion>
- Townsend, C., Beauchamp, D., Evers, M., & Mattox, K. (2013). *Tratado de cirugía*. (19 ed.). Barcelona, España: Elsevier.
- Vallejo, E., Escobar, A., & Balanta, H. (2012). *Tecnologías de la información para la inclusión social: una apuesta por la diversidad*. Bogotá: CC Digital ED.
- Veintimilla, E. (2013). *Análisis de la discriminación racial en cuanto a la obtención de un empleo en el Ecuador, a la luz del convenio internacional que prohíbe todas las formas de discriminación racial*. Obtenido de <http://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/131>
- Villa, M. (2015). *Determinación del arte culinario afroecuatoriano en el malecón de la calle 17 suburbio de Guayaquil, para el diseño de un plan de acción de desarrollo cultural-gastronómico*. Retrieved from <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/8673/1/maryorie-villa-1.pdf>
- Villacis, G. (2010). *Diferencia entre los actos de discriminación y el trato diferenciado*. Escuela Técnica Superior Ateneo.
- Villagomez, M., & Cunahay, M. (2015). *Las Excepciones Dilatorias y Perentorias en el Juicio Civil Ordinario*. Riobamba: UTR.
- Wade, P. (2006). Etnicidad, multiculturalismo y políticas sociales en Latinoamérica: poblaciones afrolatinas e indígenas. *Tabula Rasa Revista de Humanidades*, 59-81.
- Yáñez, M. (2009). *la huelga y el paro: problemática de la suspensión de servicios básicos en el cantón riobamba. Tendencias y perspectivas teóricas en la construcción*

curricular. Retrieved from

<http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/6322/1/tesismau.pdf>

ANEXOS

ANEXO I: Datos sociodemográficos

Por favor, para finalizar rellene la siguiente ficha informativa. Esta información será de uso exclusivo e intransferible de los investigadores, sólo se utilizará para realizar estadísticas, **nunca para identificar a la persona que rellena el cuestionario**. Para contestar a las preguntas sobre su trabajo, si tiene más que uno, piense en el trabajo donde pasa el mayor número de horas.

1. Edad	
2. Sexo	1. <input type="checkbox"/> Mujer 2. <input type="checkbox"/> Hombre 2. <input type="checkbox"/> Otros (especifique) _____
3. País de origen	
4. Origen Cultural	1. <input type="checkbox"/> Indígena 2. <input type="checkbox"/> Afroecuatoriano/a, Afrodescendiente 3. <input type="checkbox"/> Negro/a 4. <input type="checkbox"/> Mulato/a 5. <input type="checkbox"/> Montubio/a 6. <input type="checkbox"/> Mestizo/a 7. <input type="checkbox"/> Blanco/a 8. <input type="checkbox"/> Otro/a
5. Estado Civil	1. <input type="checkbox"/> Soltero/a 2. <input type="checkbox"/> Casado/a, 3. <input type="checkbox"/> Divorciado/a 4. <input type="checkbox"/> Unión libre 5. <input type="checkbox"/> Viudo/a 6. <input type="checkbox"/> Otro. Por favor especificar _____
6. Hijos/as	1. <input type="checkbox"/> Sí: número _____ 2. <input type="checkbox"/> No
7. Estudios	1. <input type="checkbox"/> Sin estudios 2. <input type="checkbox"/> Primarios 3. <input type="checkbox"/> Secundarios 4. <input type="checkbox"/> Universitarios 5. <input type="checkbox"/> Máster/Doctorado

