



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

TÍTULO DE LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

Conductas discriminatorias directas o sutiles en contextos laborales hacia las personas afroecuatorianas en la ciudad de Loja durante el año 2017.

TRABAJO DE TITULACIÓN

AUTORA: Araujo Jaramillo, María José

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>

2017

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Magister

Julio Cesar Alvarado Chamba

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de titulación: **Conductas discriminatoria directas o sutiles en contextos laborales hacia las personas afroecuatorianas en la ciudad de Loja durante el año 2017**, realizado por **María José Araujo Jaramillo**, ha sido orientado y revisado durante su ejecución por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, Diciembre del 2017

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo **María José Araujo** Jaramillo declaro ser autora del presente trabajo de titulación: Conductas discriminatorias directas o sutiles en contextos laborales hacia las persona afroecuatorianas en la ciudad de Loja durante el año 2017, siendo el Mgtr. Julio Cesar Alvarado Chamba 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; María José Araujo Jaramillo

Cédula: 1104455033

DEDICATORIA

Dedico el siguiente trabajo a Dios por la vida, la salud y por permitirme el culminar con esta meta que es uno de mis mayores sueños. A mi familia por el amor incondicional, su comprensión, su apoyo y por ser mi mayor motivación para seguir adelante. A mis amigos, compañeros y maestros por acompañarme en este proceso educativo y por brindarme su amistad y consejos.

MARÍA JOSÉ

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad Técnica Particular de Loja, sobre todo a los docentes de Nivel de Formación Profesional de la Titulación de Psicología, por toda la confianza y apoyo brindado.

A mis compañeros de Titulación quienes sin su apoyo no hubiese podido alcanzar este objetivo.

A mi director de tesis, el Magister Julio Alvarado, por el tiempo y la paciencia prestada durante el proceso de trabajo final de titulación.

A mi familia por el constante apoyo y comprensión.

A los participantes y todas las personas que hicieron posible que esta investigación se pudiera dar a cabo.

ÍNDICE DE CONTENIDO

CONTENIDO	
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN	II
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	III
DEDICATORIA	IV
AGRADECIMIENTO	V
ÍNDICE DE CONTENIDO	VI
ÍNDICE DE TABLAS	VIII
ÍNDICE DE FIGURAS	IX
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	5
1.1. Afrodescendientes.....	6
1.1.1. Afrodescendientes en América Latina.....	7
1.1.1.1. Afroecuatorianos.	8
1.2. Discriminación.....	9
1.2.1. Discriminación Racial.....	13
1.2.1.1. Discriminación en el contexto laboral.....	16
1.2.1.2. Discriminación directa.	18
1.2.1.3. Discriminación indirecta.....	19
1.3. Derechos Humanos.....	20
1.3.1. Derechos de los Afroecuatorianos.	22
1.3.1.1. Derecho a la igualdad.....	24
1.3.1.2. Derecho al empleo.	26
CAPÍTULO II: METOLOGÍA	29
2.1. Contexto.	30
2.2. Objetivos.....	31
2.2.1 Objetivo General.	31

2.2.2 Objetivos Específicos.....	31
2.3. Preguntas de Investigación.....	31
2.4 Diseño de Investigación.....	31
2.5 Población de estudio.....	32
2.6. Instrumentos.....	32
2.6.1. Ficha Sociodemográfica.....	32
2.6.2 Narraciones de situaciones laborales.....	33
2.7 Recursos.....	33
2.7.1 Recursos Humanos.....	33
2.7.2 Recursos Materiales.....	33
2.8. Procedimiento.....	33
CAPÍTULO III: ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	37
3.1. Resultados ficha sociodemográfica.....	38
3.2. Resultados grupos focales.....	42
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN.....	49
CONCLUSIONES.....	59
RECOMENDACIONES.....	60
BIBLIOGRAFÍA.....	61
ANEXOS.....	72

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Caracterización del concepto de estereotipo.....	11
Tabla 2. Datos incluidos en la ficha sociodemográfica.....	32
Tabla 3. Sexo.....	39
Tabla 4. Origen cultural.....	39
Tabla 5. Ocupación.....	41

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Porcentaje de la edad de los participantes.....	38
Figura 2. Estado civil.....	40
Figura 3. Número de hijos.....	40
Figura 4. Nivel de estudio.	41
Figura 5. Conductas discriminatorias directas o sutiles, dentro de contextos laborales hacia la población afroecuatoriana en la ciudad de Loja.	42
Figura 6. Conductas percibidas, consideradas como discriminatorias hacia las personas afroecuatorianas.	43
Figura 7. Afectación de la discriminación a las personas afroecuatorianas a nivel laboral. ...	44
Figura 8. Conductas discriminatorias dentro de los ámbitos laborales hacia los afroecuatorianos.	45
Figura 9. Causas comportamiento discriminatorio.	46
Figura 10. Elementos para erradicar la discriminación.....	47
Figura 11. Acciones a tomar contra la discriminación dentro de la empresa.	48

RESUMEN

El objetivo principal de la investigación fue identificar si existen conductas discriminatorias directas o sutiles, dentro de los contextos laborales hacia la población afroecuatoriana en la ciudad de Loja.

Se utilizó un diseño cualitativo, descriptivo, transversal no experimental; se recabo la información de veintiocho participantes distribuidas en cinco grupos focales de cuatro a siete personas cada uno; primero se utilizó una ficha sociodemográfica y después tres historias con escenarios laborales donde se incluyeron conductas discriminatorias directas o sutiles hacia personas afroecuatorianas.

Se analizó los datos de la ficha sociodemográfica con el programa SPSS 24 y la información obtenida mediante los grupos focales se analizó mediante el programa ATLAS.Ti 7. Se concluyó que en los tres escenarios laborales mencionados anteriormente existen conductas discriminatorias ya sea de manera directa o sutil, las mismas que son muy cercanas a la realidad de la población afrodescendiente en el país, por ello se necesita combatir la discriminación para lograr una sociedad más justa que garantice los derechos humanos.

Palabras clave: discriminación racial, discriminación laboral, inclusión laboral, afroecuatorianos, derechos humanos.

ABSTRACT

The main objective of this research was to determine if there are direct or subtle discriminatory behaviors, within the labor contexts towards the afro-Ecuadorian population in Loja.

We used a qualitative, descriptive, non-experimental transverse design; the information was collected from twenty-eight participants distributed in five focus groups of four to seven people each one; first a socio-demographic record was used, and then three stories with work scenarios involving direct or subtle discrimination towards afro-Ecuadorians.

Sociodemographic data were analyzed with the SPSS 24 program and the information obtained through the focus groups was analyzed using the ATLAS.Ti 7 program. It is concluded that in the three labor scenarios mentioned above there are discriminatory behaviors, either directly or subtly, which are very close to the reality of the Afro-descendant population in the country, so it is necessary to combat discrimination to achieve a society more human rights.

Keywords: racial discrimination, labor discrimination, labor inclusion, afro-Ecuadorians, human rights.

INTRODUCCIÓN

El término afrodescendientes se utiliza para describir a: “pueblos de origen africano que fueron traídos como esclavos durante la colonia para sustituir la mano de obra de los pueblos indígenas” (Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos Nicaragua [PDDH], 2012, p.9). Durante muchos años este grupo minoritario ha sido víctima de la discriminación la cual se puede definir como: “un fenómeno social que vulnera la dignidad, los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas” (Cabrera, 2012, p.5).

La discriminación puede ser directa o sutil; para ésta investigación, en el ámbito laboral, la discriminación directa, ocurre cuando una persona trata a otra de manera menos favorable y este es un comportamiento claramente observable. La discriminación indirecta o sutil, en la que parece existir un pensamiento y comportamiento neutro, genera una desventaja a las personas por condición racial u otras condiciones personales (Rubio Arribas, 2012).

Esta exclusión puede ocurrir en varios contextos sociales entre ellos el contexto laboral, para Rojas (2006) la discriminación laboral directa ocurre cuando: “la normativa, leyes o políticas, excluyen o desfavorecen explícitamente a ciertos trabajadores” (p.8), y la indirecta cuando “existe disposiciones y practicas aparentemente imparciales que perjudican de manera desproporcionada a integrantes de un colectivo determinado” (p.8).

En la ciudad de Loja, el 0,7% de la población se autodefinió como afroecuatoriano de la historia de los afrodescendientes en Ecuador y esta es claramente identificable como lo demuestra una encuesta realizada en septiembre de 2004 por el Sistema Integrado de Indicadores Sociales de Ecuador [SIISE], con apoyo del Banco Internacional de Desarrollo [BID] y las organizaciones afroecuatorianas, en donde, el 62% de los ecuatorianos admite que hay racismo en el país, el 10% se dice abiertamente ser racista, siendo los blancos los más discriminadores (14%). De acuerdo con los datos los afroecuatorianos son las mayores víctimas de racismo (80%) siguiéndoles los indígenas (71%) (Antón y Del Popolo, 2008).

El informe consta de cuatro capítulos, el primer capítulo está constituido por el marco teórico, el mismo que está dividido en tres apartados, el primero habla sobre la historia de los afrodescendientes en el mundo poniendo especial atención a la realidad latinoamericana y ecuatoriana, el segundo define a la discriminación describiendo brevemente cada uno de sus tipos, y en el tercero se detallan los derechos humanos haciendo énfasis en el derecho al trabajo y al no ser discriminados; en el segundo capítulo se explica la metodología empleada para la investigación; en el tercer capítulo se hallan los resultados de las fichas sociodemográficas y de las sesiones de discusión mantenidas con los grupos focales y por último el cuarto capítulo contiene la discusión realizada a partir de los resultados obtenidos.

La importancia del presente proyecto de investigación radica en que los afroecuatorianos siguen siendo el grupo étnico más discriminado laboralmente y por ellos se busca concientizar a la sociedad sobre el impacto negativo que tiene el racismo; por ejemplo datos oficiales del 2015 confirma que los afroecuatorianos en la actualidad aún son el grupo étnico con menos empleabilidad con un 7,69% (El Universo, 2015). El proyecto es de interés para el área organizacional ya que la inclusión de grupos minoritarios en empresas e instituciones ha cobrado gran importancia en los últimos años, buscando el desarrollo personal y grupal de los empleados así también la mejora del clima laboral y las relaciones interpersonales.

Los objetivos se cumplieron a cabalidad, se pudo establecer que sí existen conductas discriminatorias directas y sutiles dentro de los contextos labores; se pudo determinar que varias acciones pueden ser consideradas como discriminatorias incluyendo al menosprecio y el rechazo, se concluyó que la discriminación efectivamente afecta a nivel laboral a los afroecuatorianos especialmente al momento de obtener un empleo.

Los resultados presentados manifiestan que es necesaria la inclusión laboral de las personas afroecuatorianas tanto a nivel local como nacional, por ello se presentan varias recomendaciones y alternativas que se puede tomar para la erradicación de la discriminación de las distintas instituciones públicas y privadas incluyendo el hacer campañas impulsando la igualdad de los empleado y sancionar todo tipo de conducta racista.

La mayor dificultad que se presentó al realizar la investigación fue al momento de poder acceder a la muestra planteada en un inicio, se tuvo el acercamiento con una institución educativa más no se pudieron concretar las sesiones de discusión con los docentes, por ello se decidió trabajar con personas ofreciendo sus servicios a un voluntariado social y estudiantes universitarios.

En esta investigación cualitativa, descriptiva, transversal y no experimental se trabajó con veintiocho personas distribuidas en cinco grupos focales de cuatro a siete personas cada uno, para obtener los datos generales de cada uno de los participantes se utilizó una ficha sociodemográfica la cual fue analizada con el programa SPSS 24, mientras que para conocer sus opiniones se utilizaron tres historias en contextos laborales donde se incluyeron conductas discriminatorias directas o sutiles hacia personas afroecuatorianas, las cuales fueron discutidas en sesiones de discusión con los grupos las cuales fueron analizados con el programa ATLAS.Ti 7.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Afrodescendientes.

Los afrodescendientes son todos aquellos pueblos o personas descendientes de la diáspora africana alrededor del mundo. Se trata de un concepto que define a las culturas “negras” o “afroamericanas” que sobrevivieron a la trata de esclavos que se dio en países del Atlántico desde el siglo XVI hasta el siglo XIX, para sustituir la mano de obra indígena (Antón, Pila y Caicedo 2011; Naranjo, 1996; Ochoa, 1997). Los esclavos introducidos a América en dominio de los españoles fueron originarios de África occidental, Golfo de Guinea y de Angola (Sánchez, 2014).

El vocablo fue acuñado durante la Conferencia Regional de Santiago de Chile realizada entre el 5 y 7 de diciembre del año 2000 (Antón, Pila y Caicedo 2011), el concepto de afrodescendientes como construcción de entidad social es relativamente nuevo, ya que podemos decir que reemplaza al concepto “negro”, el cual está relacionado a un contexto colonial que alude a las distintas condiciones raciales y procesos de identidades tanto colectivas como individuales (Antón, 2011). Los afrodescendientes se definen como un pueblo que comparten varias características étnicas y culturales (Bastides, 1969), quienes desde la década de los noventa en varios países de América Latina se han centrado en la necesidad de trabajar en relación a la reducción de discriminación hacia los grupos minoritarios para reducir la desigualdad y la pobreza en el continente (Del Popolo, 2008).

Según Antón (2011), en la actualidad para erradicar los problemas sociales propios de los afrodescendientes, a nivel internacional, se han tomado varias medidas contra la intolerancia racial, mencionando como ejemplos el trabajo realizado por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) con el desarrollo la Declaración del Milenio que detalla e impulsa los derechos humanos como: la libertad, la igualdad, la solidaridad y la tolerancia (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2006); en la región las más importantes expresiones de liberalismo entre las organizaciones afrodescendientes se dieron luego de la “Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia” que se dio en Durban, Sudáfrica en el año 2001; así también, la Organización Panamericana de la Salud (OPM) y la CEPAL apoyan los diferentes programas de reducción de pobreza e identifican a los grupos étnicos minoritarios como poblaciones vulnerables (Hopenhayn, Bello y Miranda, 2006); mientras que en el Ecuador, el gobierno ha impulsado una reforma constitucional que mejora la convivencia entre todos los ciudadanos y declara al Ecuador como un Estado plurinacional e intercultural (Antón, 2011).

Con todo lo antes expuesto puedo definir a los afrodescendientes como pueblos o personas descendientes de la diáspora africana en América y en el resto del mundo, quienes comparten varias características culturales en común, hoy en día se sigue luchando por la defensa de los

derechos de las minorías raciales para combatir la desigualdad, la pobreza y el racismo alrededor del mundo.

1.1.1. Afrodescendientes en América Latina.

Para Bello y Hopenhayn (2001) es difícil establecer un consolidado demográfico de la diáspora africana en América Latina y el Caribe, algunas cifras estadísticas indican una descendencia africana que aproximadamente oscila entre 150 a 200 millones de personas, lo que constituiría un 30% de la población total regional; otras cifras indican un estimado de 80,4 millones de personas, es decir un 15,6% de la población (Centro Cultural Afroecuatoriano [IFA], 2003); mientras que datos censales para 8 países de la región muestran que la descendencia africana alcanza los 84,9 millones de personas, un 32,8% del conjunto de esas naciones (Del Popolo, 2008).

Según datos censales realizados en Brasil, Colombia, Cuba y Panamá los afrodescendientes representan entre el 10% y el 51% de la población de dichos países, en Ecuador, Perú, Venezuela y Uruguay representan entre el 3 y el 6%, mientras que en Bolivia, Honduras y Chile no superan el 1,7% (Fondo Internacional de Emergencia de las Naciones Unidas para la Infancia [UNICEF]-Mundo Afro, 2007). La historia de los afrodescendientes en América Latina está marcada por problemáticas de desarrollo humano que no han permitido la equidad e igualdad frente a los otros grupos étnicos en relación a varios aspectos sociales como la educación, la salud y la empleabilidad (Antón, 2011).

En la actualidad la situación de los afrodescendientes en América Latina se resume en una precaria inserción laboral, los términos raza y género son factores determinantes para entender la estructura social en cuanto a que tipos de trabajo una persona puede desempeñar (Hasenbalg y Silva, 1988), otro de los aspectos importantes son la participación y representación política las cuales son fundamentales para la disminución de las irregularidades y desigualdades, algo por lo que los pueblos afrodescendientes siguen luchando, los movimientos sociales han cuestionado el rol del Estado para garantizar los derechos de las minorías raciales, por lo que dichas movilizaciones tienen plena vigencia (Bello y Rangel, 2002).

En síntesis los afrodescendientes conforman una representativa parte de la población en América Latina y el Caribe, países como: Brasil, Colombia, Cuba y Panamá son los que tienen los mayores porcentajes de población afrodescendientes, mientras que Bolivia, Honduras y Chile tienen los menores porcentajes de esta población. La realidad para los afrodescendientes en la región, como en otras partes del mundo, ha estado marcada por discriminación y exclusión social, son los Estados los encargados de garantizar los derechos

humanos y la inclusión de este grupo étnico con políticas y distintas estrategias que mejoren la calidad de vida y promuevan la unidad entre sus habitantes.

1.1.1.1. Afroecuatorianos.

La historia de los afrodescendientes en Ecuador comienza con el primer asentamiento que tuvo lugar entre 1553 a 1796, cuando llegaron a las costas de Esmeraldas con un solo objetivo, lograr la libertad de la esclavitud; después de la llegada pudieron desplazarse a lugares como Guayaquil, Quito y Perú, desde su llegada han se ha tratado de minimizar su gran aporte cultural y han sido víctimas del ocultamiento y la opresión; así también han luchado por defender sus derechos de una calidad de vida digna sin discriminación (Sánchez, s.f.).

En el año de 1535 llegaron barcos a Portoviejo con 200 africanos, unos en calidad de esclavos y otros libres, más al no ser un grupo relativamente grande no se produjo una dispersión representativa, fue hasta el año 1553 donde en realidad se produjo la diáspora africana en el Ecuador ya que un barco de Panamá con rumbo a Perú naufraga en Esmeraldas (Rocas de San Mateo) y donde algunos de los sobrevivientes lograron cumplir su sueño de libertad y se emigran hacia varios lugares, la mayoría de ellos aún seguían en calidad de esclavos realizando trabajos forzados sustituyendo la mano de obra indígena en áreas como la agricultura y tareas domésticas (Sánchez, s.f.). Los aún esclavos continuaban con sus aspiraciones de independencia, hasta 1800 donde la comercialización de africanos ya no era rentable, el proceso de la abolición de la esclavitud en Ecuador fue un proceso lento más se dio, definitivamente, cuando el General José María Urbina expidió un Decreto de la Abolición de la Esclavitud, el 21 de julio de 1851 (IFA, 2009).

Una de las comunidades con más afrodescendientes en el país es el Valle del Chota, ubicado en la provincia de Imbabura, la mayoría de los habitantes de este lugar son descendientes de esclavos provenientes de dos zonas africanas: la zona norte de Guinea y el sur de Angola, a pesar de que la esclavitud fue abolida en el Ecuador en 1851, los afroecuatorianos en el Valle de Chota siguieron trabajando en haciendas y huertas hasta 1964 con la Ley de la Reforma Agraria (Roth, 2010), con dicha reforma varias familias migraron del campo a la ciudad en donde sufrieron de discriminación lo cual ayudo a la motivación de crear varias organizaciones para concientizar sobre la cultura afro a nivel local, nacional e internacional. Podemos mencionar también otras fechas importantes en la historia de los afroecuatorianos: en el año de 1977 se llevó a cabo el Primer Congreso de la Cultura Negra en América, en 1979 las organizaciones de afroecuatorianos que asistieron a dicho congreso dieron paso a la creación del Centro de Estudios Afroecuatorianos (CEA), luego en 1983 se formó el Movimiento

Afroecuatoriano Conciencia, que promovió principalmente en Quito los derechos de las familias negras (Vera, 2016).

En el Ecuador el 7,2% de la población se autodefinió como afroecuatoriano en el censo del 2010 (El telégrafo, 2011), en la ciudad de Loja este grupo representa el 0,7% según el registro del mismo año (Instituto Nacional de Estadísticas y Censo del Ecuador [INEC], 2010). El Ecuador se propone garantizar la igualdad de derechos a todos sus ciudadanos, independientemente su origen étnico, como lo expresa el “Plan Nacional del Buen Vivir” en su objetivo número cinco: “Construir espacios de encuentro común y fortalecer la identidad nacional, las identidades diversas, la plurinacionalidad y la interculturalidad” (Secretaría Nacional del Buen Vivir, 2013, p.5).

En recapitulación podemos decir que la historia de los afrodescendientes en el Ecuador comenzó con la extradición de esclavos que buscaban la libertad y que desde su llegada han luchado por incluirse socialmente y aportar en diferentes ámbitos como la cultura, la música, el arte entre otros. La abolición de la esclavitud en el Ecuador permitió eliminar la trata de personas afrodescendientes en el país, las cuales eran utilizadas para ser la servidumbre de personas con alto nivel socioeconómico. Con el “Plan Nacional del Buen Vivir” se busca fomentar el respeto hacia las personas de etnias minoritarias y defender la interculturalidad, el objetivo de la integración cultural es primordial en un Estado como Ecuador debido a su gran diversidad étnica, esto ha permitido mejorar la calidad de vida de los grupos minoritarios en el país y una mejor convivencia.

1.2. Discriminación.

La discriminación es la pérdida de igualdad por ello se puede partir definiendo dos conceptos de este vocablo: a) igualdad abstracta: los deberes y derechos son aplicables a todos por igual b) igualdad concreta: al momento de aplicar sanciones o normas se debe tener en cuenta el contexto concreto o realidad de la persona sancionada (Miné, 2003). La Organización Humanium define a la discriminación como “el acto de tratar a un individuo o a un grupo de personas de una manera ilegal o desfavorable por motivos de raza, color, sexo, nacionalidad, idioma, religión u origen social” (s.f., párr.2), por otro lado Allport (1954) la describe como: “cualquier conducta que niega a los individuos o grupos de personas una igualdad de tratamiento” (p.51). Se debe mencionar también, que la discriminación no es cualquier tipo de distinción, sino es más bien una distinción ilícita (no permitida) que tiene reacciones en la vida de los que la reciben (Miné, 2003), los tipos de discriminación más frecuentes son: a) racial o étnica: cuando una persona es tratada con inferioridad por su raza o etnia b) religiosa: cuando la persona no practica la creencia religiosa mayoritaria del lugar donde vive o no practica creencia religiosa alguna c) política: cuando la persona no puede expresar sus preferencias

política d) sexual: cuando la persona es tratada con inferioridad por su sexo e) discriminación de nivel cultural y económico: cuando la persona es discriminada por su condición socioeconómica e ingresos financieros f) estética: cuando la persona no encaja en el ideal de belleza de la sociedad g) por edad: cuando se menosprecia la experiencia de una persona mayor de edad h) discriminación por discapacidad: cuando se considera menos a una persona por tener una discapacidad física o mental i) por enfermedad: cuando las personas con cualquier tipo de enfermedad no reciben un trato justo (Educalab, s.f.).

Para comprender un poco más el término discriminación es necesario también establecer el significado de estereotipo y de prejuicio, más antes debemos comprender la diferencias entre los siguientes términos a) grupo: “dos o más personas que se perciben como relacionadas por sus interacciones, pertenencia a la misma categoría social o vinculación a un destino común” (Kassin, Fein y Markus, 2010, p.133) b) endogrupos: “grupos respecto a los cuales un individuo experimenta sentido de pertenencia, filiación e identidad” (Kassin et al., 2010, p.135) y c) exogrupos: grupos respecto a los cuales un individuo no experimenta sentimientos de filiación, pertenencia o identidad (Kassin et al., 2010 p.135). Entonces podemos que “si estereotipos y prejuicios se refieren a percepciones y sentimientos respectivamente, la discriminación ha de entenderse como una conducta en principio negativa dirigida hacia los miembros de un exogrupo con el que mantenemos ideas prejuiciosas” (Sánchez y Martínez-Pecino, 2012, p.103).

Un estereotipo, es característica asociada a un grupo racial y es utilizada para procesar información sobre el mismo; al igual que otros procesos cognitivos el estereotipo consiste en componentes controlados y automáticos (Bargh, Chaiken, Raymond y Hymes, 1996; Sánchez y Martínez-Pecino, 2012).

Tabla 1. Caracterización del concepto de estereotipo.

Concepto	Individual	Compartido
Erróneo	“Generalización injustificadas” (Bringham, 1971)	“Creencia sin base adecuada parcialmente inexacta mantenida con considerable seguridad por mucha gente” (Harding y cols., 1969)
Normal	“Creencias mantenidas por un individuo en relación a un grupo” (Ashmore y Del Boca, 1981)	“Consenso de opinión sobre rasgos atribuidos a un grupo” (Tajfel, 1978)

Fuente: Sánchez y Martínez-Pecino. (2012). *Introducción a la psicología social*. (p.101). Ediciones Pirámide.
Elaboración: Sánchez y Martínez-Pecino. (2012).

De lo expuesto por el trabajo de Sánchez y Martínez-Pecino (2012, p.101) basado en Bringham (1971), Harding, et al. (1969), Ashmore y Del Boca (1981) y Tajfel (1978) podemos concluir que la definición del término estereotipo se dio en cuatro ejes a partir de las discrepancias de si estos son compartidos o individuales: en relación a la premisa de que estereotipos son individuales tenemos un concepto erróneo que los define como generalizaciones aprendidas en su mayoría injustificadas y un concepto normal que los explica cómo es una creencia sin consistencia hacia un grupo particular, por otro lado en cuanto al supuesto de estereotipos son compartidos tenemos una concepción equivocada que los detalla como creencia inexacta que la gente mantiene por considerarla una medida de seguridad y una concepción acertada que los describe como un consenso de opinión acerca de los rasgos y características que se le atribuye a un determinado grupo.

Existen tres tipos de modelos en el estudio de los estereotipos: a) teorías basadas en la personalidad: que plantean que son formas que expresión individual de personalidad y están basadas en las experiencias de la persona b) teorías socioculturales: plantean que los estereotipos surgen del medio social, reflejan la cultura e implican una categorización de las personas en diferentes grupos c) teorías de orientación cognitiva: plantean que el proceso de estereotipia es algo estrechamente relacionado y asociado al sistema cognitivo humano, es decir al pensamiento y al razonamiento de la persona (Sánchez y Martínez-Pecino, 2012).

El prejuicio, en cambio, se puede definir como una actitud negativa o desfavorable hacia un grupo o un miembro de este grupo, que se compone de un componente mayormente afectivo, es decir es como nos sentimos acerca de los otros grupos sociales ya esto influye en la percepción que tenemos hacia los miembros de estos grupos sin tener información referente a él individuo mismo (Ashmore, 1970; Kassin et al., 2010; Moya y Rodríguez, 2011), dicho componente es independiente, por lo que también implica diferentes connotaciones para

formar un mapa de características sociales que las personas aprende desde su infancia para poder identificar a grupos sociales distintos, atribuirles particularidades y decidir cómo se siente con ellas (Bargh, et al., 1996). En materia de relaciones entre grupos se puede percibir a los estereotipos como un sesgo intergrupales y como un fenómeno originado en la relaciones de conjuntos de individuos que alientan el conflicto entre los mismos (Nelson, 2009), Sánchez y Martínez-Pecino (2012) afirman que “el prejuicio se conceptualiza básicamente desde la parte afectiva, diferenciándolo de las percepciones o creencias (estereotipos) y las intenciones o conductas (discriminación)” (p.103). Existen dos teorías sobre la aparición del prejuicio:

a) Teoría de la identidad social: la cual expresa que todos los seres humanos buscamos mejorar nuestra autoestima, la cual aparte de constar de identidad personal también consta de identidad social o colectiva, lo cual explicaría la necesidad de pertenencia a grupo exitosos para reforzar dicha autoestima.

b) Teoría de ideologías implícitas: las cuales expresan que el percibir a los grupos como entidades fijas fomenta las semejanzas y la afinidad entre las personas de un endogrupo y las diferencia con las persona de los exogrupos, así también favorece a que las personas sientan angustia de aceptar a extraños dentro de su grupo (Kassin et al., 2010).

Como la mayoría de las actitudes la asociación entre el objeto de actitud y su evaluación puede estar basada en tres procesos a) cognitivos: que se basa en una creencia errónea acerca de los miembros del grupo b) afectivos: que se basa en una experiencia negativa con uno de los miembros del grupo c) conductuales: que representa la evaluación procesada del comportamiento con los miembros del grupo (Devine, 1995; Moya y Rodríguez, 2011).

Para la Presidencia de la República de México (2013) existen varios ejemplos de conductas discriminatorias entre las cuales se encuentran: negar el acceso a la educación, negar el acceso al empleo, negar el acceso a la salud, establecer diferencias entre grupos igualitario en un contexto laboral, restringir la libre información sobre los derechos reproductivos, restringir la equidad de la libre participación y restringir el acceso a cualquier cargo público.

Podemos resumir lo antes señalando diciendo que la discriminación es un trato menos favorable hacia una persona o un grupo por alguna característica particular, este tipo de conducta se explica mejor conociendo el significado de prejuicio y de estereotipo, que son ideas y sentimientos que las personas forman en relación a los miembros de grupos ajenos o exogrupos, la mayoría del tiempo son creencias erróneas e injustificadas que como sociedad hacemos aprendido; para eliminar la discriminación varios organismo internacionales trabajan en la promoción de la diversidad en todas sus formas, con eso se busca algún día vivir en un

mundo más igualitario y equitativo, garantizando calidad de vida para las futuras generaciones.

1.2.1. Discriminación Racial.

El racismo puede definirse como “una exacerbación del sentido racial de un grupo étnico que suele motivar la discriminación o persecución de otro u otros con los que convive” (Real Academia de Lengua Española [RAE], s.f.), por otro lado las expresiones de racismo son comportamientos prejuiciosos y estereotipados basados en los antecedentes y experiencias con los grupos raciales de las personas (Kassin et al., 2010), la intolerancia y la xenofobia son problema muy comunes en todas las sociedades siendo las poblaciones vulnerables a al racismo son: los migrantes, los afrodescendientes, los pueblos indígenas y otras minorías étnicas (Organización de Naciones Unidas [ONU], s.f.). El racismo se presenta en cuatro dimensiones diferentes: a) estética: se considera más atractivas a las personas caucásicas b) moral: la desmoralización de las personas al ser tratadas como objetos c) sexual: prohibiciones para no “degenerar” la raza caucásica d) económica: estrategias que hacen difícil a las personas acceder a la educación y al empleo (Mendoza, s.f.); el racismo posee cuatro rasgos fundamentales: a) creer que los seres humanos se dividen por razas b) asignar a cada raza características físicas, actitudes y aptitudes particulares c) creer en una jerarquía de razas d) creer que la mezcla entre razas es un proceso de decadencia de las razas “superiores” y de su cultura (Jurado, 2000)

El racismo tuvo como origen en la Europa, por aportaciones de la biología y de la medicina a través de estudio de cronometría que sostenían que las personas caucásicas eran superiores por poseer un cráneo más grande y por ello una masa cerebral mayor a la de otras razas, por su parte el darwinismo social propuesto por Charles Darwin sostenía una ideología igualmente errónea que creía que la raza caucásica, por sus características dominantes, estaba en un eslabón más alto en la cadena evolutiva; y que la raza negro es el eslabón perdido entre los humanos y los simios (Mendoza, s.f.), el ensayo de Gobineau sobre la desigualdad de las razas humanas sirvió como base para defender aspectos como: la esclavitud, el colonialismo y las desigualdades entre personas, es desde 1945 que el racismo está sustentado en la biología ha venido tenido un descredito a los largo del tiempo (Montagut, 2016).

Al respecto, Montes (2008) confirma que la historia de los estudios sobre el racismo comenzó con el estudio del estereotipo racial, llevado a cabo durante los años veinte con la realización de varios de trabajos donde se explicaba las diferencias entre razas y de grupos llegando a comprender las causas del comportamiento discriminatorio así como sus consecuencias individuales y grupales. Duckitt (1992), explica la aparición y la evolución de los prejuicios sociales la cual se dividió en cinco fases:

a) Fase de la psicología de la “raza”: comprendida entre los años veinte, cuando el racismo se explicaba mejor a través de la teoría del darwinismo que justificaba una jerarquía y clasificación de razas por cuestiones biológicas, alegando que unas habían evolucionado más que otras, la mayoría de estudios sobre raza en los años veinte consistían principalmente en establecer diferencias entre las habilidades de las mismas.

b) Fase del prejuicio racial: se dio entre los años veinte y treinta, con la aparición de las protestas por los derechos de las minorías las investigaciones comenzaron a tener como objetivo principal evaluar y detallar en que consistían los prejuicios sociales, con lo cual se marcaron pautas para poder evaluar los estereotipos

c) Fase de procesos psicodinámicos: se dio en la etapa final de la década de los treinta, esta fase se caracteriza por el surgimiento de las primeras teorías que explicaron el prejuicio, el cual fue explicado como conflictos psicológicos internos de los individuos justificados por los mecanismos de defensa especialmente la proyección y llegando a la conclusión de que para solucionar los mismo deberían utilizar otros de dichos mecanismos.

d) Fase de la personalidad autoritaria: se dio en los años cincuenta, al final de la Segunda Guerra Mundial y después de haber reconocido todos los daños que el prejuicio antisemita había causado surgió la necesidad de modelos que expliquen el comportamiento discriminatorio, esta fase baso su estudio de la personalidad así como otros constructos psicológicos asociados a la misma y a los estilos de crianza.

e) Fase de la cultura y la sociedad: se dio en los años sesenta y setenta, esta fase deja de centrarse en el estudio del individuo para centrarse en el comportamiento de grupos y de sus normas sociales, se divide en dos etapas, la primera que se basa en la premisa de que el prejuicio es una norma social, por ende existen sociedades más prejuiciosas que otras y la segunda que describe al prejuicio como un conflicto social.

f) Fase de los procesos psicológicos fundamentales: se dio en la década de los ochenta, a partir de la revolución cognitiva comienza una creencia de que el concepto de prejuicio y de la clasificación de personas es universal e inevitable, el objetivo principal de los estudios experimentales realizados en esta etapa era identificar cuáles son los procesos cognitivos utilizados en el prejuicio (Montes 2008, pp.3-4).

En América Latina podemos tomar como referencia el caso particular de Brasil, uno de los países con mayor porcentaje de personas afrodescendientes de la región y cuya cantidad de refugiados africanos creció alrededor de un 30% entre 2000 y 2012, más siguen siendo víctimas de la hambruna y de la persecución policial, aun sin haber cometido delito alguno; el racismo en Brasil también es evidente en el deporte, donde aún existen burlas y críticas hacia

los deportistas de color, este no es un caso aislado de lo que sucede en muchos países de América Latina incluido Ecuador, y es que aunque se ha logrado mucho en materia de integración entre diferentes etnias aún falta mucho por hacer (Castillo, 2014).

Los estudios actuales de diferencias genéticas demuestran que las divergencias físicas entre los diferentes grupos humanos no son suficiente para defender una teoría de superioridad o inferioridad racial, es más se habla de una sola raza y no de varias como se lo hacía en la antigüedad, cuanto más examinan los científicos el genoma humano encuentran que el términos como raza y etnia tienen poco o ningún significado biológico ya que el material genético que de todas las células de los seres humanos es igual tal como lo asegura J. Craig Venter, profesor de genética molecular de la Universidad de Emory en Atlanta cuando dice que “todos evolucionamos en los últimos 100.000 años a partir del mismo grupo reducido de tribus que migraron desde África y colonizaron el mundo” (El País, 2010, párr.4). El termino raza se utiliza más bien como una particularidad del grupo social de un individuo ya que el color de piel no refleja sus antecedentes genéticos, así una persona de piel blanca puede tener genes mayormente africanos y una persona de piel negra, o un mestizo puede tener ascendencia europea (Corporación Británica de Radiodifusión [BBC], 2002), en el Ecuador ninguna de las distintas etnias es totalmente “pura”, lo cual fue demostrado por un estudio realizado por la Universidad Autónoma de Madrid, el cual divide la proporción del mapa genético de los ecuatorianos en: europeos 43%, amerindios 40%, afro 10% y otros 7% (asiáticos, árabes, etc.) (El Telégrafo, 2016).

Se pensaba que con el tiempo la discriminación vendría a evolucionar y que eventualmente algún día desaparecería, más no fue así, la ONU determino el 21 de marzo como una fecha para honrar a las personas que luchan con la discriminación racial; por ello en el “Día Internacional de Eliminación de la Discriminación Racial” se recuerda a las que murieron en esta fecha en el año 1960, cuando la policía disparó contra civiles que defendían sus derechos humanos en una manifestación pacífica que se llevaba a cabo en la ciudad Sharperville en Sudáfrica (Organización Enrédete, s.f.), en la actualidad alrededor del 30,5% de la población del mundo sufre las terribles consecuencias de la discriminación (López, 2015), entre dichas consecuencias se encuentran: la pobreza, la falta de oportunidades, el aislamiento, la carencia de información, la falta de acceso a los centro de educación y salud, etc. (Valenzuela, Gambóa Suarez, Vera León, Cárdenas Eguiluz y Flores González, 2009).