8. Ciudad en la que trabaja	
9. Sector en el que trabaja	
10. Puesto de trabajo	
11. Tipo de contrato laboral	1. <input type="checkbox"/> Indefinido 2. <input type="checkbox"/> A prueba 3. <input type="checkbox"/> Eventual 4. <input type="checkbox"/> Ocasional 5. <input type="checkbox"/> De temporada 6. <input type="checkbox"/> Expreso 7. <input type="checkbox"/> Negocio Propio
12. Jornada laboral	1. <input type="checkbox"/> Tiempo completo 2. <input type="checkbox"/> Tiempo parcial Indicar nº de horas aprox. a la semana _____
13. Antigüedad en la empresa	1. _____ años y _____ meses (aprox.)
14. Salario Mensual (aproximadamente)	<input type="checkbox"/> Menor al salario mínimo sectorial (menor a 340 USD) <input type="checkbox"/> Entre 340 y 450 USD <input type="checkbox"/> Entre 451 y 650 USD <input type="checkbox"/> Entre 651 y 900 USD <input type="checkbox"/> Entre 900 y 1200 USD <input type="checkbox"/> Más de 1200 USD
15. Orientación sexual	1. <input type="checkbox"/> Heterosexual 2. <input type="checkbox"/> Gay 3. <input type="checkbox"/> Lesbiana 4. <input type="checkbox"/> Bisexual 5. <input type="checkbox"/> No estoy seguro/a 6. <input type="checkbox"/> Otro (especifique): _____
16. Discapacidad	1. <input type="checkbox"/> Sí: Tipo de discapacidad _____ 2. <input type="checkbox"/> No
17. ¿Pertenece Usted a alguna organización, gremio, asociación XXXXXX?	1. <input type="checkbox"/> Sí: _____ 2. <input type="checkbox"/> No



**GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS INCLUSIVAS PARA LAS
PERSONAS AFROECUATORIANAS EN EL ENTORNO
ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA
LABORAL**

1. INTRODUCCION

Todas las instituciones lideran a grupo de personas que tienen objetivos en común, entre ellos está la estructura organizacional, cuyo proceso estudio el ambiente y las conductas de los individuos en grupo, dentro de esta interrelación, el ser humano como tal busca satisfacer ciertas necesidades, tales como relacionarse con otros individuos en actividades comunes, ya sea de forma personal o laboral, estas relaciones agrupan y estructuran las principales competencias de una organización.

El clima laboral, es el peldaño de las buenas actitudes y eficacia del empleado en el entorno organizacional, el tipo de influencias y contactos que se den a su alrededor afectan directamente en el rendimiento laboral, por ello, este proceso el análisis y aplicación de un buen clima laboral permite los cambios ordenados y necesarios para el comportamiento del grupo y la estructura organizacional.

La Constitución Ecuatoriana promulga los derechos humanos y la equidad, las que de acuerdo a las manifestaciones citadas no se cumplen con severidad, en este sentido es necesario aclarar que la Ley que ampara la igualdad de todos los ciudadanos en temas de libertad, derechos y oportunidades es la que se expone a continuación:

“Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física;” (Constitución, artículo 11, numeral 2: 2008), citado por (Andrés, 2009).

Esta ley implica que ningún individuo puede ser discriminado bajo ningún concepto, sin embargo, no existen procedimientos ni normas que permitan a las víctimas exigir un trato igualitario y digno, ya que se prioriza otros temas en cuestión. Toda discriminación produce efectos desiguales que ponen a las víctimas en una situación de desventaja, dificulta su acceso a oportunidades de empleo y a la igualdad de trato en el lugar de trabajo, (CIMTRA, 2012).

En este sentido se asegura que las conductas discriminatorias se fortalecen cuando las víctimas de abusos no las denuncian y anulan sus derechos en cuestión. Es por eso que

la persona expuesta a esta situación o que conozca un caso similar, recurra a denunciar la agresión en las instituciones y entidades pertinentes, con el afán de que las mismas le respalden y le den seguimiento a los trámites necesarios para detener el abuso y reparar los daños posiblemente causados. Por la vigencia de la discriminación estructural en el contexto laboral que vive el pueblo afro ecuatoriano en el Ecuador, es una necesidad urgente presentar la propuesta denominada: **Guía de buenas prácticas inclusivas para las personas afroecuatorianas en el entorno organizacional para mejorar la calidad de vida laboral**, con la finalidad de prevenir la discriminación por medio de campañas y educación en valores para la paz, igualdad, el respeto y la tolerancia.

2. Objetivos

2.1. Objetivo General

Señalar las buenas prácticas inclusivas para las personas afroecuatorianas en el entorno organizacional para mejorar la calidad de vida laboral.