En conclusión podemos decir que la historia del racismo tuvo un origen sustentado en principios de la medicina y biología cuya ideología sugería que las personas caucásicas eran más inteligentes debido a que tenían un cráneo más grande, al ser más cultas también se les atribuyo una mayor escala en la cadena evolutiva, dando a este grupo varios tipos de

beneficios en cuanto a: acceso a la educación, a la salud y un mejor trato por parte de las autoridades, policías y militares. En datos más actuales los científicos aseguran que el término raza es más bien social y no biológico debido a que agrupa a las personas por características como: lenguaje, cultura, religión y creencias; así también se determinó que el genoma humano o mapa genético es igual en todos los seres humanos y que las características como el color de piel, cabello o de ojos no revela necesariamente nuestro origen ancestral; debido a que hoy en día aún existe la discriminación y la exclusión racial la ONU, a lo largo del tiempo, ha propuesto una serie de acciones para eliminar todo tipo de conductas que atenten contra los derechos humanos de las personas.

1.2.1.1. Discriminación en el contexto laboral.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su Convenio número 111 define a la discriminación laboral como:

“Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social (entre otras características) que tenga como efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación” (2003a, párr.8).

La discriminación laboral es muy común en especial cuando se trata de razones como sexo, raza y discapacidad física o intelectual, por ello es muy frecuente encontrar que las personas a las que se les resulta más difícil conseguir trabajo o que por lo general reciben una remuneración menor a la que por ley deberían recibir; en estos grupos están: las mujeres, los afrodescendientes, los indígenas, los migrantes y las personas discapacitadas; lo que conduce a una economía segmentada y desigualdad (Comisión Europea para el empleo, asuntos sociales e inclusión, s.f.).

Se ha logrado identificar que la discriminación laboral es bastante frecuente en el proceso de selección de personal, pudiendo darse esta de dos formas: directa cuando “la normativa, las leyes o las políticas, excluyen o desfavorecen explícitamente a ciertos trabajadores” (Rojas, 2006, p.8), e indirecta que ocurre cuando “existen disposiciones y prácticas aparentemente imparciales que perjudican de manera desproporcionada a integrantes de un colectivo determinado” (Rojas, 2006, p.8).

Datos en América Latina demuestran que la discriminación laboral por raza traen consigo falta de oportunidades y pobreza, en Ecuador según datos del 2005 los afrodescendientes tienen la tasa más alta de desempleo con el 12% en relación a los mestizos que cuentan con el 11% y los caucásicos con el 9% (Antón, 2005), en estudios más recientes se demostró que los afrodescendientes aún se mantienen con la tasa de desempleo más alta del país con un 7,69% en comparación con otros grupos como los indígenas 1,97%, los mestizos 4,62% y los

caucásicos 4,66% (El Universo, 2015), en otros países de la región como Uruguay cuatro de cada diez afrodescendientes viven en pobreza, siendo las mujeres las más afectadas con un índice de desempleo del 14% en comparación al 10% de las mujeres de otras razas (Ministerio de Desarrollo Social Uruguay [MIDES], s.f), otro ejemplo es en la región de Arica y Parinacota en Chile el donde 7,1 de los afrodescendientes se encuentran desempleados (Instituto Nacional de Estadísticas Chile [INE], 2014).

Para la OIT el sexo es una de las razones más evidentes de discriminación laboral y se evidencia en que aunque se ha fomentado e impulsado la facilidad de las mujeres para conseguir trabajo en el 2015 se estableció que aún existe una gran diferencia en cuanto a la tasa de empleabilidad, comparando la participación en el trabajo de las mujeres que en ese año fue de un 49,6% y la de los hombres la cual fue de un 76,1%; así también se determinó que la brecha salarial o diferencia de salarios entre ambos sexos es de alrededor del 23% alrededor del mundo y se necesitarían aproximadamente 70 años para poder llegar a una aproximación estadística entre ambos sexos (2016a).

La OIT también refiere otros tipos de discriminación dentro del trabajo como: la discriminación hacia las minorías raciales y hacia los migrantes persiste y se ve reflejada en su dificultad para conseguir empleo; la discriminación hacia las personas con VIH/SIDA también es creciente ya en la actualidad se ha incrementado el número de instituciones que piden análisis y exámenes médicos antes de poder ingresar a laborar en la misma; la discriminación hacia las personas con discapacidad que representan el 7% y el 10% de la población mundial, de la cual podemos decir que se ve reflejada en la falta de oportunidades y en la inserción de este grupo en empleos escasamente remunerados, poco cualificados y con una protección social prácticamente nula; la exclusión por causas de religión que también ha ido en aumento debido a la propagación social de temor hacia algunos grupos religiosos y por último la discriminación hacia las personas entre 50 y 65 años también son laboralmente excluidas incluso aunque la mayoría tengan las condiciones para trabajar y tenga la voluntad de hacerlo (2003b).

En resumen la discriminación laboral conlleva varios problemas sociales como la pobreza, la desigualdad y el desempleo, razones por las cuales la OIT busca la inclusión de las poblaciones laboralmente excluidas, en América Latina observamos un índice de desempleo mayor en la población afrodescendiente lo que ha limitado sus oportunidades de vivir en condiciones favorables obligándolos en muchos casos a la indigencia, la cual se ha venido perpetuándose a través del tiempo y generaciones; son las instituciones las que deben garantizar la oportunidad de empleo a todos independientemente de su sexo, raza o estado migratorio, así como el trato y la remuneración adecuada.

1.2.1.2. Discriminación directa.

El Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH), la legislación de la Unión Europea y el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) definen a la discriminación directa de manera muy similar, se trata de la diferencia del trato entre personas en relación a otras que se encuentran en iguales condiciones, es un comportamiento identificable en donde por motivos de raza o etnia una persona recibe un trato menos propicio o adecuado (Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, 2010).

La principal diferencia entre la discriminación directa e indirecta es el trato menos favorable, y por ello es el principal elemento para poderla diferenciar, la primera resulta más fácil identificar ya que incluyen acciones claramente comprobables como:

“Denegación de la entrada en restaurantes y tiendas, percepción de menores pensiones o remuneraciones, abusos verbales y violencia, denegación del paso de un control, mayor o menor edad de jubilación, exclusión de determinadas profesiones, denegación de los derechos de herencia, exclusión del sistema educativo general, deportación, prohibición de portar artículos religiosos, denegación o retirada de asignaciones de seguridad social” (Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, 2010, p.23).

Para poder clasificar a una acción como discriminación directa la víctima debe acreditar tres elementos: a) que existe una diferencia de trato relevante b) que la causa es la pertenencia a un determinado grupo social c) que esta diferencia de trato es perjudicial y dañino para la víctima, por otro lado para poder acreditar que no lo es el victimario puede aludir a) no existe una diferencia de trato b) la razón no es la pertenencia a un grupo social determinado, sino es más bien objetiva y tiene un impacto sobre el grupo (se convierte en una estrategia de discriminación indirecta) c) la diferencia de trato no es perjudicial para la víctima (Álvarez del Cuvillo, 2013).

Para que exista discriminación directa también debe haber una referencia comparativa, es decir que para que cualquier acción entre en la categoría de conducta discriminatoria, debe haber previamente una evaluación de la situación de personas en condiciones similares, un ejemplo sería cuando una persona recibe una menor remuneración que otra aunque realicen las mismas o similares actividades; una excepción en materia de trabajo sería la discriminación por embarazo ya que el prejuicio sería por una situación específica y transitoria por lo cual entra en la definición de discriminación directa, sin la necesidad de referencia comparativa (Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, 2010).

En la actualidad la discriminación es más recuente es la indirecta o sutil aunque hay actos discriminatorios claramente identificable que no se denuncian, las personas sufren la exclusión en silencio ya que prefieren no tener lidiar con más prejuicios, la razón por la que

no se ha erradicado la misma es porque es un esquema social aprendido y que se transmite de generación en generación siendo las consecuencias del racismo son claramente perceptibles en la sociedad, la más clara es la ausencia de valores (La Gaceta, 2008).

Podemos llegar a la conclusión, de que la discriminación directa está estrictamente relacionada con el trato menos favorable, y se puede comprobar si al comparar el trato entre personas en iguales condiciones una es desvalorada o menospreciada; además de esto la discriminación directa tiene otras características como por el ejemplo que la razón para ser discriminado es que la persona pertenezca a un determinado grupo racial o social y este comportamiento es sumamente perjudicial para la individuo que la sufre.

1.2.1.3. Discriminación indirecta.

La discriminación indirecta “se produce cuando una disposición, criterio o práctica son aparentemente neutros, sitúan a la persona de un origen racial o étnico concreto en desventaja con respecto a otras personas” (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos [OACNUDH], 2013, p.6), una definición más amplia dada por el Centro por la Justicia y el Derecho Internacional (CEJIL) la describe como aquel tipo de discriminación que:

“Se produce en la esfera pública o privada, cuando una disposición, un criterio o una práctica, aparentemente neutro es susceptible de aplicar una desventaja para las personas que pertenecen a un grupo específico basados en motivos (nacionalidad, edad, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, idioma, religión, identidad cultural, opiniones políticas o de cualquier naturaleza, origen social, posición económica, nivel de educación, condición migratoria, de refugiado, de repatriado, apátrida o desplazado interno, discapacidad, característica genética, condición de salud mental o física, incluye infectocontagiosa, psíquica incapacitante, raza, color, linaje u origen nacional o étnico), o los pone en desventaja, a menos que dicha disposición criterio o práctica tenga un objeto o justificación razonable y legítimo a la luz del derecho internacional de los derechos humanos” (2013, p. 2).

La discriminación indirecta nació históricamente en los Estados Unidos en la década de los setenta, cuando se comenzó a considerar como tratos discriminatorios no solo a los aquellos que eran evidentemente desfavorables y que implicaban desigualdad, sino que también se comenzó a considerar como actos discriminatorios a todas aquellas medidas y acciones injustificadas aparente neutras que producen un impacto adverso sobre los miembros del grupo afectado produciendo así una inequidad e inestabilidad social (Pérez, 2006).

El concepto original de la discriminación indirecta proviene de cuando el Tribunal Supremo de Estados Unidos, formula las teorías sobre el efecto adverso de los actos discriminatorios sobre las víctimas, es decir de cuando el Tribunal Supremo decidió condenar los efectos que

cualquier tipo de discriminación pudiere provocar, aunque inicialmente parezcan acciones neutras. Las cortes norteamericanas y europeas comenzaron a establecer notables diferencias entre la discriminación abierta y aquella que no era libremente expresada o admitida por la persona que la provocaba, generalmente siendo más peligrosa la segunda, por ello se decidió incorporar a la justicia sanciones a ambas (Lara, 1995).

Actualmente se han desarrollado varias políticas públicas en favor de grupos minoritarios que suelen sufrir de discriminación, estas políticas se conocen como acciones afirmativas, las cuales precisamente están enfocadas en reconocer las diferencias culturales, el principal objetivo de estas políticas es fomentar una sociedad más justa y equitativa, así como también eliminar el daño causado a los grupos que han sufrido discriminación, una segunda finalidad esta en entender a estos grupos específicos en distintos ámbitos sociales. Algunos de los cambios positivos que se ha logrado es la inclusión de las minorías haciendo preciso que personas de estos grupos ocupen cierto número de plazas en áreas como: la administración pública, la vida política, la educación y los planes de vivienda; en Estados Unidos se implantaron estas medidas para proteger a los afrodescendientes y luego se dieron a favor de otros grupos vulnerables como las mujeres, los aborígenes americanos, latinos, asiáticos, etc. (Arroyo, 2007).

En recapitulación de lo antes indicado debo señalar que la discriminación indirecta es aquella que se produce con más frecuencia debido a que no parece afectar a las víctimas, suele pasar por desapercibida y por lo general es la que más genera diferencias sociales entre los diferentes grupos étnicos, las acciones positivas contra este tipo de discriminación han intentado que se denuncien los actos y conductas discriminatorias para poder así exponer el verdadero daño que produce.

1.3. Derechos Humanos.

Para entender que son los derechos humanos debemos definir el significado de estos dos términos por separado, la Organización Unidos por los Derechos Humanos (UHR, del inglés United for Human Rights) define a la palabra Humanos como: “un miembro de la especie homo sapiens; un hombre, una mujer, o un niño; una persona”, y a la palabra Derechos como: “Cosas a las que tiene derecho o están permitidas; libertades que están garantizadas” (s.f., párr.1).

La Defensoría del Pueblo del Ecuador (DPE) define a los derechos humanos como “facultades, libertades y atributos que tienen todas las personas por su condición humana” (2017, párr.1), según la Organización mundial de la Salud (OMS) los derechos humanos se caracterizan porque tienen importancia internacional, su principal objetivo es la dignidad

humana, tienen protección jurídica y son obligatorios por lo que no se pueden abolir (2017a); la OACNUDH nos da una definición más amplia y los describe como:

“Derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles” (s.f., párr.1).

Los derechos humanos tienen cuatro principios fundamentales: a) universales e inalienables: se refiere a que todos los seres humanos están sujetos a los derechos humanos, los Estados deben cumplir las normas jurídicas que garanticen el cumplimiento de los mismos b) interdependientes e indivisibles: todos los derechos humanos tanto los civiles, políticos, económicos, sociales, culturales y colectivos son complementarios por lo tanto no existe una jerarquía entre ellos y tampoco debería existir la exclusión de ninguno de ellos c) iguales y no discriminatorios: con los derechos humanos se busca abolir la discriminación es por ello que estos no se basan en categorías sino en la inclusión y la igualdad d) derechos y obligaciones: los derechos humanos también incluyen obligaciones, los Estados asumen la responsabilidad de hacer respetar y cumplir dichos derechos (OACNUDH, s.f.a).

Una de las consecuencias de la vulneración de los derechos humanos es la falta de sanidad e higiene por ello la OMS basó el enfoque del derecho a la salud en cinco principios y normas: a) no discriminación: garantiza que todas las personas puedan ejercer sus derechos b) disponibilidad: pone a disposición de todos los bienes y servicios de salud c) accesibilidad: los bienes y servicios sanitarios deben ser accesibles, sin distinción d) rendición de cuentas: garantiza la transparencia. e) universalidad: el derecho a la salud es universal (OMS, 2017b).

La historia de los derechos humanos comienza cuando la Segunda Guerra Mundial llegaba a su término, y las ciudades de Europa y Asia estaban destruidas, en abril de 1945 delegados de cincuenta países se reunieron en San Francisco, esta reunión tuvo como objetivo crear un organismo internacional para fomentar la armonía entre países con conflictos y evitar que más guerras ocurrieran en el futuro, en 1948 la Comisión de Derechos Humanos, bajo la presidencia de Eleanor Roosevelt, propuso redactar la Declaración Universal de los Derechos Humanos la cual fue adoptada por la ONU el 10 de diciembre de 1948 (ONU, 2008).

Existen tres tipos de derechos humanos: 1) Derechos civiles y políticos:

“El derecho a la vida; el derecho a no ser sometido a torturas o tratos o castigos crueles, inhumanos o degradantes; el derecho a no ser tenido en estado de esclavitud o servidumbre; el derecho a la libertad y la seguridad de la persona, incluido el derecho a un juicio justo; el derecho a la intimidad e inviolabilidad en el hogar y en la correspondencia; y, el derecho a la libertad de pensamiento, conciencia o religión.”

2) Derechos económicos sociales y culturales:

“Figuran el derecho al trabajo; a unas condiciones de trabajo justas y favorables; a un salario justo; a la seguridad social; a una alimentación; vestuarios y alberges adecuados; a un nivel de vida adecuado; a la salud; a la protección económica por discapacidad; a la protección y asistencia de familia, madre e hijos; a la huelga y sindicalización; a la educación, cultura y ciencia.”

3) Derechos de los pueblos:

“Derecho a la paz; derecho a un medio ambiente sano; derecho a una vida digna; derecho a la justicia internacional, etc.” (Ministerio del Interior del Ecuador, 2012).

La Defensoría del Pueblo de Colombia (1993), define a la violación de derechos humanos como una conducta mediante la cual un funcionario directo o indirecto del Estado quebranta uno de los derechos humanos de alguna persona, en cualquiera de los diferentes contextos en el que se desenvuelva. Un informe emitido por el Comité de Derecho Humanos de la ONU en 2016, se estableció que el Ecuador en la cualidad debe trabajar en varios aspectos en materia de derechos humanos, se hizo treinta y tres observaciones en total, una de las cuales fue a la vigente Ley de Comunicación, ya que en algunos aspectos parece afectar el derecho de libertad de expresión (Jaramillo y Carvajal, 2016).

Con la información previa podemos definir a los derechos humanos como atributos que tiene todas las personas por su calidad de seres humanos, estos se dan desde cuando la Declaración Universal de los Derechos Humanos fue adoptada por la ONU en 1948, dichos derechos son universales y no están sujetos a ningún tipo de discriminación; los Estados deben velar por el cumplimiento de los derechos humanos así como también de que no sean quebrantados, conservando así la paz y la prosperidad de los pueblos.

1.3.1. Derechos de los Afroecuatorianos.

Los derechos colectivos “son derechos humanos específicos de los cuales los titulares son ciertos grupos humanos” (Grijalva, s.f, p.1), en Ecuador los derechos colectivos son de tercera generación es decir que internacionalmente avalados o reconocidos después de los de los derechos de primera generación como son los derechos civiles y políticos, así como de los derechos de segunda generación, los cuales son: los derechos económicos, sociales y culturales; a parte de los derechos étnicos los derechos de tercera generación también incluye los derechos ambientales y los de consumidores (Grijalva, s.f.).

Para Carbonell (2000), el tema del estudio de los derechos de las minorías es bastante reciente, se ha estudiado los derechos colectivos desde el ámbito antropológico y sociológico más aún falta por analizar e investigar acerca del tema., entre las razones principales por las

cuales no se prosperar en el estudio de los derechos de las minorías es ya que se cree que centrarse en ellos quebranta el principio de universalidad y de igualdad, debido a que no se considera ético atribuir algún derecho a una característica como el origen étnico.

Los Estados están en la obligación de proteger los derechos de todas las personas sobre su jurisdicción, incluyendo los derechos de aquellos grupos que por cualquier circunstancia sean vulnerables a ser ultrajados, el principal derecho relacionado a las minorías y a los migrantes es de no ser objetos de discriminación y que se asociaba antiguamente a las minorías antiguas o a aquellas que llevaban asentadas en un lugar durante mucho tiempo, más con el estudio de derecho internacional se logró asociar este derecho también a las nuevas minorías, es decir a aquellas personas que no llevan morando en su lugar de destino mucho tiempo (OACNUDH, 2010).