2.2. Objetivos Específicos

- Promover la aplicación efectiva de la no discriminación racial y laboral en el acceso al empleo y la ocupación.
- Contribuir a que empleadores y empresas que generan empleo prevengan prácticas discriminatorias de las personas afroecuatorianas.
- Fortalecer el conocimiento jurídico social y dar una respuesta eficaz a una necesidad planteada.

3. Beneficios De Utilizar Esta Guía

Aplicar los criterios de esta guía puede ser especialmente beneficioso para las personas afroecuatorianas y los empleadores por las siguientes razones:

- Permite comprender y cumplir las obligaciones en materia de discriminación racial e igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo y la ocupación, establecidas en la normativa nacional e internacional.
- La eliminación de la discriminación en el acceso al empleo facilita la erradicación de la discriminación racial en otros momentos de la relación de trabajo.

- Ayuda a crear un ambiente de trabajo donde las personas se sientan valoradas y respetadas.
- Reduce el riesgo de litigios y denuncias a nivel administrativo o judicial que pueden implicar responsabilidades para la empresa o entidad o para sus directivos y que consumen tiempo y dinero.
- Impacta positivamente en la imagen pública y reputación de la organización
- Contribuye a que las organizaciones grandes y pequeñas empresas sean lugares inclusivos.

Esta guía también es útil para que los trabajadores conozcan sus derechos en materia de no discriminación racial e igualdad en el acceso al empleo y la ocupación, y comprenden con mayor claridad las buenas prácticas en esta área de las relaciones de trabajo.

3.1. Beneficiarios:

Población afroecuatoriana del territorio ecuatoriano.

La presente guía presenta la solución a un problema de impacto social, con el cual se busca llegar hacia las personas que enfrentan este mal social llamado discriminación étnica y laboral, y; buscar las posibles soluciones que afectan a un grupo de la sociedad afroecuatoriana. Los beneficiarios de este documento serán las personas afroecuatorianas quienes son vulnerables ante la situación de racismo y discriminación en el país, la aplicación de las buenas practicas detalladas en el presente.

4. Factibilidad

El Ministerio de Justicia, derechos humanos y Cultos, Ministerio de Trabajo y la Asamblea Nacional Constituyente como entes encargados de este tipo de anomalías dentro del sistema judicial, no cumple los parámetros descritos para esta identificación, dejando de lado la importancia que tiene que enmarcar este tema de discriminación laboral y racismo en el Ecuador.

La presente guía se lo ha desarrollado con el fin de evitar la vulneración de derechos y discriminación racial consagrados en la Constitución, Tratados y Leyes del Ecuador hacia las personas afroecuatorianas, mediante la aplicación de las buenas prácticas en el entorno organizacional, por lo que la presente guía será de gran ayuda informativa para las personas afroecuatorianas y empresarios que manejen un entorno organizacional.

5. Alcance

La presente guía de acción contra la discriminación: se puede poner en práctica en escuelas, empresas, organizaciones civiles, gobiernos, iglesias, clubes, instituciones u organismos públicos o privados. En ella se proponen medidas para alcanzar la igualdad de derecho, de trato y de oportunidades sin importar origen étnico, sexo, edad, discapacidad, embarazo, religión, opinión, apariencia, preferencia sexual o cualquiera otra condición o diferencia. La Guía brinda elementos para iniciar un proceso institucional con la finalidad de mejorar el desarrollo de cualquier organismo dentro de la pluralidad. La discriminación divide a las personas, a los grupos sociales, a la sociedad. Denigra la dignidad, pone obstáculos inmerecidos y provoca profundos estragos en la vida. Abre el espacio para normalizar la exclusión y para que se presente desigualdad en todos los ámbitos de nuestra sociedad. Por eso no podemos aceptar la discriminación y debemos erradicarla. Todo tipo de organismos, organizaciones, clubes o instituciones públicas y privadas deben ser espacios donde se promueva el respeto a la diversidad y a la dignidad de cualquier persona.

6. Conceptualización

6.1. Discriminación

6.1.1. Definición

La discriminación es el efecto de una exclusión basada en prejuicios y estereotipos aprendidos culturalmente y que se enfocan en la agresión física, psicológica o sexual que atenta contra la dignidad de la persona y menoscaba sus derechos en el mundo. (Carmona & Véliz, 2005)

6.1.2. Tipos de discriminación

- **Discriminación directa:** La discriminación directa es la más evidente y se produce cuando se realiza una diferenciación sobre la base de un motivo prohibido, como la raza, la religión o el sexo de la persona.
- **Discriminación indirecta:** La discriminación indirecta se produce cuando se establece una diferencia de trata basada en motivos inofensivos o neutrales, pero que en su aplicación afecta de manera sumamente desfavorable a los miembros de un

grupo especialmente vulnerables (mujeres, personas de determinada raza, miembros de una minoría religiosa, etc.)

6.1.3. Discriminación racial

La discriminación racial con más dureza a dos etnias, “en Ecuador, los principales pueblos víctimas de racismo y discriminación racial son los afro ecuatorianos y los indígenas, el índice de prejuicio racial contra los afro ecuatoriano es del 76%, el 88% de los encuestados afirmó que las principales víctimas de racismo y la discriminación racial en el país son los afro ecuatorianos” (Chala Cruz, Representaciones del cuerpo, discursos e identidad del pueblo Afroecuatoriano, 2013)

6.1.4. Discriminación laboral

Cóndor, (2010) señala:

La discriminación laboral es un fenómeno social que se manifiesta con una enorme pluralidad de situaciones y formas. Enraizado de prejuicio social se construyen y se reproducen formas de exclusión que mantiene y consolidan estructuras de subordinación y explotación.

De igual forma la discriminación económica hace referencia cuando existen trabajadores pertenecientes a grupos minoritarios que tienen la misma capacidad, nivel de estudios, formación y experiencia que los trabajadores del grupo mayoritario reciben un trato inferior en la contratación en cuanto a las condiciones de trabajo, asensos, salarios, etc.

El empleo es un elemento determinante en la superación de la pobreza y la inclusión laboral, siendo la ruta más adecuada para la incorporación activa en la sociedad donde se desenvuelve. El empleo digno es una forma de inserción y consolidación de la persona en la sociedad, reconociendo sus derechos y aceptando sus obligaciones como ciudadano, contribuye a la asimilación de objetivos comunes, cimentado aspectos claves en la cohesión social y fortaleciendo la gobernabilidad democrática en un país determinado, dejando un espacio adecuado para su inserción en el contexto regional y global. (Conferencias Regionales Andinas de Empleo, 2009, p. 45)

Las causas que han motivado el desempleo en el Ecuador están muy ligadas a la

discriminación por parte de los mestizos y blancos en contra de afroecuatorianos sin contar con los demás grupos vulnerables; y dentro de este contexto los estereotipos han cumplido un rol fundamental en la población ecuatoriana.

6.1.5. La discriminación y el estado ecuatoriano

Basados en la Constitución de la República y en los tratados internacionales de los Derechos Humanos, se define a la discriminación como toda distinción, exclusión, restricción o preferencia de factores como por ejemplo la etnia, edad, sexo, género, cultura, religión, condición socioeconómica, orientación sexual entre otras, que atenten a los derechos constitucionales y la dignidad humana.

El Plan plurinacional para eliminar la discriminación racial, establece que, desde una perspectiva sociológica,

La discriminación es el efecto de esa convicción de prejuicio personal en la esfera pública. La discriminación conlleva a la exclusión social de un grupo humano considerado inferior en cuanto a recursos, servicios y derechos. La discriminación consiste en ofrecer tratamiento negativo a las personas sobre las cuales recae el prejuicio social.

En el Código Orgánico Integral Penal, (2014) en un resumen de su artículo 176 claramente señala toda persona que incite o practica a la discriminación racial, laboral, sexual, cultural, política, religiosa entre otras, que atente contra el goce de los derechos de igualdad, tendrá una pena privativa de libertad de uno a tres años, si esta infracción ha sido ejecutada por servidores públicos su pena será de tres a cinco años.