El Congreso Nacional del Ecuador, a pesar de la inexactitud y falta de estudio acerca de la temática, aprobó la Ley de los Derechos Colectivos de los Pueblos Negros o Afroecuatorianos y promueve el ejercicio de dichos derechos tal como se describe en su Artículo 1:

“El Estado ecuatoriano a través de la presente Ley, amparado en los artículos 83, 84 y 85 de la Constitución Política de la República, reconoce y garantiza el ejercicio de los derechos colectivos de los pueblos negros o afroecuatorianos, para fortalecer su identidad, cultura, tradición y derechos” (2006, p.2).

Son pocos los trabajos que se han realizado y escrito sobre los derechos de afroecuatorianos, más en todos se destaca la lucha por defender sus derechos civiles, sociales, económicos, culturales así como también por aquellos derechos que les otorga individualmente y colectivamente, es importante mencionar que la discusión sobre la diversidad racial en Ecuador comenzó en la década de los 80, pero no fue hasta 1998 que se incluyeron en la Constitución derechos colectivos para los indígenas y los afroecuatorianos y que a pesar de la abolición de la esclavitud antes de esta Constitución no se habían formalizado los derechos de igualdad y de no discriminación (SIISE, s.f.).

A manera que conclusión podemos decir que los derechos de las minorías no han sido lo suficientemente desarrollados ni estudiados, surgieron en Estados Unidos como una respuesta y una medida de protección hacia la violación de los derechos de grupos vulnerables, primero se atribuía estos derechos a las minorías antiguas más recientemente también se los ha atribuido a las nuevas minorías; el Estado ecuatoriano a través de la Ley de los Derechos Colectivos de los Pueblos Negros y Afroecuatorianos intenta la promoción de la cultura afroecuatoriana.

1.3.1.1. Derecho a la igualdad.

En América todo lo que esté relacionado con la inclusión y la igualdad tiene suma importancia debido a que es considerada como la región más desigual del mundo, las causas y las consecuencias de la discriminación cambian en relación a varias características como: el sexo, la etnia, el nivel educativo, etc. (CEJIL, 2009). La Comisión Nacional de los Derechos Humanos de México (CNDH), describe al derecho a no discriminación como:

“Una norma común en los principales tratados de derechos humanos; así como en las constituciones de los Estados; se le considera un derecho que va más allá de lo jurídico cuya función es que todas las personas puedan gozar de todos sus derechos humanos en condiciones de igualdad, pues cada vez que se vulnera se acompaña la violación de al menos otro derecho humano” (2012, p.15).

La igualdad jurídica y el derecho a la no discriminación es algo que se ha implementado en los varios acuerdos internacionales sobre derechos humanos; después de la Declaración de Derechos Humanos en 1948, se atribuyeron los mismos a todas las personas en su calidad de personas, con los distintos tratados internacionales los Estados se comprometen a trabajar juntos para mejorar la calidad de vida dentro de un concepto de autonomía y libertad, para lo cual se han creado herramientas para cumplir con dicho objetivo (Rannauro, 2011).

El derecho a la igualdad y la no discriminación tiene dos dimensiones que pudieran interferir con su alcance: a) autónoma o subordinada: la cual se refiere a si la igualdad es una forma de protección a la violación algún derecho secundario; o si el principio de igualdad no representa dicha protección ante la amenaza de ultrajar algún derecho b) abierta o restringida: la cual se refiere a duda constante de si se aplica la igualdad en la ley o si es una facultad específica a cierto grupo de personas, por ello organismos internacionales prohíben la discriminación basada en cualquier motivo abierto dentro de materia jurídica (Nogueira, 2006).

Los niveles de análisis de la igualdad pueden ser estudiado de tres niveles, tal como lo hace Paolo Commanducci (1992): a) nivel lógico lingüístico: es la descripción del significado de la palabra “igualdad” para así poder también establecer lo que no es “igualdad” b) nivel filosófico-político: es la justificación de la igualdad en los diferentes contextos sociales como por ejemplo, la política c) nivel jurídico: es la búsqueda de cómo llegar a la igualdad a través de leyes inclusivas (Carbonell 2003, p.10-12).

La ley ecuatoriana a través del “Plan Plurinacional para Eliminar la Discriminación y la Exclusión Étnica y Cultural” ratifica que en el país se prohíben la exclusión jurídica de las personas por su origen étnico, entre las distintas conductas que no están permitidas y que se trata de evitar están: la difusión de cualquier idea basada en la superioridad, las incitaciones

a la discriminación racial, actos violentos contra cualquier miembro de un grupo étnico, asistencia a actividades con finalidad racistas (DPE, 2012).

En la actualidad, entre las actividades realizadas por la “Oficina de Derechos Humanos” de la ONU están: apoyar todas las actividades realizadas por el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (CEDR), cuyo objetivo es supervisar los actos de discriminación racial; apoyar al “Relator Especial sobre las Formas Contemporáneas de Racismo, Discriminación Racial, Xenofobia y Formas Conexas de Intolerancia”, quien es un experto que emite comunicados a los Estados sobre cualquier caso de racismo, realizando un estudio por cada país; colaborar con el “Experto Independiente en Cuestiones de las Minorías” y trabajar con otros organismos como el “Foro sobre Cuestiones de las Minorías” considerando que las minorías siguen siendo los grupos más vulnerables en materia de derechos humanos; apoyar con el “Grupo de Trabajo de Expertos sobre las Personas de Ascendencia Africana” en propuestas de corto, mediano y largo plazo para erradicar el racismo; la “Unidad Anti-Discriminación” que trabaja con expertos que se encargan de la situación específica de los grupos de víctimas y la reformación de las política en favor a al derecho de no discriminación (OACNUDH, s.f.b)

Cuando el derecho a la igualdad a la no discriminación vulnera genera graves consecuencias que perjudican a los miembros del grupo discriminado en distintos ámbitos, convirtiéndolo en un problema social de preocupación mundial (Organización Entre Culturas, 2014), por ello el Estado ecuatoriano ha tomado acciones específicas para arraigar en la ley el derecho a la no discriminación, medidas que se basan en la generar las mismas oportunidades en los ciudadanos ecuatorianos, el Ecuador presenta frecuentemente avances significativos en materia de derechos humanos, lo cual es motivo de felicitación por parte que organismos internacionales, entre las medidas adoptadas está la capacitación sobre los estándares establecidos por la Corte Interamericana de Derechos Humanos y la normativa ecuatoriana a las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional (El Comercio, 2016).

Sintetizando podemos decir que el derecho a la no discriminación es una de las principales normas de los tratados de los Estados debido a que garantiza y protege a los demás derechos humanos adheridos al mismo, en las organizaciones internacionales se establecen estándares que cada país debe cumplir para poder efectuar el principio de igualdad entre las personas, una de las medidas adoptadas por el Ecuador ha sido el capacitar a la Fuerzas Armadas y la Policía Nacional acerca de las pautas previamente establecidas sobre derechos humanos.

1.3.1.2. Derecho al empleo.

El trabajo es un mecanismo de autonomía de superación de la desigualdad, ya que en cuando haya empleos dignos y justamente remunerados las familias pueden mejorar sus condiciones económicas, eliminando así las formas pobreza (Badilla y Urquilla, s.f), aunque la mayoría de las constituciones de los Estados lo reconocen como un actividad de desarrollo autónomo, otros no lo mencionan ni garantizan el cumplimiento de este derecho (Sader, 2016).

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (ONU, 1948, p.7) en su artículo 23 decreta al trabajo como un derecho estableciendo que: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactoria de trabajo y a la protección contra el desempleo”. Por su parte, la Constitución ecuatoriana en su artículo 33 establece:

“El trabajo es un derecho y 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, remuneración y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado” (Asamblea Nacional, 2008, p.34).

Existen tres elementos sumamente importantes en el derecho al trabajo: a) disponibilidad: los Estados deben poner a disposición de los ciudadanos servicios con los que puedan identificar empleos disponibles b) accesibilidad: deben ser accesible a todas las personas, la misma comprende tres dimensiones: *prohíbe toda discriminación* lo cual se refiere que al momento de acceder a un empleo y poder mantener el mismo todos tenemos las mismas oportunidades y condiciones, la *accesibilidad física* la cual se refiere al derecho de las personas con discapacidad a contar con los todos los medios necesarios, la *accesibilidad a la información* la cual se refiere a que las personas deben información sobre el mercado laboral c) aceptabilidad y calidad: el trabajo debe desarrollarse en condiciones convenientes y apropiadas para el empleado (Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas [CDESC], 1999).

Luego de establecer el derecho al trabajo la OIT desarrollo una Declaración en el año 1998, fundamentalmente para normar políticas en materia de derechos de los trabajadores; dicha Declaración estaba constituida por cuatro principios: a) la libertad sindical b) la erradicación del trabajo forzoso c) la erradicación del trabajo infantil d) la erradicación del acoso laboral y el respeto dentro del lugar de trabajo, la Declaración de los derechos de los trabajadores también exige un seguimiento de los principios antes descritos para poder garantizar el bienestar de las personas en los diferentes contextos laborales (Zapirain, s.f.).

Los empleados tienen derecho a un lugar seguro que garantice su salud, los Estados aparte de brindar empleo tienen la obligación de que los espacios laborales sean apropiados, ya que

lo contrario podrían haber consecuencias lamentables, cada día un millón de trabajadores sufren algún tipo de accidente en su lugar de trabajo, lo que significa que cada día 5.500 trabajadores mueren por un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, no es solo importante garantizar la supervivencia física de los trabajadores, también se debe procurar su calidad de vida, es decir que tengan la posibilidad de desarrollarse adecuadamente en un ambiente confortable y seguro (OIT, 2009).

En el Ecuador la ley establece que tienen derecho a: un lugar de trabajo conveniente y autorizado por las autoridades sanitarias ya sea este una oficina, un taller, una fábrica, etc.; a un comedor cuando el número de empleados sea de 50 o mayor y el lugar de trabajo estuviese a más de dos kilómetros más lejos de la población más cercana, si fuesen diez trabajadores o más se debe establecer un almacén de artículos de primera necesidad; al permiso o declarar en comisión de servicio hasta por un año, con remuneraciones por seis meses, a los empleados que laborado un tiempo de cinco años (y no menos de dos años en la misma empresa) hayan obtenido una beca nacional o en el extranjero; a escuelas en beneficio de los hijos de los trabajadores, si la población es de por lo menos de veinte niños; a pertenecer a alguna asociación de trabajadores; a certificados (gratuitos) relativos a su trabajo, sin importar con qué frecuencia los pida; en caso de accidentes o enfermedades laborales, a la remuneración regular durante el tiempo que el empleado no pueda trabajar, el 50% de la remuneración si el accidente o enfermedad no es laboral; a gastos de viáticos en caso de que deba trasladarse a otro lugar; al servicio social, las empresas con 100 o más deben tener por lo menos un trabajador social, las que tengan 300 empleados o más deben contar con un trabajador social más, uno por cada 300 empleados; a estar afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social; entre otras (El Universo, 2003).

Pero no siempre las personas pueden ejercer su derecho al empleo, el año 2015 en nueve países de América Latina y el Caribe, en las naciones de Centroamérica y del Caribe tuvieron una evolución mucho más favorable que las naciones sudamericanas en donde el desempleo creció por impacto en sus actividades económicas, la inflación y otras razones propias de cada Estado, en el mismo año la región experimento una caída de la tasa de ocupación en un 0,4 (puntos porcentuales), la cual es una razón importante para el aumento de la pobreza (29,2% de los habitantes de la región) (OIT, 2016b).

Abreviando la información previa podemos señalar que el trabajo es indispensable para la eliminación de la desigualdad y la pobreza; todas las personas tienen derecho a un empleo bien remunerado los aspectos más importantes que los Estados deben garantizar en relación a este derecho son: la disponibilidad, la accesibilidad, la aceptabilidad y la calidad. Las tasas de desempleo en América Latina indican que no es posible para todos en la región, poder

ejercer el derecho a tener un trabajo, la cual es una de las principales razones de los índices elevados de pobreza.

CAPÍTULO II: METOLOGÍA

2.1. Contexto.

La investigación se llevó a cabo a través de 5 grupos focales de discusión conformados cada uno por 4 a 7 miembros. La investigación estaba inicialmente pensada para ser trabajada con trabajadores de instituciones públicas o privadas de la ciudad de Loja, más por dificultades para acceder a la muestra se cambió el tipo de población a personas ofreciendo sus servicios a un voluntariado social y estudiantes universitarios; habiendo realizando así un muestreo por conveniencia donde los sujetos son seleccionados acorde a su accesibilidad, disponibilidad e interés en participar de la investigación (D'Astous, Sanabria y Pierre, 2003).

Los grupos focales surgieron en la década de los años 30 cuando los investigadores sociales comenzaron sobre la exactitud de los datos que obtenían, debido a que las preguntas cerradas eran muy limitantes y podían estar influenciadas por el investigado; inicialmente la técnica de grupos se comenzó a utilizar en los ámbitos laborales para aumentar el desempeño y la productividad, luego se comenzó a utilizarlos en otras áreas como la medicina, el marketing, la educación, etc. (Sutton y Ruiz, 2012).

La Secretaría de Educación de Veracruz (SEV, 2013), establece que los grupos focales son un método propio de la investigación cualitativa, en la cual se centra en la técnica de discusión grupal para la recolección de datos, los participantes de dichos grupos pueden ser cualquier individuo que cumpla con los criterios de inclusión de la muestra, los cuales están guiados por un moderador previamente entrenado, la técnica de grupos se realiza a través de propósitos y preguntas claras para poder establecer parámetros analíticos y así llegar a criterios y conclusiones consensuadas. Para guiar al grupo son importante los pasos antes, durante y después de las sesiones de discusión; antes hay que revisar el cronograma de trabajo y decidir los detalles puntuales sobre la reunión (día, lugar fecha, etc); cuando el grupo está reunido se debe agradecer a las personas por su colaboración, explicarles las metas y objetivos de la junta, así como también de debe establecer las reglas de participación; después de la reunión se debe hacer un resumen grupal, examinar los datos recogidos y utilizarlo para llegar a las conclusiones. Los grupos focales tienen tres objetivos principales:

- **Recoger y comprender las diferentes opiniones de los participantes sobre el tema tratado:** es importante que todos los participantes comenten y compartan sus ideas, para así tener una perspectiva más amplia y diversa acerca del tema.
- **Conocer las diferentes apreciaciones de los participantes sobre la problemática:** las posibles valoraciones que los participantes hagan sobre el problema planteado pueden genera las posibles soluciones.

- **Reunir a personas homogéneas para lograr una interacción:** conocer que tan diversas son las opiniones dentro de un grupo con personas con un grado de similitud entre ellas.

2.2. Objetivos.

2.2.1 Objetivo General.

- Identificar si existen conductas discriminatorias directas o sutiles, dentro de los contextos laborales hacia la población afroecuatoriana en la ciudad de Loja.

2.2.2 Objetivos Específicos.

- Identificar cuáles de las conductas percibidas, pueden considerarse como discriminatorias hacia las personas afroecuatorianas.
- Analizar cómo la percepción de discriminación podría afectar a las personas afroecuatorianas a nivel laboral.
- Conocer las conductas discriminatorias dentro de los ámbitos laborales hacia los afroecuatorianos.

2.3. Preguntas de Investigación.

- ¿Cuál es la percepción que tienen los participantes acerca de las personas afroecuatorianas?
- ¿Existen conductas discriminatorias directas o sutiles por parte de los trabajadores de la ciudad de Loja hacia las personas afroecuatorianas?
- ¿Conocen los participantes sobre que conductas pueden ser consideradas como discriminatorias por parte de los afroecuatorianos?

2.4 Diseño de Investigación.

El modelo de investigación es de tipo:

- **Cualitativa** porque se recogen los discursos y las opiniones de los participantes.
- **Descriptiva** porque se describe el comportamiento de los participantes sin influir en el mismo.
- **Transversal** porque la investigación analiza un problema en un momento específico.
- **No experimental** debido a que no se realiza ningún tipo de intervención; donde a través de la técnica de grupos focales se determina (Hernández-Sampieri, Fernández-Collado, y Baptista-Lucio, 2014).

2.5 Población de estudio.

La población de estudio estuvo conformada por 5 grupos focales de entre 4 a 7 personas ofreciendo sus servicios a un voluntariado social en una institución privada y estudiantes universitarios.

Los criterios de inclusión para la investigación fueron:

1. Ser miembros de una institución pública o privada de la ciudad de Loja.
2. Ser mayores de edad.

Los criterios de exclusión para la investigación fueron:

1. No ser miembros de una institución pública o privada de la ciudad de Loja.
2. Ser menores de edad.

2.6. Instrumentos.

2.6.1. Ficha Sociodemográfica.

Con dicha ficha (anexo1) de trece ítems se conoció datos básicos sobre cada uno de los participantes de la investigación tales como:

Tabla 2. Datos incluidos en la ficha sociodemográfica.

Edad
Sexo
País de origen
Origen Cultural
Estado Civil
Número de hijos
Nivel de estudio alcanzado
Sector en el que trabaja
Puesto que tiene dentro de la empresa o institución
Tipo de contrato laboral que posee
Su jornada laboral
Su antigüedad dentro de la empresa
Su salario mensual

Fuente: Ficha sociodemográfica para grupos focales por PhD. Donatella Di Marco, s.f.
Elaboración: Araujo (2017).

Estos datos fueron utilizados con fines estadísticos para conocer más acerca de la muestra de estudio.

Se elaboró la ficha considerando trabajar con personas que se encontraran en alguna actividad laboral, más no se pudo establecer los últimos parámetros de la ficha tales como:

sector de trabajo, tipo de contrato laboral, jornada laboral, antigüedad dentro de la empresa y salario; ya que como se explicó anteriormente, se decidió trabajar con personas ofreciendo sus servicios a un voluntariado social y estudiantes universitarios que en ese momento no se encontraban laborando.

2.6.2 Narraciones de situaciones laborales.

Se presentó a los participantes tres narraciones ficticias (anexo 2), donde se presentaban conductas discriminatorias hacia los trabajadores afroecuatorianos; de las cuales una de las historias incluía una conducta discriminatoria directa y las dos historias restantes incluían conductas discriminatorias sutiles. La primera historia tenía como protagonistas a Sofía cuya compañera se negaba a trabajar con ella; en la segunda tenemos a William cuyo jefe no lo envió a estudiar en el extranjero a pesar de que él era la mejor opción; por último en la tercera tenemos a Rafaela quien postula a un puesto y le dicen que no es convocada por segunda vez debido a desean empleados más jóvenes, a pesar de que convocan a todos los otros postulantes incluso a uno de su misma edad. Las historias se utilizaron con el fin de conocer las diferentes opiniones de los participantes por medio de preguntas abiertas sobre el tema donde podían expresarse libremente y con sus participaciones dar respuesta a las preguntas de investigación.