6.1.6. Mecanismos a utilizar: dónde acudir en caso de discriminación laboral

En función del tipo de incidente discriminatorio y la gravedad del mismo, en el ámbito laboral existen distintos mecanismos donde efectuar la reclamación por discriminación. Estos mecanismos son los siguientes:

- a) La Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- b) La actuación sindical ante una discriminación laboral.
- c) La jurisdicción social.
- d) La vía penal.

6.1.7. Como evitar reclamos o denuncias por discriminación

Tanto los grandes como los pequeños empleadores deben entender que lo fundamental para evitar denuncias o reclamos por discriminación es adoptar, implementar y monitorear una política en materia de igualdad de oportunidades en el empleo. Los empleadores que no adopten una política en esta materia serán permeables a los actos discriminatorios y vulnerables a las sanciones que ello conlleve.

Las políticas que se adopten deben ser integrales, es decir, deben cubrir todas las leyes en materia de discriminación y los lineamientos que promueva el Ministerio de Trabajo, como es el caso de la presente guía. Es conveniente, además que estas políticas incluyan ejemplos prácticos sobre conductas incorrectas y aquellas que son válidas de modo que se facilite la comprensión.

Para que la política tenga un impacto decisivo y positivo al interior de la organización debe ser conocida por todos los trabajadores e incluir sanciones para quienes la incumplan. Los puestos centrales para la organización que estén involucrados en las decisiones con impacto en los trabajadores como por ejemplo aquellos encargados de los procesos de selección, deben ser capacitados y entrenados para que comprendan las obligaciones de la organización, así como los derechos de los trabajadores en materia de no discriminación.

6.2. Entorno Organizacional

Se define al entorno organizacional o clima organizacional como las percepciones de un grupo organizacional con relación al aspecto laboral, el entorno físico en que se presentan las interrelaciones en su entorno y las diferentes normas y principios que se encuentran estipuladas en el trabajo.

6.2.1. Importancia del clima organizacional

El clima organizacional de una empresa es fundamental para el bienestar de sus recursos humanos en el aspecto de la salud, es favorable como inversión a largo, lo que lo convierte en competitivo, es así que el clima laboral se basa en la motivación y por tanto la productiva aumenta en un ciento por ciento, otra de las ventajas de mantener el clima organizacional es el aumento de compromiso y lealtad hacia la organización.

6.2.2. Tipos de clima organizacional según Likert.

De acuerdo a Likert, el clima organización prima en una organización al momento de asumir compromisos por sus empleados dependen directamente de las actitudes administrativas y su entorno grupal organizacional perciba por el individuo, depende de ello para las reacciones positivas y competencia en productiva de la empresa.

De acuerdo a Brunet (2007) señala el abierto (participativo) y cerrado (autoritario). Así Likert plantea la siguiente clasificación:

	Clima tipo autoritario: clima cerrado		Clima participativo: clima abierto	
	Autoritarismo: Explotador	Autoritarismo: paternalista	Consultivo	Participación en grupo
Tipo de mando	La dirección no confía en sus empleados.	Tienen una confianza tolerable con sus empleados.	La dirección tiene confianza en sus empleados.	La dirección tiene plena confianza en sus empleados.
Modo de comunicación	Los subordinados interactúan con sus superiores en base al miedo y desconfianza.	Interactúan de forma flexible por parte de los superiores y con precaución por parte de los subordinados.	Se comunican de manera descendente.	Es de forma ascendente y descendente y lateral.
Toma de decisiones	Se toman decisiones en la cima de la organización, se distribuyen descendentemente según la función.	Generalmente las decisiones son tomadas en la cima, pero existen excepciones que se toman en escalones inferiores.	Son tomadas en la cima, pero permiten a los empleados tomar decisiones específicas en los niveles inferiores.	Está disperso en toda la organización, permitiendo tomar decisiones en todos los niveles.
Método de motivación	Dentro de una atmósfera de miedo, castigos, amenazas, ocasionalmente de recompensas.	Utilizan métodos de castigo y recompensas para motivar a sus empleados.	Intenta satisfacer sus necesidades de prestigio y de estima.	Los empleados se motivan por su participación, interacción y por los métodos utilizados.