2.7 Recursos.

2.7.1 Recursos Humanos.

- Grupos Focales
- Tesista
- Director de Tesis

2.7.2 Recursos Materiales.

- Computadora
- Internet
- Impresora
- Tinta para impresora
- Hojas de papel bond
- Programas ATLAS.Ti 7 y SPSS 24
- Fichas sociodemográficas
- Organizaciones e instituciones
- Grabadora

2.8. Procedimiento.

- Antes de las sesiones de discusión se llevaron a cabo las siguientes fases:

Fase de elaboración de escenarios laborales:

Se elaboraron tres escenarios laborales que hablaban sobre discriminación, el primero sobre discriminación directa, mientras que el segundo y tercero hablaban sobre discriminación indirecta.

Fase de corrección de escenarios laborales:

Se envió por correo electrónico los escenarios laborales a la PhD. Donatella DiMarco quien realizó las correcciones de los errores de los mismos.

Fase de aprobación de los escenarios laborales:

Una vez corregidos, se obtuvo la aprobación de los tres escenarios laborales por parte de la PhD. Donatella DiMarco, los cuales fueron utilizados en la recolección de datos de la investigación.

Fase de capacitación sobre el método de debates a través grupos focales:

Autocapacitación a través de videos y de información bibliográfica sobre el manejo de grupos focales incluyendo las diferentes técnicas.

Fase de elección, acercamiento a la muestra grupos focales y de entrega de oficios a las diferentes instituciones públicas o privadas de la ciudad de Loja.

Se inició con el acercamiento con diferentes instituciones públicas y privadas de las instituciones de la ciudad de Loja; con el fin de presentarles el proyecto de investigación, conocer si la institución permitiría a sus empleados a participar, conocer el interés de los empleados en el tema y confirmar su participación, inicialmente se planifico trabajar con personas que se encontrasen laborando y que recibieran una remuneración económica, se tomó en cuenta a los docentes de una institución educativa de la ciudad entregando un oficio al rector de dicha institución, más no se pudieron concretar el acceso a la muestra y se procedió a trabajar con personas ofreciendo sus servicios a un voluntariado social y estudiantes universitarios debido a la facilidad acogida y disponibilidad de los participantes una vez de haberles el tema de la investigación.

Fase de formación de grupos focales.

Después de haber confirmado el interés de las instituciones y de los participantes, se procedió a formar los grupos focales en relación al espacio disponible por las personas para poder realizar la actividad, y por particularidades específicas para así formar grupos homogéneos, cada grupo estaba conformado por 4 a 7 personas.

- Durante las sesiones de discusión se llevaron a cabo las siguientes fases:

Fase de firma de los consentimientos informados por parte de los participantes:

Después de explicarles una vez más en qué consistía la investigación, los participantes firmaron un consentimiento informado donde establecían estar de acuerdo de formar parte de la misma.

Fase aplicación de la ficha sociodemográficas:

Se aplicaron las fichas sociodemográficas a cada uno de los participantes, en donde cada una contestaba datos generales, como se explicó anteriormente, ya que se trabajó con personas ofreciendo sus servicios a un voluntariado social y estudiantes universitarios no pudieron establecer los últimos parámetros de la ficha tales como: sector de trabajo, tipo de contrato laboral, jornada laboral, antigüedad dentro de la empresa y salario mensual.

Fase de sesiones de discusión:

Una vez conseguido la aprobación de los participantes para formar parte de la investigación se procedió a realizar las diferentes reuniones con cada uno de los grupos focales. En cada una de las reuniones se procedió a: dar la bienvenida a los participantes; a explicar el procedimiento a los participantes; a responder sus diferentes inquietudes; a firmar los consentimientos informados y a llenar cada una de las fichas sociodemográficas de cada uno de los participantes de manera individual; y luego a la exposición de narraciones sobre diversos contextos situaciones laborales, en donde en cada historia se exponían conductas discriminatorias hacia los afroecuatorianos, así los participantes podían posteriormente exponer sus diferentes puntos de vista sobre las historias para lo cual se estableció un orden de intervención en donde cada uno contaba con aproximadamente 5 minutos para hacerlo, tiempo en el cual no se los interrumpía, y luego de cada intervención se debían hacer observaciones por los demás participantes en manera de debate, al final se agradeció a todos los participantes por su tiempo y por formar parte de la investigación.

- Después de las sesiones de discusión se llevaron a cabo las siguientes fases:

Fase de transcripción de datos de la ficha sociodemográfica al programa SPSS 24:

Se procedió a la transcribir los datos obtenidos a través de la ficha sociodemográfica en el programa SPSS 24, obteniendo así gráficos y tablas con datos estadísticos de los participantes de los grupos focales.

Fase de capacitación programas ATLAS.Ti 7:

Capacitación del uso del programa ATLAS.Ti 7 a través de una clase impartida por la PhD. Donatella Di Marco.

Fase de transcripción de datos de los diálogos de las sesiones de discusión al programa ATLAS.Ti 7:

Primero se procedió a transcribir cada uno de los diálogos mantenidos en los grupos focales en documento del programa Word, después dichos documentos fueron utilizados en el ATLAS.Ti 7 en donde se procedió a clasificar y etiquetar las citas dichas por los participantes, se codifico y relaciono entre sí a las etiquetas en base a los conceptos revisados en el marco teórico tales como “prejuicio”, “estereotipo”, “conducta discriminatoria”, etc., de todas los códigos se utilizó aquellas que más se relevantes a manera de redes semánticas dando como resultado las figuras relacionadas con las causas, consecuencias y acciones a tomar en contra de la discriminación, luego se utilizaron las etiquetas que más se relacionaban con los objetivos de la investigación, dando como resultados las cuatro figuras principales.

CAPÍTULO III: ANÁLISIS DE RESULTADOS

3.1. Resultados ficha sociodemográfica.

En el siguiente apartado se presentará una descripción de los resultados de las frecuencias en las fichas sociodemográficas.

Edad.

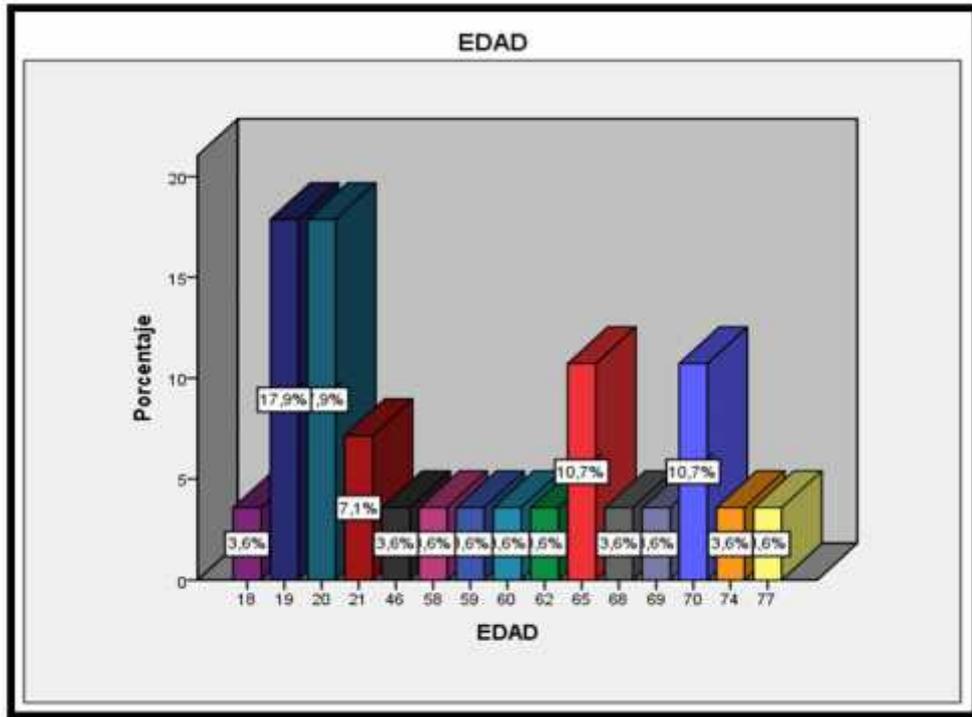


Figura 1. Porcentaje de la edad de los participantes.

Fuente: Ficha sociodemográfica para grupos focales por PhD. Donatella Di Marco, s.f.

Elaboración: Araujo Jaramillo, María José (2017).

Las edades de 19 y 20 años representan el 17,9%; las edades de 65 y 70 años simbolizan un 10,7%; mientras que las edades de 18, 46, 58, 59, 60, 62, 68, 69, 74 y 77 años constituyen el 3,6%.

Sexo.

Tabla 3. Sexo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mujer	26	92,9	92,9	92,9
	Hombre	2	7,1	7,1	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Fuente: Ficha sociodemográfica para grupos focales por PhD. Donatella Di Marco, s.f.
Elaboración: Araujo (2017).

El sexo femenino representa el 92,9% y el sexo masculino el 7,1%.

País de origen de los participantes.

Todos los participantes son de origen ecuatoriano, con una representación del 100%.

Origen cultural de los participantes.

Tabla 4. Origen cultural.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mestizo/a	19	67,9	67,9	67,9
	Blanco/a	9	32,1	32,1	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Fuente: Ficha sociodemográfica para grupos focales por PhD. Donatella Di Marco, s.f.
Elaboración: Araujo Jaramillo, María José (2017).

Los participantes de origen cultural mestizo representan el 67,9%, mientras que la representación de los blancos es del 32,1%

Estado civil.

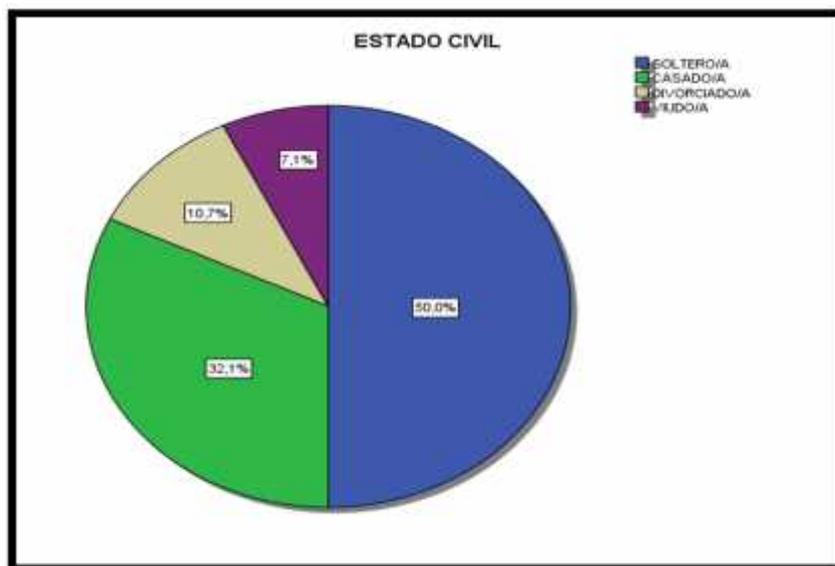


Figura 2. Estado civil.

Fuente: Ficha sociodemográfica para grupos focales por PhD. Donatella Di Marco, s.f.

Elaboración: Araujo Jaramillo, María José (2017).

Los participantes solteros representan el 50,0%; los casados el 32,1%; los divorciados el 10,7% y los viudos el 7,1%.

Número de hijos/as de los participantes.

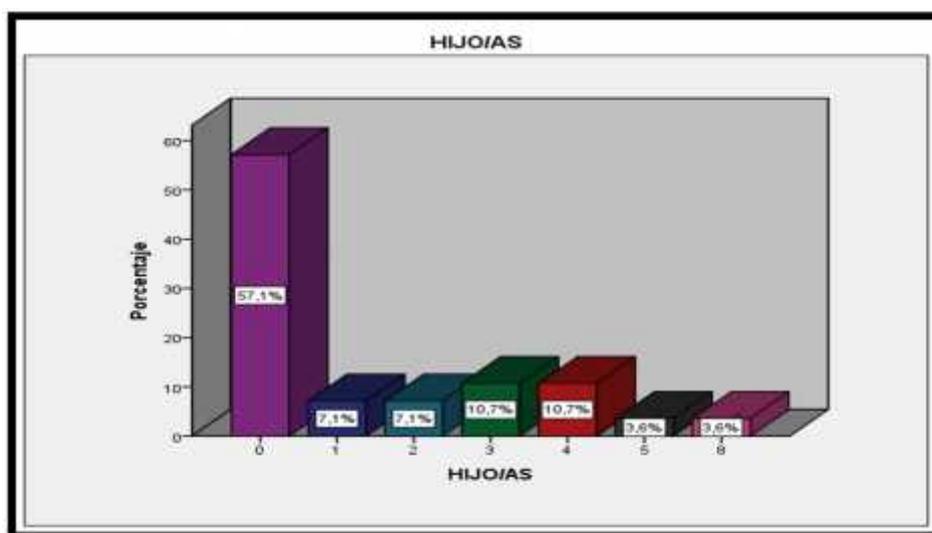


Figura 3. Número de hijos.

Fuente: Ficha sociodemográfica para grupos focales por PhD. Donatella Di Marco, s.f.

Elaboración: Araujo Jaramillo, María José (2017).

Los participantes que no tienen hijos representan el 57,1%; los que tienen tres o cuatro hijos representan el 10,7%; los que tienen uno u dos hijos el 7,1% y los que tienen cinco u ocho hijos el 3,6%.

Nivel de estudio de los participantes.

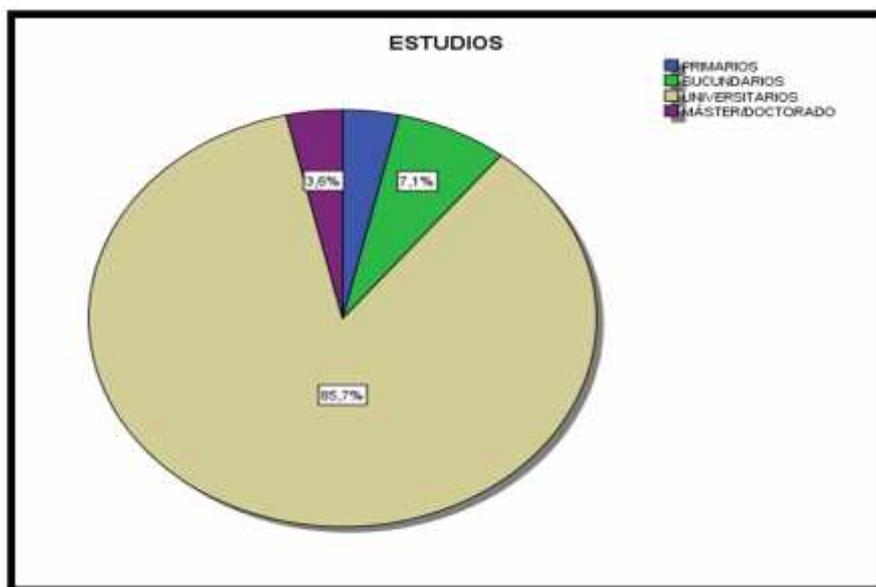


Figura 4. Nivel de estudio.

Fuente: Ficha sociodemográfica para grupos focales por PhD. Donatella Di Marco, s.f.
Elaboración: Araujo Jaramillo, María José (2017).

Los participantes que cuentan o que cursan estudios universitarios representan el 85,7%, los que cuentan con estudios secundarios representan el 7,1% y los que cuentan con estudios primarios o de master representan el 3,6%.

Ocupación.

Tabla 5. Ocupación.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Estudiante	13	46,4	46,4	46,4
	Voluntariado	15	53,6	53,6	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Fuente: Ficha sociodemográfica para grupos focales por PhD. Donatella Di Marco, s.f.
Elaboración: Araujo (2017).

El 53,6% de los participantes se encontraba realizando labores de voluntariado en una institución privada, mientras que el 46,4% se cursan sus estudios de tercer nivel.

3.2. Resultados grupos focales.

A continuación se presentan los resultados obtenidos dentro de la investigación, utilizando para ello el contenido de los diálogos mantenidos con los participantes en cada uno de los grupos focales acerca de los tres escenarios laborales. Como mencionado anteriormente se utilizó el programa ATLAS.Ti 7, para poder conceptualizar de mejor manera la información brindada por los participantes de todos los grupos focales se codificó cada idea manifestada por ellos con palabras clave, para así poder utilizar los códigos más importantes y representarlos a manera de redes semánticas, los cuatro primeros gráficos corresponden a la opinión de los participantes en relación a los objetivos de la investigación.

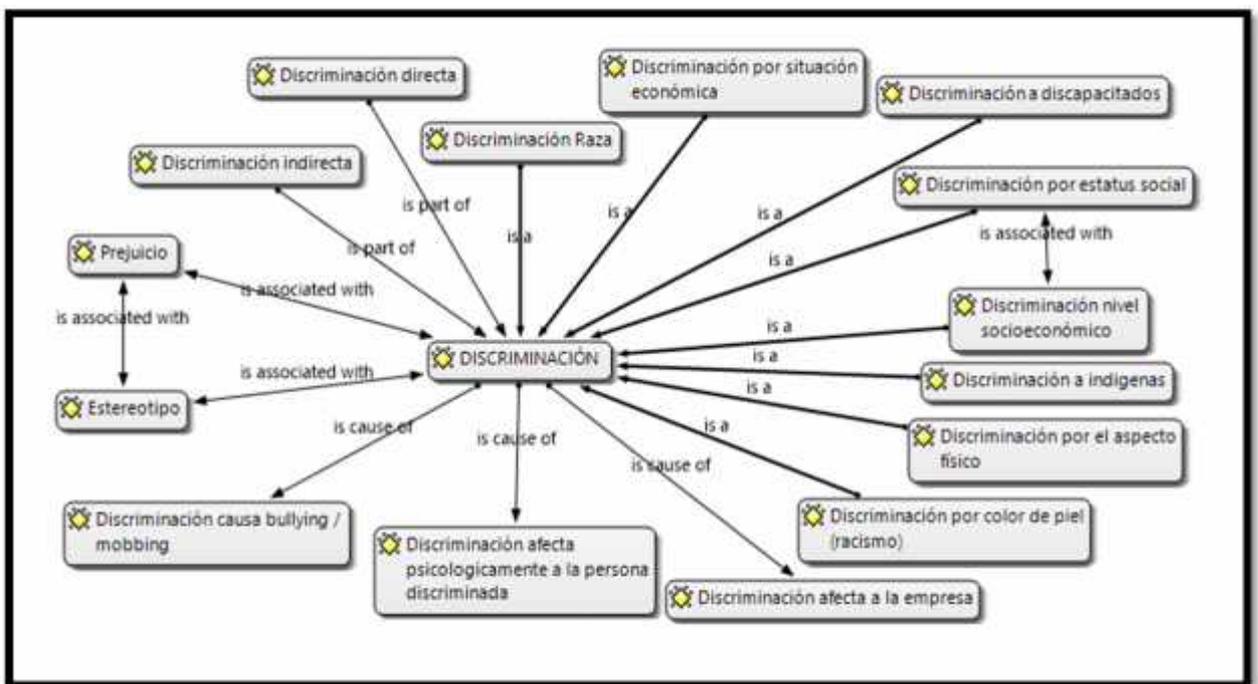


Figura 5. Conductas discriminatorias directas o sutiles, dentro de contextos laborales hacia la población afroecuatoriana en la ciudad de Loja.