Fuente: (Garza, 2010)

Basado en este cuadro se puede apreciar, que el clima participativo maneja las relaciones interpersonales y la motivación grupal de una organización mediante el liderazgo de la dirección hacia su personal.

6.2.3. Características del clima organizacional

El clima organizacional o laboral, influencia totalmente en las actitudes de sus empleados, por lo que el cambio de comportamiento de sus directivos y entorno garantiza la productividad de la empresa, las personas se sienten motivadas por razones como: días de pago, entrega de recompensas, incremento de salario, al contrario si la situación económica o de personal es recortada se nota la desmotivación de sus empleados.

Rodríguez, (2010) considera que el análisis del clima organizacional debe ser permanente, que se mantenga la estabilidad del clima laboral así haya cambios en la organización, el comportamiento de sus trabajadores depende del clima de la empresa, los que son influenciados en el compromiso e identificación y aceptación de cada uno de los trabajadores. Basado en este contexto el clima organización y las actitudes de los recursos humanos de la empresa causa un impacto positivo o negativo en la empresa, el ausentismo y la rotación exagerada puede propender a un mal clima laboral, por esto es sumamente importante la satisfacción de sus empleados para que la empresa tenga éxito.

6.2.4. Funciones del clima organizacional

La principal función del clima organizacional es la estrecha relación entre el empleado y la empresa, para ello se debe eliminar obstáculos en las actividades, comunicación y trato del empleador a su subordinado, es desde allí no se tendrá la responsabilidad y el compromiso de este hacia la organización, para ello es necesario la disciplina, el respeto, la motivación y la comunicación. Entre las principales funciones de acuerdo a (Espin & Torres, 2014) tenemos:

- **Desvinculación:** el personal deberá ausentarse de su entorno externo y familiar para adquirir compromiso y lealtad al momento de ejercer su actividad laboral.
- **Obstaculización:** se debe lograr que el personal se convierta en útiles al momento de ejercer actividades que para ellos son inalcanzables.
- **Espíritu:** el personal tendrá bienestar social al mismo que tiempo que goce del sentimiento de la tarea cumplida.
- **Intimidación:** los miembros podrán mantener relaciones de amistad.
- **Alejamiento:** Es la distancia emocional entre la dirección y los subordinados
- **Énfasis en la producción:** es la supervisión de las actividades administrativas.

- **Empuje:** la motivación de sus esfuerzos.
- **Consideración:** es la inclinación del trato en términos humanos.
- **Estructura:** El criterio del personal acerca de las normas y establecimientos existentes.
- **Responsabilidad:** convertirse en su propio jefe dentro del grupo organizacional garantizando la conclusión de su trabajo.
- **Cordialidad:** La camaradería dentro del grupo, los aspectos sociales amistosos e informales.
- **Apoyo:** La ayuda percibida de los gerente y otros empleados del grupo.
- **Normas:** Las metas implícitas y explícitas y las normas de desempeño.
- **Selección basada en capacidad y desempeño:** los criterios estarán basados en la personalidad y el grado académico.
- **Tolerancia de errores:** Es la forma en que los errores serán tratados con tolerancia, apoyo y de aprendizaje.

6.3. Buenas Prácticas Inclusivas Para Los Afroecuatorianos En El Entorno Organizacional

Es sumamente necesario y fundamental que las organizaciones empleadores tomen en cuenta a la discriminación como el obstáculo de su producción y para ello las medidas necesarias para evitarla y si fuera el caso erradicarla, mediante la campaña y concientización de los principios de igual y la no discriminación tanto directa como sutil, es por ello que las empresas garanticen las buenas prácticas en la discriminación racial en el contexto laboral tal como lo señala el blog electrónico (Great Pleace Work, 2016):

- Fórmulas de contratación que garanticen un trato igualitario, en todos los casos, durante los procesos de selección. Romper con estereotipos o prejuicios en cuanto a imagen o aspecto físico y contratar bajo criterios objetivos de habilidades y competencias.
- Promoción laboral, formación y desarrollo profesional en las mismas condiciones.
- Compromiso de que las condiciones de trabajo, remuneración o jornada laboral no supongan un trato discriminatorio. Asegurarse que todos, en la empresa, conocen la legislación contra la discriminación y están implicados en cumplirla. .
- Vigilancia de las relaciones laborales para prevenir y atajar el acoso laboral. Sensibilizar y cultivar valores multiculturales y fomentar que, en el trato entre compañeros, destaque la tolerancia. Emplear siempre un lenguaje antidiscriminatorio muy claro.

- Además de todo esto, hay que destacar que un entorno de diversidad tiene implicaciones muy favorables para la empresa.
- Es esencial para construir una cultura innovadora. Gracias a la aportación desde distintos ámbitos de ideas, experiencias y visión de las cosas. Ampliando enfoques se genera un pensamiento más creativo.
- Fomenta la integración. En entornos de alta diversidad e inclusión aumenta el sentido de pertenencia (employee engagement) y se define un clima laboral más sano y colaborativo.
- La correlación directa entre el carácter diverso y un ambiente laboral inclusivo ofrece resultados muy positivos en cuanto a productividad y rendimiento.

Bajo estos argumentos podemos resumir que la empresa es parte del bienestar social y estatal por lo que sus actos inciden directamente en las familias ecuatorianas, para ello se debe asumir la responsabilidad en la prevención de la discriminación laboral y la valoración social si llegase el caso a darse, esto conllevará a su vez el aprovechamiento de las capacidades y habilidades de sus miembros.

6.3.1. Buenas prácticas en el criterio de selección de personal

Por lo general en la entrevista se debe evitar que los mecanismos que se utilizan para determinar la aptitud del postulante estén influidos por estereotipos, prejuicios o factores que produzcan discriminación directa e indirecta.

Es recomendable, no realizar las siguientes preguntas:

- Si el postulante tiene hijos o pretende tenerlos.
- El estado civil del postulante.
- Los antecedentes étnicos o el origen social del postulante.
- La religión del postulante.
- La edad del postulante.
- Si el postulante padece de alguna enfermedad con VIH o tiene alguna discapacidad.

En las pruebas escritas o los test aplicados en los procesos de selección también pueden generar situaciones de discriminación si contienen sesgos que producen diferencias de trato injustificadas o afectan desproporcionalmente a los miembros de un colectivo vulnerable.

6.3.2. Buenas prácticas en la prevención de discriminación dentro del ámbito de la empresa:

Los empresarios deben plantearse cómo prevenir situaciones de discriminación que puedan producirse por cualquiera de estos motivos, y tomar las medidas adecuadas para superar las que se pudieran haber producido. La integración de las personas afroecuatorianas que ha pasado por su incorporación al mercado laboral en condiciones de igualdad y respeto.

La discriminación basada en el origen racial o étnico puede poner en peligro la consecución de objetivos que se han planteado a nivel de estado ecuatoriano y en particular la consecución de un alto nivel de empleo y de protección social, la elevación del nivel y la calidad de vida, la cohesión económica y social y la solidaridad como un espacio de libertad, seguridad y justicia.

Las medidas adecuadas que pueden seguir los empresarios para asegurar que no existan casos de discriminación en los lugares de trabajo, ó, si existen, la forma eficaz de afrontarlos, son:

- Romper con estereotipos y prejuicios, no juzgar al candidato por su aspecto físico, lugar de origen, costumbres, etc. Analizar profundamente los motivos por los que no se contrata a la población extranjera.
- Seleccionar trabajadores/as bajo criterios objetivos: aptitudes, competencias, capacitación, experiencia, motivación, creatividad, etc. (no en cuestiones subjetivas tales como sexo, edad, origen, situación social, estado civil, etc.)
- Incorporar a la empresa trabajadores/as que compartan los valores que se tienen en relación a la lucha contra la discriminación racial.
- Emitir un claro lenguaje anti-discriminatorio. Los trabajadores deben saber que se espera de ellos en este aspecto.
- Revisar periódicamente si las políticas y prácticas que se desarrollan en la empresa tienen impacto negativo sobre grupos concretos de trabajadores, si tienen en cuenta las diferentes necesidades de los trabajadores, si son realmente necesarias para el rendimiento de la empresa, etc.