Fuente: Grupos focales.

Elaboración: Araujo (2017).

Los participantes manifestaron que existe discriminación por: la raza, la situación económica, discapacidad, el estatus social que está relacionada con el nivel socioeconómico, ser indígenas y por el aspecto físico; la discriminación afecta a la empresa y afecta psicológicamente a la persona discriminada; es causa de mobbing o acoso laboral; la discriminación está asociada con el prejuicio y el estereotipo.

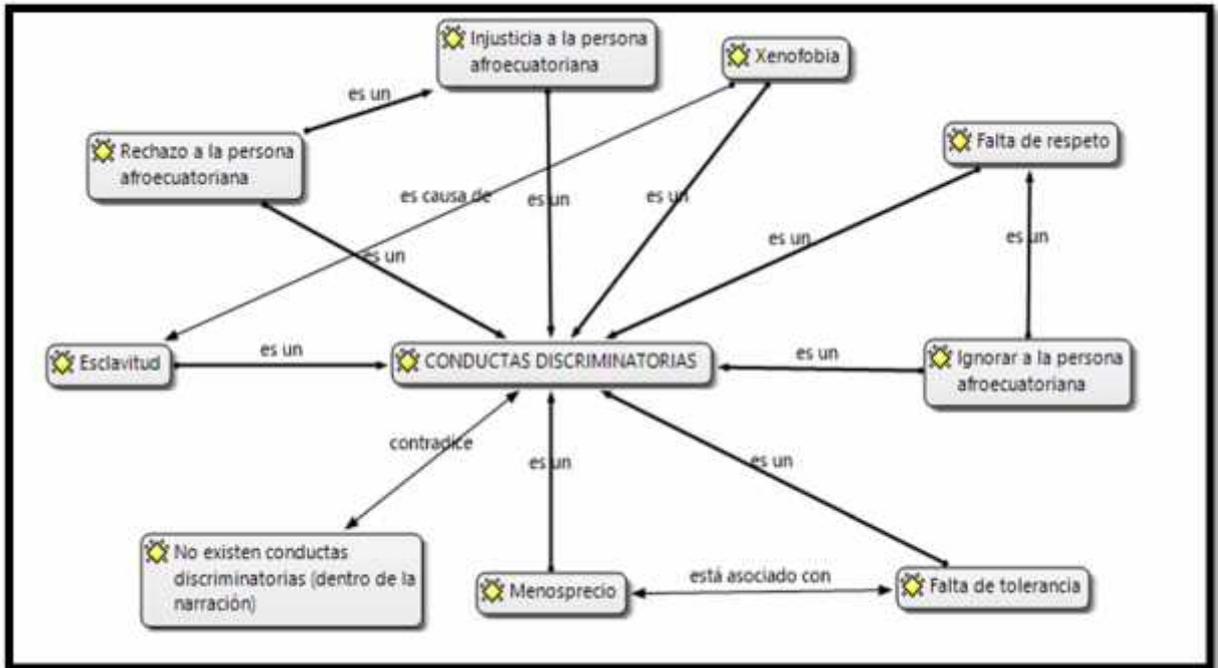


Figura 6. Conductas percibidas, consideradas como discriminatorias hacia las personas afroecuatorianas.

Fuente: Grupos focales.

Elaboración: Araujo (2017).

Los participantes consideraron que las conductas discriminatorias son: la xenofobia que era causa para la esclavitud (que se dio en tiempos pasados), el rechazo lo mismo que es una injusticia; el menosprecio que está asociado con la falta de tolerancia y el ignoro, lo cual es una falta de respeto; algunos también mencionaron que no existían conductas discriminatorias dentro de las narraciones, sino que podían existir otras causas que justificarían las mismas.

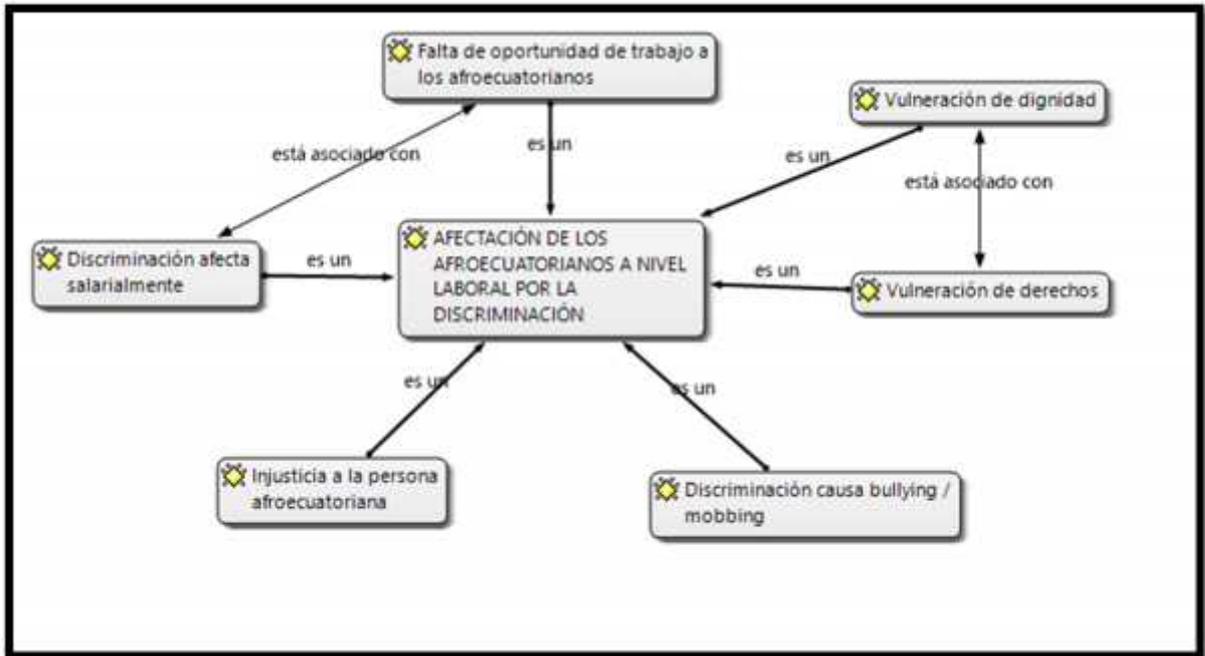


Figura 7. Afectación de la discriminación a las personas afroecuatorianas a nivel laboral.
 Fuente: Grupos focales.
 Elaboración: Araujo (2017).

Los participantes piensan que las afectaciones de los afroecuatorianos a nivel laboral por la discriminación son: la falta de oportunidad de trabajo la cual está asociada con el salario; la injusticia dentro de las empresas hacia las personas afroecuatorianas; el mobbing o acoso dentro de las empresas y la vulneración de derechos que están asociada con la vulneración de la dignidad.

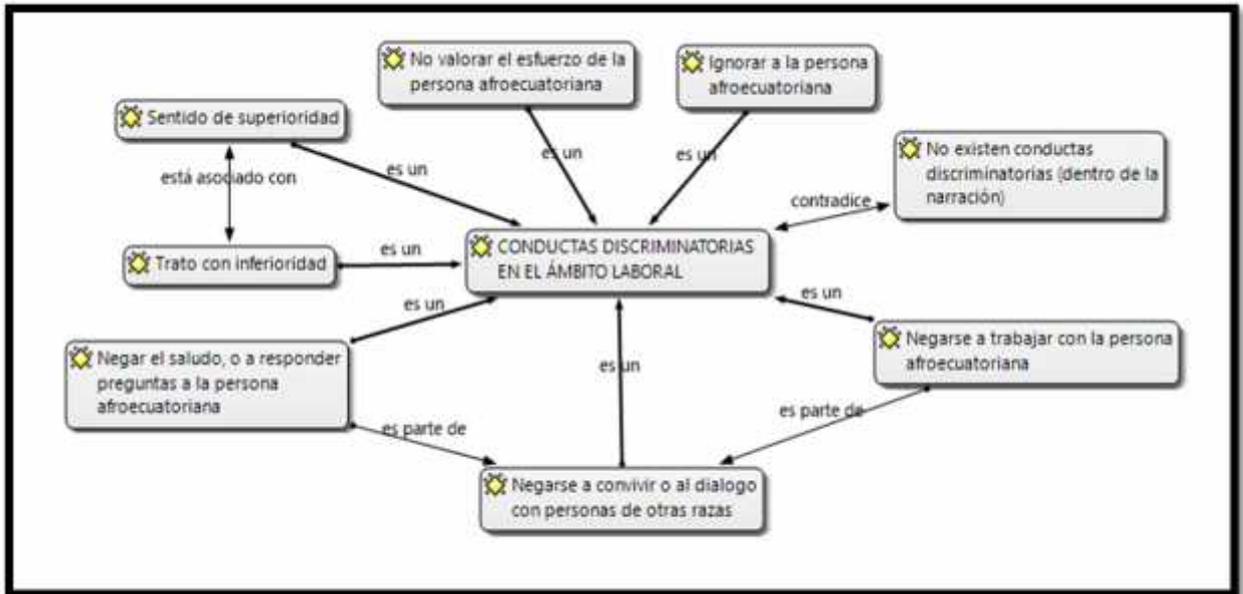


Figura 8. Conductas discriminatorias dentro de los ámbitos laborales hacia los afroecuatorianos.
 Fuente: Grupos focales.
 Elaboración: Araujo (2017).

Los participantes creen que las conductas discriminatorias en el ámbito laboral son: el no valorar el esfuerzo de la persona afroecuatoriana; el ignoro; el creerse superior lo cual está asociado con un trato con inferioridad a las personas de color; el negar el saludo o responder preguntas y negarse a trabajar con personas afroecuatorianas lo que es parte de negarse a convivir con personas de otras razas; algunos también mencionaron que no existían conductas discriminatorias dentro de las narraciones, sino que podían existir otras causas que justificarían las mismas.

Los siguientes gráficos adicionales que están basados en el criterio de los participantes en relación a las causas del comportamiento discriminatorio, los elementos para eliminar la discriminación y acciones que se deben tomar dentro de las instituciones para erradicar la misma.

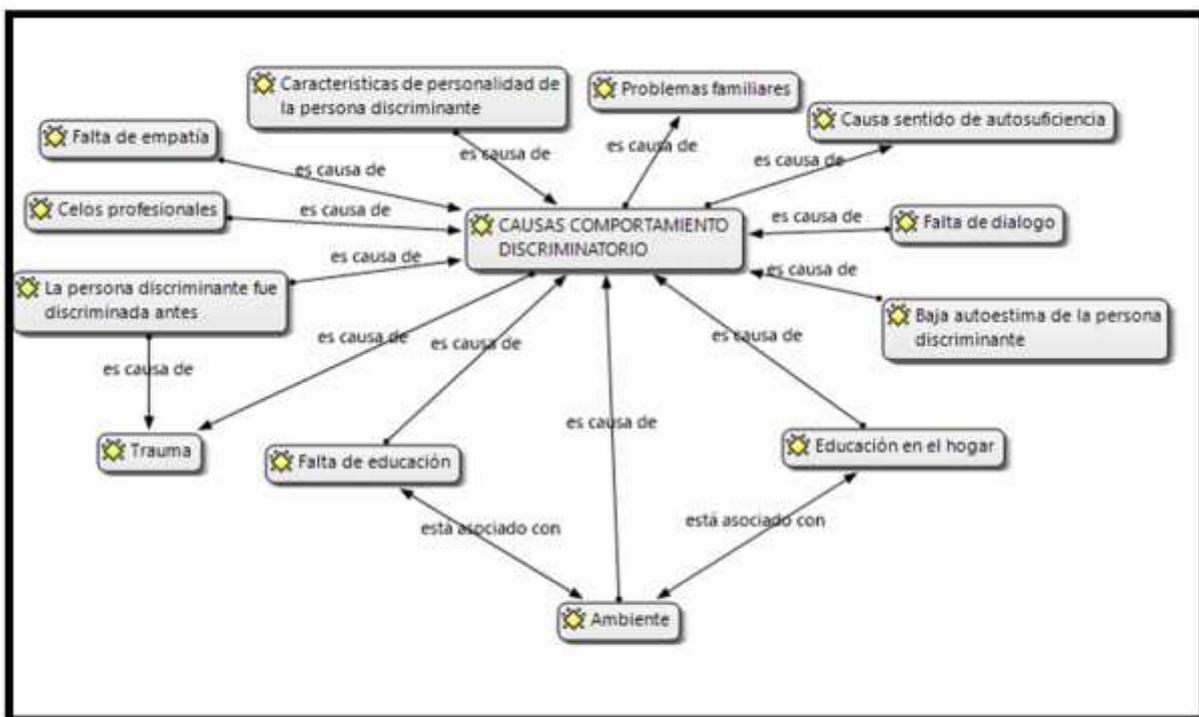


Figura 9. Causas comportamiento discriminatorio.
 Fuente: Grupos focales.
 Elaboración: Araujo (2017).

Los participantes de todos los grupos indicaron que las causas del comportamiento discriminatorio son: celos profesionales; algún trauma que puede haber sido causado si la persona discriminante fue discriminada antes; el ambiente que está asociado con la falta de educación y la educación en el hogar; falta de diálogo; problemas familiares; características de personalidad de la persona discriminante; baja autoestima de la persona discriminante; sentido de autosuficiencia; falta de empatía.

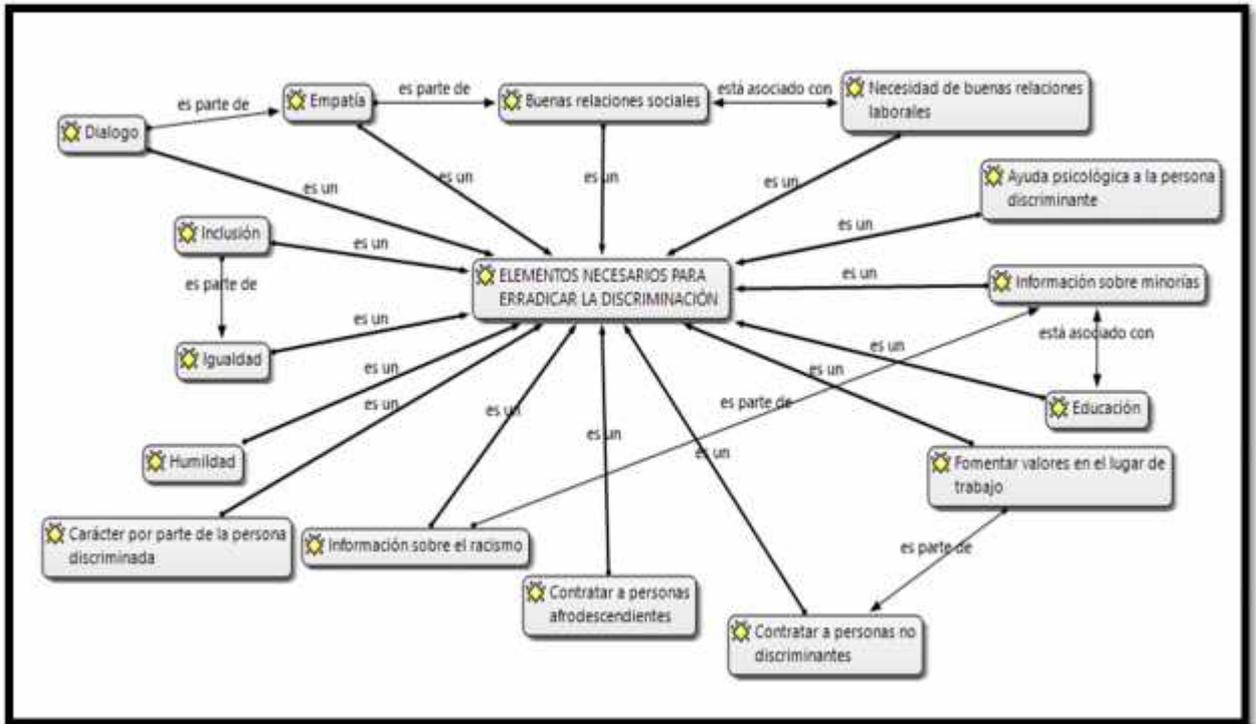


Figura 10. Elementos para erradicar la discriminación.

Fuente: Grupos focales.

Elaboración: Araujo (2017).

Los participantes de todos los grupos mencionaron que los elementos para erradicar la discriminación son: inclusión que es parte de la igualdad; carácter por parte de la persona discriminada; dialogo que es parte de la empatía, la misma que forma parte de las buenas relaciones sociales, que están asociadas a las buenas relaciones laborales; información sobre el racismo que es parte de la información sobre minorías que están asociadas a la educación; humildad; contratar personas afrodescendientes; contratar personas no discriminantes que forma parte de fomentar valores en el lugar de trabajo; ayuda psicológica a la persona discriminante.

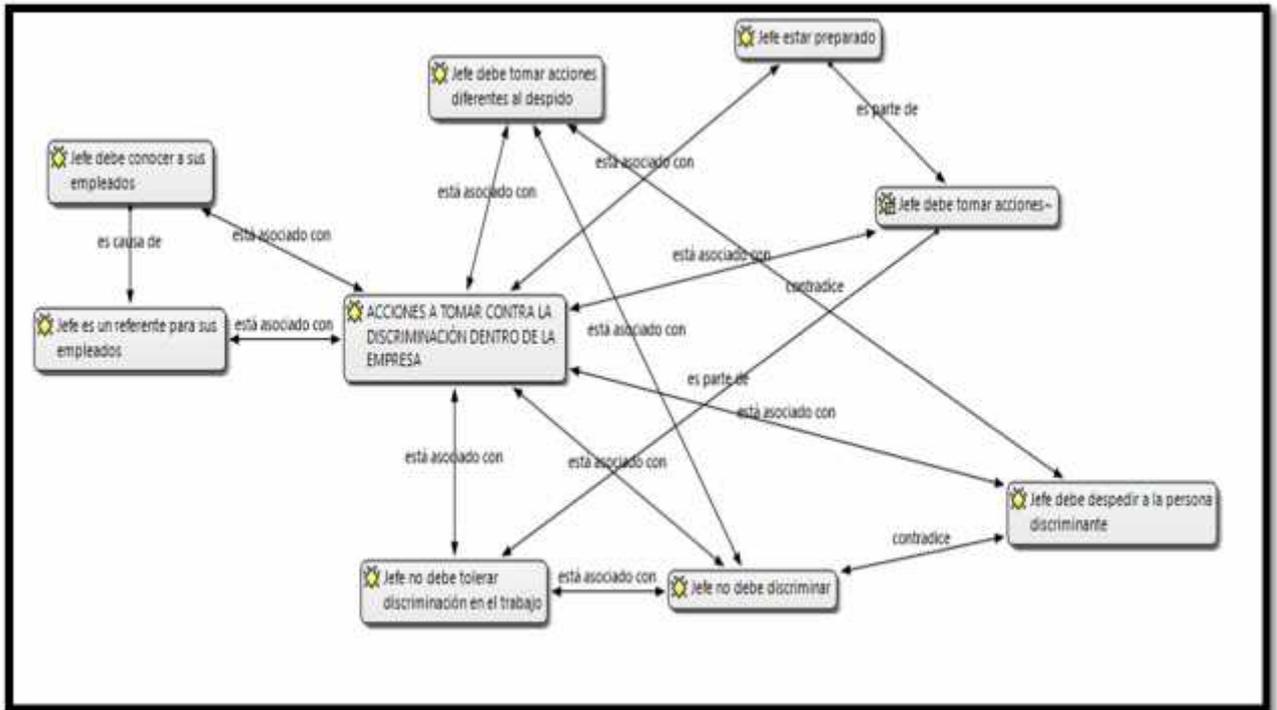


Figura 11. Acciones a tomar contra la discriminación dentro de la empresa.
 Fuente: Grupos focales.
 Elaboración: Araujo (2017).

Los participantes de todos los grupos mencionaron que las acciones a tomar contra la discriminación dentro de la empresa son: el jefe tiene estar preparado, lo que forma parte de que debe tomar acciones y de que no puede tolerar discriminación en el trabajo, la misma que está asociada con el hecho de que no debe discriminar, lo cual está asociado a que tiene que tomar acciones diferentes al despido, lo mismo que contradice el que despidiera a la persona discriminante, lo cual refutaría el tomar acciones diferentes al despido; los dirigentes son un referente para los empleados a causa de que los conocen.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN

La discriminación por el color de piel en el contexto laboral es una problemática que conlleva muchas repercusiones a las personas discriminadas y a las empresas, por ello se busca igualdad dentro de todas las instituciones para garantizar las mismas oportunidades a todas las personas sin distinción (Santos, 2014). En la actualidad aún no existen cuantiosas investigaciones acerca de las repercusiones de la discriminación a nivel personal y laboral, por ello intentaré dar respuesta a los objetivos y la información brindada por los participantes con bibliografía relacionada con cada tema.

Como objetivo general tenemos: Identificar si existen conductas discriminatorias directas o sutiles dentro de los contextos laborales hacia la población afroecuatoriana en la ciudad de Loja; los participantes de los 5 grupos focales, luego de leer cada uno de los escenarios laborales, llegaron a la conclusión que evidentemente sí existen conductas discriminatorias hacia esta población y que no solamente eran propias de las narraciones sino que esto ocurre con mucha frecuencia en las instituciones públicas y privadas de la ciudad.

Entre las conductas discriminatorias más importantes que los participantes mencionaron se dan por: la raza, la situación socioeconómica, discapacidad, ser indígenas, el aspecto físico y el estatus social que está relacionada con el nivel socioeconómico; alegando ideas como: “Yo creo también que la discriminación desde siempre ha existido, creo que se puede disminuir, pero no dejara de existir, creo que obviamente hay diferentes tipos de discriminación, ya sea por posición o estatus social.”, “Tal vez haya sido porque en el extranjero a él, a William, lo iban a discriminar, por venir de otro país y por no tener las mismas costumbres o tradiciones, porque siempre se ve, hasta el mismo caso de nosotros, cuando vienen personas de Saraguro.”, “La ve como algo inferior y piensa que no la tiene que saludar porque contestar a esa mujer inferior a mí, no solo ante los afro sino también con los indígenas tiene esa resistencia.”; las cuales están asociadas al prejuicio y el estereotipo afectando a nivel personal y profesional.

Acorde con la Unidad de estudio para la Prevención de la Discriminación (ESPREDI) del Centro de Documentación de Honduras (CEDOH, s.f.), existe la discriminación por aspectos naturales o inherentes (por causas que no podemos cambiar) y aprendidos o adquiridos (por causas que podemos cambiar pero es difícil por nuestras creencias, costumbres y valores), siendo el color de piel una discriminación por una causa natural debido a que no podemos cambiar el color de nuestra piel, entre los varios estereotipo y prejuicios que se hace hacia las personas afrodescendientes es considerarlos una raza inferior causando un aislamiento de sus costumbres y tradiciones culturales así como de su verdadera esencia étnica. Para erradicar la discriminación se ha creado varios acuerdos internacionales que protegen los

derechos humanos de los grupos minoritarios, constituyente este un eje principal de compromiso para los Estados (DPE, 2017).

La discriminación es un problema social que puede traer consigo muchas secuelas en la sociedad ecuatoriana, es muy difícil que consigamos ser considerados un país desarrollado si continuamos excluyendo a aquellas personas que también forman parte de ella y que han contribuido con grandes aportes, para ello debemos comenzar nosotros mismos eliminando los prejuicios y estereotipos que tengamos sobre otros grupos sociales, logrando así un cambio de actitud frente a estas personas.

En cuanto a los objetivos específicos, el primero de ellos busca identificar cuáles de las conductas percibidas pueden considerarse como discriminatorias hacia las personas afroecuatorianas, entre las más importantes que los participantes mencionaron se encuentran: el rechazo, el menosprecio y la falta de tolerancia; haciendo referencia a frases como: “A lo mejor, tal vez, le cayó mal, y le ve que está desempeñándose bien en el trabajo.”, “Influye mucho la incomprensión e intolerancia.”, “A veces la razón es que no hay conexión entre ciertas personas”, “La persona afro debe sentirse muy menospreciada al saber que su compañera no quiere trabajar con ella.”, entre otras.

Corroborando con esto Arrobo (2017), señala que la discriminación en Ecuador es indudable, ya que se puede observar en varios contextos haciendo evidente un notorio rechazo hacia los grupos étnicos minoritarios. El poder legislativo por mucho tiempo se negó a crear leyes que favorecieran a las personas de estos grupos haciendo difícil la inserción de los mismos a cargos públicos generando así repercusiones muy graves económicas de pobreza.

Cervone y Rivera (1999), manifiestan que las actitudes discriminantes en la vida cotidiana de las minorías raciales en Ecuador ocurren de varias formas, entre ellas una de las más importantes es la verbal, por lo general estas frases son ofensivas mostrando una resistencia evidente hacia este grupo; estas actitudes que se dan en contextos informales como: buses, centros de compra, parques, etc., se expande y se manifiestan en contextos formales como: centros educativos, centros de salud y otras instituciones.

Para la Fundación Regional de Asesoría en Derechos Humanos (INREDH, 2010) la intolerancia social esta relaciona con el miedo y el desconocimiento de las culturas “dominantes” que creen ser “superiores” a lo que es diferente o a las culturas consideradas “inferiores”, lo mismo que genera varias actitudes y sentimientos generalmente negativos, trayendo consigo actos de violencia así como otras formas de vulneración de derechos. La intolerancia forma parte de todas las formas de discriminación social siendo de los

componentes más particulares de la misma, sin este componente es muy difícil que los actos de negación, represión y rechazo se den.

Todos los participantes estuvieron de acuerdo con que estas actitudes deben erradicarse, y que la discriminación no debe ser tolerada bajo ninguna circunstancia manifestando su inconformidad con las personas que excluyen a otras por el color de piel exponiendo puntos de vista tales como: “Eso está muy mal visto, peor ahora que estamos en un sociedad, donde básicamente tenemos que tratar con todos.”, “Todos tienen que trabajar por igual, no tiene que haber discriminación por el tipo de piel.”, “Nosotros debemos hacer hincapié y pensar muchísimo en esta situación, porque hay personas que todavía en pleno siglo veintiuno menosprecian a los afro.”. El trabajo y aporte de los afrodescendientes en todo el mundo se ven minimizados, desmereciendo así el hecho de que les ha costado mucho más que a personas de otras etnias obtener todo lo que han logrado hasta ahora, es muy importante recalcar que debemos hacer frente a todo tipo de discriminación y no que las nuevas generaciones crezcan sin prejuicios, para que así se pueda lograr una verdadera igualdad y equidad. Siendo evidentes las conductas de rechazo y exclusión en Ecuador la implementación de sanciones para este tipo de actitudes se hace indispensable, la discriminación no debe ser tolerada por nadie.

Otro de los objetivos específicos consistía en: Analizar como la percepción de discriminación podría afectar a las personas afroecuatorianas a nivel laboral, los participantes señalaron que los afroecuatorianos podrían verse afectados de distintas maneras incluyendo: la falta de oportunidad de trabajo, el mobbing o acoso dentro de las empresas y la vulneración de derechos; refiriéndose así a opiniones como: “Lo de la narración se da en la vida real, se puede llamar también a la discriminación un tipo de bullying.”, “Todos somos iguales y estaría discriminando sus derechos o dignidad.”, “Sus derechos fueron violentados, porque no pueden tener una vida tranquila, porque viven en ambientes de discriminación y se les dificulta encontrar empleo.”.

Según el Fondo Económico Mundial (FEM, 2017), la discriminación afecta en la falta de oportunidades para los afrodescendientes incluso en países con economías estables, en el Reino Unido, por ejemplo, es más probable que tengan ocupaciones con salarios más bajos incluyendo negocios propios; en Estados Unidos también hay un trato menos equitativo en los lugares de trabajo para las personas de color en comparación a las personas de origen caucásico; en Australia, donde hay un gran porcentaje de personas de origen asiático, hay una mínima representación de las personas de este grupo étnico en las diferentes compañías.

En Latino América la realidad no es muy distinta, un estudio comparativo de etnicidad en nuestro continente realizado por la Universidad de Princeton indicó que el color de piel influye

en el desarrollo laboral de las personas, en México los estudiantes de piel clara tienen 11% más posibilidades de encontrar un empleo con un buen salario, en comparación a los universitarios de piel oscura quienes tienen solo un 4%. Así mismo demostró que en México el 49% de los trabajos como jornaleros, campesinos y quehaceres domésticos son realizados por personas de piel oscura y solo el 24% de estos trabajos generalmente mal remunerados son realizados por personas de piel clara, en Brasil la comparación es del 24% piel oscura y el 13% piel clara, en Colombia 35% piel oscura y el 29% piel clara y Perú 12% piel clara y el 7% piel oscura (Animal Político, 2015).

Es innegable que en la actualidad aún se intenta erradicar la discriminación y el racismo en las instituciones, es evidente que aún hay una gran dificultad para las personas afroecuatorianas para encontrar un empleo con un salario digno, puede que las personas encargadas de reclutar personal y gerentes de recursos humanos se preocupen por la imagen de empresa, creyendo así que contratar a una persona afroecuatoriana sería mal visto por clientes o inversionistas, es por ello que cada vez se vuelve más indispensable el educar a la sociedad en temas de inclusión; en alusión a esto los participantes rescataron frases como: “El jefe tal vez vea mal el contratar una persona de color porque piensa que los clientes no regresarían, es por eso que se debe educar a todos los miembros de la empresa para que puedan recibir a estas personas.”, “Las personas deben tener información sobre inclusión, en especial las que estén al frente de la compañía ya que las otras personas siguen sus pasos.”, “Todas las personas deben poder trabajar con sus compañeros y es algo que se les debe inculcar en el lugar de trabajo a través de charlas y material educativo.”

Debemos preocuparnos porque en las instituciones no se vulneren el derecho de las personas a obtener un trabajo, que sean valorados por su esfuerzo, evaluando así su desempeño y no condiciones ajenas como el color de piel, las personas que trabajan en recursos humanos deben conocer sobre todo tipo de grupos minoritarios y estar dispuestos a contratar al candidato idóneo independientemente de su etnia, las instituciones también deben promover el buen trato entre sus empleados y hacerles conocer sobre las políticas inclusivas (SIISE, 2005).

Como último objetivo específico tenemos: Conocer las conductas discriminatorias dentro de los ámbitos laborales hacia los afroecuatorianos, entre las que los participantes mencionaron: el no valorar el esfuerzo, creerse superior, un trato con inferioridad y negarse a trabajar con personas afroecuatorianas; mencionando varias ideas como: “Yo creo que es importante en estos casos no ver razas, sino ver la capacidad de la persona, ver lo que vale y lo que puede hacer.”, “Creo pues, si la señorita Sofía, ha tenido todas esas virtudes y valores, creo se

debería de valorar eso encima de la raza, por encima del color.”, “Su compañera se cree superior, cree ser mejor que ella cuando en realidad no lo es.”.

En el Ecuador el ser afroecuatoriano es sinónimo de ser pobre, esto debido a la falta de accesos a servicios como la educación y a la carencia de oportunidades laborales, el Estado ecuatoriano reconoció el problema y en la Constitución del 2008 incluyeron leyes que favorecieran la diversidad, hay que mencionar también que el trato igualitario y la no discriminación es una de las instancia implícita del contrato de trabajo incluyendo la equidad en el ingreso, es decir, todos somos iguales antes el Estado por ellos los empleados tienen los mismos derechos, incluyendo una remuneración acorde al puesto desempeñado y no debe existir inconsistencias o diferencias raciales ni de ningún otro tipo (Andrés, 2012).

Según la OIT (2011a), las minorías étnicas combaten con la desigualdad laboral incluso cuando la economía progresa, más aún en países con poco crecimiento económico donde es probable que las carencias y necesidades de las minorías sean más grandes siendo uno de los mayores indicadores los datos estadísticos que muestran la poca inclusión de grupos minoritarios a los diferentes puestos de trabajo, también revelan que a pesar del enorme trabajo y dedicación de las gobiernos, el progreso en materia de inclusión laboral es aun bastante lento y falta mucho por hacer.

Las empresas deben apreciar el talento de sus empleados y tratarlos a todos por igual, es sumamente importante que todas las personas dentro de la empresa se sientan lo suficientemente cómodas como para decir si algo les está molestan, y así solucionar los problemas de la mejor manera posible; es sustancial conocer que las personas no son solo otra herramienta económica, es por eso que deben ser valoradas por sus habilidades y deben tener la oportunidad de desarrollarse en su lugar de trabajo (Newstrom, 2011).

Debemos considerar que eliminar la discriminación favorece a todos, no solo a las personas que han sido víctimas de la misma, el suprimir la exclusión significa una sociedad más justa y equitativa, si podemos lograr igualdad entre los trabajadores evitaremos otras problemáticas como la corrupción y el nepotismo, haciendo así que las personas que ocupen un cargo lo hagan porque son las indicadas para ello independientemente de su color de piel y otras características personales; las ventajas de crear oportunidades para los afroecuatorianos son muchas, incluyendo todo el potencial y conocimiento que pueden aportar en un puesto de trabajo (Vivanco, 2015).

Así también los participantes mencionaron varias causas por las cuales creen que se da la discriminación entre las más rescatables incluyeron a: los celos profesionales, la falta de educación, falta de dialogo, y la falta de empatía; haciendo así mención de varios puntos de

vista tales como: “A veces los celos, como lo ve que es una persona que responde, entonces es de nombrarlo a él, pero prefiere a otra persona que tal vez no sea tan brillante como William.”, “Si un niño desde chiquito se educa en ese sentido al llegar a su madurez ya no va a tener problemas, se va a relacionar con todos.”, “Aprende a ser empáticos y convivir en estos tiempos con todas las personas, más aún si han puesto muchísimo esfuerzo en salir a delante y ser tratados igual a los demás”.

Para corroborar las causas referidas por los participantes, Daniel Ponce Vázquez director general adjunto de Vinculación, Programas Educativos y Divulgación del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación de México (CONAPRED, 2014) menciona que, la poca empatía y la falta de conocimiento que tenemos sobre otras culturas diferentes a la nuestra son dos de las causas de la promulgación de los prejuicios, los mismos que suelen terminar en sucesos de violencia e intolerancia, siendo la formación un importante factor para la erradicación todo acto discriminatorio.

Para poder sentir empatía es necesario poder comprender como se siente la persona que está siendo rechazada y excluida, para muchas personas se les es muy difícil el poder ponerse en el lugar de otro, esta habilidad es importante ya que así podemos actuar en relación a ella, y sentir afinidad por los demás más rápidamente. La empatía hace que se facilite la convivencia diaria, ya que otras actitudes poco empáticas incluyendo a las burlas, los sobrenombres y bromas que pueden ser consideradas como “inofensivas” pueden hacer que se cree un contexto hostil, generando también una baja autoestima en la persona que los recibe (Ministerio de Educación de Chile, 2013).

Las razones que los participantes mencionaron están ligadas a hechos muy frecuentes dentro de una empresa, es importante conocer las causas que una persona tiene para discriminar a otra por muchos motivos, pero el más importante es porque puede ser la respuesta a la solución del conflicto y puede ser la base para saber trabajar en materia de relaciones laborales y la mejora del clima laboral; es importante la educación y el hacer conocer a los empleados que la imagen que se le intente dar a la empresa no se perjudica al incluir a personas de otras etnias, sino que por el contrario, la inclusión realza el prestigio de toda organización que la implemente.

No porque se conozcan las razones para la discriminación y el racismo se vuelven justificables, es decir, no se puede permitir este tipo de comportamiento dentro de las instituciones y en caso de darse deberían ser sancionados, es importante que en cada lugar de trabajo se establezcan leyes específicas sobre la discriminación, para garantizar un buen clima laboral en el cual todos los empleados se sientan seguros. Es importante, también, generar espacios para que los empleados se conozcan para que puedan generar vínculos de

empatía y de relaciones de compañerismo, evitando así todos los incidentes e inconvenientes que pueda atraer la falta de empatía (Trebilcock, s.f.).