- Fomentar el trabajo en equipo y empoderar a las personas de origen afroecuatoriano para que puedan tomar decisiones y estimular su creatividad.
- Debe existir una implicación por parte de los/as directivos/as: no ignorar actitudes discriminatorias que se produzcan entre el personal, tomar una posición clara al respecto.
- Establecer un proceso claro para la recepción de las denuncias o quejas por parte de la víctima de discriminación. Es muy importante no tomar represalias por quien se queja por sentirse discriminado.

Los principales mecanismos de atribución de responsabilidad respecto a los actos discriminatorios son de índole administrativa, laboral y penal. Sin embargo, no se puede descartar responsabilidades de índole civil o inclusive morales como la mala publicidad para la empresa o entidad.

6.3.3. Buenas prácticas inclusivas en el ámbito del empleo

6.3.3.1. En el acceso al empleo

Si la oferta de trabajo expresamente discrimina a algún grupo étnico en particular, este hecho es denunciabile.

Aunque, por lo general, los responsables del área de recursos humanos o los entrevistadores conocen muy bien lo que deben decir, y lo que no, saben lo que no pueden publicar en las ofertas de trabajo que puede ser objeto de denuncia.

Sin embargo, puede ocurrir que no hayas superado un proceso de selección, no porque tu capacitación y experiencia no se ajustaban al puesto de trabajo, sino que tienes la seguridad de que no te han elegido por motivos que tienen que ver con tu origen étnico.

En estos casos, y ante la falta de pruebas o indicios que corroboren los hechos, la posibilidad de que la denuncia prospere es muy baja, sin embargo es aconsejable acudir a las organizaciones especializadas en este tema.

6.3.3.2. *Durante la relación laboral*

a) Si la agresión viene dada por parte de tus compañeros: El empleador debe garantizar que esto no suceda dentro del centro de trabajo, y se encuentra legalmente obligado a velar porque esto no ocurra. Por lo tanto, si eres víctima de discriminación por motivos raciales o étnicos dentro de este ámbito debes recurrir a tu responsable, a los delegados sindicales, y/o a alguna asociación especializada en este tema.

b) La agresión viene de parte de tu superior jerárquico: Puedes dirigirte directamente al delegado sindical, y también paralelamente puedes acercarte a una organización especializada (sindicatos y ONGS por ejemplo) para que te asesoren correctamente, que pasos seguir, y qué consecuencias puede traer la denuncia. Un número creciente de empresas dispone ya de recursos para afrontar las quejas de empleados y clientes. Así que averigua si es éste el caso. Un caso de acoso, por ejemplo, puede ser tratado con un determinado procedimiento acordado, y se pueden tomar medidas para asegurar que no vuelva a ocurrir, incluyendo posibles medidas disciplinarias contra el responsable.

7. BIBLIOGRAFIA

Carmona, K., & Véliz, H. (2005). *Discriminación Laboral*. Santiago: Universidad de Chile.

Chala Cruz, J. (2013). *Representaciones del cuerpo, discursos e identidad del pueblo Afroecuatoriano*. Quito.

Cóndor, J. (2010). *Discriminación salarial en el mercado laboral por etnia*. Quito: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, FLACSO.

Código Orgánico Penal. (2014). *La discriminación*. Quito: Corporacion Publicaciones.

Espin, J., & Torres, N. (2014). *Análisis del clima organizacional y su impacto en el desempeño laboral del persona*. Quito: Universidad Politécnica Salesiana

Garza, D. (2010). *El clima organizacional en la dirección general de ejecución de sanciones de la secretaria de seguridad pública en Tamaulipas*. Tamaulipas: Universidad Autónoma de Tamaulipas.

Great Place Work. (2016). *Como prevenir la discriminación*. Obtenido de <http://www.greatplacetowork.es/publicaciones-y-eventos/blogs-y-noticias/1097-como-prevenir-la-discriminacion-laboral>

Rodriguez, C. (2010). *El clima organizacional y sus efectos*. Ambato: UTE