Entre los elementos que los participantes mencionaron que se necesita para erradicar la discriminación están: la inclusión, el dialogo, la empatía, buenas relaciones sociales y laborales, información sobre el racismo y sobre las minorías étnicas, así como la ayuda psicológica a la persona discriminante; mencionaron expresiones como: “Si se evidencia demasiada discriminación es importante que se hagan campañas y así la gente tome conciencia de los actos que se está realizando.”, “Lo más importante es enseñar a las personas sobre las distintas culturas que tiene el Ecuador para que no tengan problema para relacionarse con esas personas.”, “Hay que pensar en que la persona que discrimina también puede tener problemas, entonces también hay que brindarles apoyo”.

A los largo del tiempo ha habido varias propuestas para el dialogo y la erradicación del racismo, una de las más importantes es la promulgación de El Día Internacional de la Eliminación de la Discriminación Racial, propuesta por las ONU que se celebra cada 21 de marzo, que los derechos de igualdad y que desde su propuesta en el año 1966 se prohibió la discriminación en todos los instrumentos de derechos humanos imponiendo a los gobiernos de los todos los países alrededor del mundo a establecer acciones concretas contra del racismo, la xenofobia y otros tipos de discriminación tomando como referencia todas las repercusiones que está a traído anteriores (20 Minutos, 2017).

Para la erradicación de la discriminación son importantes varios elementos que deben ser inculcados a una muy temprana edad, si se les enseñe a los niños sobre cómo ser inclusivos con sus compañeros de clase es muy probablemente crecerán siendo adultos que acepten a todos por igual, es por eso que la educación en casa es primordial ya que son los padres los primeros referentes de los niños; si por el contrario los padres no inculcan estos valores a sus hijos y discriminan a sus compañeros de clases es importante que sean los maestros u otras personas adultas con autoridad sobre el niño los que se encarguen de hacer conocer al niño su error (Campaña latinoamericana por el derecho a la educación, 2013).

Si queremos una sociedad verdaderamente inclusiva en la cual todos logremos encajar y ajustarnos debemos comenzar por cambiar nosotros mismos, para ello debemos comenzar descartando todos los estereotipos y prejuicios que tengamos sobre otros grupos étnicos y que conozcamos más acerca de sus culturas y tradiciones, es posible que si generamos estos cambios en nosotros, las personas a nuestro alrededor tomen como referencia nuestras actitudes y comportamiento para imitarlos; como sabemos, lo logrado hasta ahora en materia de inclusión ha tardado muchos años, pero podemos trabajar para cambios igual de importantes o incluso más importantes en menos tiempo (Ferreira, 2011).

Las acciones que se debería tomar para eliminar contra la discriminación dentro de la empresa son: el jefe debe estar preparado, no debe tolerar discriminación en el trabajo y el jefe no debe discriminar; señalando opiniones tales como: “El director del personal o jefe deberá hablar para saber qué pasa, cual es el problema entre las dos.”, “Yo pienso que las autoridades deberían poner cartas en el asunto, antes de recibir a una persona darle cursos de relaciones humanas y explicarle que vendrán personas de todo tipo.”, “Es un pésimo jefe, no debería tener ese cargo, si discrimina primeramente, no es un persona apta para administrar personas en este caso.”.

Como lo veníamos analizando, sabemos que la discriminación trae muchas repercusiones a la empresa ya que crea una tensión en las relaciones entre los empleados y aumentan la posibilidad de demandas legales, por lo tanto una de las responsabilidades más importantes los dirigentes cualquier institución es contratar a personas que compartan los valores de la empresa en relación a la inclusión, además cuando una persona extranjera o de otra etnia es importante llevar un seguimiento de adaptación a su puesto de trabajo y de las nuevas relaciones de trabajo con sus compañeros (Organización Infórmate y Actúa, s.f.).

Las OIT y otras organizaciones reciben muchas quejas por temas de igualdad, lo que significa que las políticas sobre los derechos de los trabajadores están teniendo una menor prioridad en las empresas; proponiendo como respuesta un conjunto de varias medidas, incluyendo la preparación de las autoridades institucionales para la recolección de todos los datos y estadísticas sobre todos los posibles casos de discriminación para que tengan un panorama más claro acerca de cómo solucionar cada uno de ellos (OIT, 2011b).

Debido a que los jefes son un referente para sus empleados es esencial que den el ejemplo y no permita ningún tipo de discriminación, son varias las acciones que los jefes podrían incluir dentro de las empresas que lograrían mejorar la interrelaciones entre los empleados y por ende la calidad de servicio hacia los clientes, es importante que existan políticas institucionales que den a conocer a todos los trabajadores cuales son las reglas en cuando a el trato dentro del lugar de trabajo, el cual debe ser siempre respetuoso; así mismo la misión, la visión y la planificación de las empresas deben estar a favor no solo del crecimiento económico sino también deben estar pensadas en el personal y en los clientes.

El despido no necesariamente debe ser considerado como la primera acción cuando se den casos de discriminación, como mencionamos anteriormente hay que conocer las razones por la cual se dio antes de tomar cualquier decisión, el probable que el problema se solucione con el dialogo, más si no se llegase a ninguna solución se puede pedir ayuda a personas ajenas a la institución, por ejemplo un grupo ético, que den su opinión neutral sobre el tema con el mayor profesionalismo y considerando el contexto de la situación; es importante rescatar que

siempre se debe dar prioridad y solución a estos inconvenientes lo antes posibles y no dejar que lleguen a mayores.

CONCLUSIONES

- En los tres escenarios laborales se observaron conductas discriminatorias directas y sutiles hacia los afroecuatorianos, ya sea por parte de los superiores o de los compañeros de trabajo; las cuales no están distantes de la realidad de lo que pasa en las instituciones públicas y privadas de la ciudad de Loja.
- Todos los participantes de los grupos focales rechazan las conductas discriminatorias hacia las personas afroecuatorianas y rescatante que es importan la inclusión en los distintos contextos laborales.
- Las conductas discriminatorias más evidentes son: el rechazo, el menosprecio, la falta de tolerancia, el no valorar el esfuerzo de la persona afroecuatoriana, el ignorar a la persona afroecuatoriana, un trato con inferioridad, el negarse a convivir con personas de otras razas.
- La discriminación afecta a la persona discriminada a nivel laboral de muchas maneras especialmente: la falta de oportunidad de trabajo, el salario, el mobbing o acoso dentro de las empresas, así como la vulneración de derechos y de la dignidad.
- Las causas para el comportamiento discriminatorio son: celos profesionales, traumas o complejos psicológicos, el ambiente, la falta de educación, la educación en el hogar, falta de dialogo, problemas familiares, características de personalidad de la persona discriminante, baja autoestima, sentido de autosuficiencia y la falta de empatía.
- Para poder eliminar la discriminación en las instituciones públicas y privadas es importante: que el jefe esté preparado y tome acciones, no debe tolerar discriminación en el trabajo, no debe discriminar y debe conocer a sus empleados.

RECOMENDACIONES

- Las instituciones deben crear campañas contra la discriminación y el racismo, haciendo conocer a todos los empleados las costumbres y tradiciones de los afroecuatorianos y de las diferentes etnias que existen en el país, así como hacerles recalcar sobre la importancia de la inclusión de estas personas en los distintos puestos de trabajos.
- Las instituciones deben tener espacios para que sus empleados se conozcan e interactúen entre sí, esto es importante ya que mejorara las relaciones entre ellos y así trabajen en un ambiente donde todos se sientan seguros, también es fundamental el tomar en cuenta sus opiniones acerca de cualquier cambio que exista dentro de la empresa.
- Todo tipo de discriminación dentro de la empresa debe ser sancionado, siempre tomando en cuenta que este tipo de actitudes no pueden pasar por desapercibidas.
- Las leyes ecuatorianas deben garantizar que se cumpla el derecho de las personas afroecuatorianas a obtener un trabajo, con una remuneración justa que este esté en función a la labor realiza dentro de la institución.
- Las familias y centros educativos deben promover la inclusión desde una edad muy temprana, enseñando a los niños a convivir con compañeros de diferentes etnias, para que no crezcan con prejuicios e ideas equivocadas sobre las personas diferentes a ellos.

BIBLIOGRAFÍA

- 20 Minutos. (21 de marzo del 2017). Hace 51 años, Naciones Unidas instó a eliminar la discriminación racial. Recuperado de <http://www.20minutos.com.mx/noticia/200437/0/hace-51-anos-naciones-unidas-insto-a-eliminar-la-discriminacion-racial/>
- Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. (2010). *Manual de legislación europea contra la discriminación*. Luxemburgo.
- Allport, G.W. (1954). *La naturaleza del prejuicio*. Cambridge, Reino Unido: Addison-Weesley.
- Álvarez del Cuvillo, A. (2013). *Derechos Fundamentales en la Relación de Trabajo. Tema 2. Cuestiones generales sobre la discriminación*.
- Andrés L. (2012). *Racismo y discriminación laboral: afrodescendientes en Quito*. Recuperado de <https://revistas.arqueo-ecuatoriana.ec/en/cuadernos-de-investigacion/cuadernos-de-investigacion-11/264-racismo-y-discriminacion-laboral-afrodescendientes-en-quito>
- Anima Político. (5 de febrero del 2015). *Como afecta el color de piel de los mexicanos en su desarrollo laboral*. Recuperado de <http://www.animalpolitico.com/2015/02/la-discriminacion-por-color-de-piel-afecta-el-desarrollo-laboral-de-los-mexicanos/>
- Animal Político.. (5 de febrero del 2015). *Como afecta el color de piel de los mexicanos en su desarrollo laboral*. Recuperado de <http://www.animalpolitico.com/2015/02/la-discriminacion-por-color-de-piel-afecta-el-desarrollo-laboral-de-los-mexicanos/>
- Antón, J. (2005). *“Pueblos indígenas y afrodescendientes de América Latina y el caribe: relevancia y pertinencia de la información sociodemográfica para políticas y programas”*. Santiago de Chile.
- Antón, J. (2011). *El proceso organizativo afroecuatoriano: 1979 – 2009*. Quito, Ecuador. FLASCO
- Antón, J. Pila, V. y Caicedo, D. (2011). *Pueblos afrodescendientes y derechos humanos: Del reconocimiento a las acciones afirmativas*. Ministerio de Justicia, derechos humanos y cultos.
- Antón, J., y Del Popolo, F. (2008). *Visibilidad estadística de la población afrodescendiente de América Latina: aspectos conceptuales y metodológicos*. Santiago de Chile.
- Arrobo, N. (2017). *Ecuador: La discriminación en Ecuador*. Recuperado de <https://www.servindi.org/actualidad/2160>

- Arroyo, J. (2007). Discriminación positiva, diversidad cultural y justicia. *Revista Internacional de Filosofía*, (41), 141-156. Daimon.
- Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. [Const.]. En capítulo 2, sección 8, art. 33.
- Ashmore, R. D. (1970). Prejuicio: Causas y curas. *Psicología social: influencia social, cambio de actitud, procesos grupales y prejuicios*.
- Badilla A. E, y Urquilla B. (s.f). "El derecho al trabajo en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos".
- Bargh, J. A., Chaiken, S., Raymond, P., y Hymes, C. (1996). El efecto de evaluación automática: Activación de actitud automática incondicional con una tarea de pronunciación. *Diario de psicología social experimental*.
- Bastides, R. (1969). *Las Américas Negras*. Madrid, España: Alianza Editorial.
- Bello, Á y Hopenhayn M. (2001). *Discriminación étnico racial y xenofobia en América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile, Chile: Serie Políticas Sociales 47, CEPAL.
- Bello, M., y Rangel, M. (2002). *La equidad y la exclusión de los pueblos indígenas y afrodescendientes en América Latina y el Caribe*. CEPAL. Recuperado de
- Berges, B. M. (2008). *Discriminación, prejuicio, estereotipos: conceptos fundamentales, historia de su estudio y el sexismo como nueva forma de prejuicio. Iniciación a la Investigación*. Universidad de Jaén.
- Cabrera, L. (2012). *La discriminación y el derecho a la no discriminación*. México DF.
- Campaña latinoamericana por el derecho a a la educación. (2013). *Consulta sobre la discriminación en la educación en la primera infancia: un estudio desde la perspectiva de la comunidad educativa en escuelas de Brasil, Perú y Colombia*. Recuperado de http://www.campanaderechoeducacion.org/primerainfancia/wp-apyus/wp-content/uploads/2014/06/CLADE_consulta_version-final.pdf
- Carbonell, M. (2000). Constitucionalismo, minorías y derechos. *Isonomía. Revista de teoría y Filosofía del derecho*. Instituto Tecnológico de México, 12, 95-118.
- Carbonell, M. (2003). *El principio constitucional de igualdad*. Comisión Nacional de Derechos Humanos. México DF, México.

- Castillo, G. (9 de mayo del 2014). "Los afrodescendientes, sin oportunidades en América Latina". *Infobae*. Recuperado de <http://www.infobae.com/2014/05/10/1562717-los-afrodescendientes-oportunidades-america-latina/>
- Centro Cultural Afroecuatoriano (IFA). (2003) *Boletín Informativo Palenque (Quito)*, 22.4 (diciembre 2003). Quito, Ecuador.
- Centro Cultural Afroecuatoriano (IFA). (2009). *Vicariato Apostólico de Esmeraldas, Enciclopedia del saber Afroecuatoriano*. Esmeraldas, Ecuador: Gráficos Iberia.
- Centro de Documentación de Honduras (CEDOH). (s.f). *Nociones Fundamentales sobre la discriminación*. Recuperado de <http://www.cedoh.org/proyectos/discriminacion/files/Nociones.pdf>
- Centro por la Justicia y el Derecho Internacional (CEJIL). (2009). *La igualdad y la no discriminación en el sistema interamericano*. Washington D.C., USA.: Gaceta
- Centro por la Justicia y el Derecho Internacional (CEJIL). (2013). "*Convención Interamericana contra el racismo, la discriminación racial y formas conexas de intolerancia*". Recuperado de https://www.cejil.org/sites/default/files/legacy_files/ES%202013%20Convencion%20Interamericana%20sobre%20el%20racismo%2C%20la%20discriminaci%C3%B3n%20racial%20y%20formas%20conexas%20de%20intolerancia.pdf
- Cervone, E. (1999). En E. Cervone y F. Rivera (eds.). *Ecuador Racista: Imágenes e identidades*. FLACSO-Sede Ecuador.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2006). "*Pueblos indígenas y afrodescendientes de América Latina y el Caribe: información sociodemográfica para políticas y programas*". Recuperado de <http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/4132/S2006017.pdf?sequence=1#page=63>
- Comisión Europea para el empleo, asuntos sociales e inclusión. (s.f). "*Lucha contra la discriminación en el trabajo*".
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos de México (CNDH). (2012). *La discriminación y el derecho a la no discriminación*. Recuperado de http://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/2_Cartilla_Discriminacion.pdf

- Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CDESC). (1999). *Observación General No. 18. El derecho al trabajo (artículo 6 del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales)*.
- Congreso Nacional del Ecuador. (2006). *Ley de los Derechos Colectivos de los Pueblos Negros o Afroecuatorianos*. Recuperado de file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Ley+de+Derechos+Colectivos+del+Pueblo+Afroecuatoriano.pdf
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación de México (CONAPRED). (2014). *Falta de conocimiento de la diversidad cultural fomenta la discriminación - 21 de febrero - Día internacional de la Lengua Española*.
- Corporación Británica de Radiodifusión (BBC). (2002). *“Las razas no existen”*. Recuperado de http://news.bbc.co.uk/hi/spanish/science/newsid_2585000/2585667.stm
- D’Astous, A., Sanabria, R. y Pierre, S. (2003). *Investigación de mercados: Una manera de conocer preferencias, comportamientos y tendencias*. Grupo Editorial Norma.
- Defensoría Del Pueblo de Colombia. (1993). *Algunas precisiones sobre la violación de los Derechos Humanos en Colombia*. Serie Textos de Divulgación, (2).
- Defensoría del Pueblo Ecuador (DPE). (2012). *El pueblo afrodescendiente en el Ecuador: Informetemático* Recuperado de <http://repositorio.dpe.gob.ec/bitstream/39000/64/1/IT-010-PUEBLO%20AFRODESCENDIENTE%20EN%20EL%20ECUADOR.pdf>
- Defensoría del Pueblo Ecuador (DPE). (2017). *“Ejes de trabajo de la defensoría del pueblo”*. Recuperado de <http://www.dpe.gob.ec/lucha-contr-la-violencia-y-la-discriminacion/>
- Del Popolo, F. (2008). *Los pueblos indígenas y afrodescendientes en las bases de datos: Experiencias en América Latina*.
- Devine, P.G (1995). *Psicología social avanzada*. New York, USA: McGraw Hill.
- Di Marco, D. (s.f). Ficha Sociodemográfica. [Tablas 2-3-4-5] [Gráficos 1-2-3-4].
- Educalab España. (s.f). *“El concepto de discriminación y su tipología”*. Recuperado de http://recursostic.educacion.es/secundaria/edad/4esoetica/quincena8/quincena8_contenidos_4.htm
- El Comercio. (1 de noviembre del 2016). *El Estado adoptó acciones para garantizar el derecho a la no discriminación*. Recuperado de

<http://www.elcomercio.com/actualidad/acciones-derecho-discriminacion-ecuador-corte.html>

El Telégrafo. (21 de septiembre del 2011). Los afroecuatorianos en el censo del 2010. Recuperado de <http://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/columnistas/1/los-afroecuatorianos-en-el-censo-de-poblacion-2010>

El Telégrafo. (4 de julio del 2016). *La discriminación racial persiste, a pesar de que todos tenemos genes afros e indígenas.* Recuperado de <http://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/sociedad/4/la-discriminacion-racial-persiste-a-pesar-de-que-todos-tenemos-genes-afros-e-indigenas>

El Universo. (3 de noviembre del 2015). "Afroecuatorianos acuerdan impulsar una ley para ellos". Recuperado de <http://www.eluniverso.com/noticias/2015/11/03/nota/5220512/afroecuatorianos-acuerdan-impulsar-ley-ellos>

El Universo.. (1 de mayo del 2003). *Derechos de los trabajadores.* Recuperado de <http://www.eluniverso.com/2003/05/01/0001/8/C93A082898264BF8A5E2B7D9AD386708.html>

Ferreira, M. (2011). *Sociedad inclusiva e igualdad de oportunidades.*

Fondo Internacional de Emergencia de las Naciones Unidas para la Infancia (Unicef). (2007) – Mundo Afro. *La población Afrodescendiente en América Latina y el Caribe.* Panamá, Panamá: Unicef, 2007.

Foro Económico Mundial (FEM). (2017). *La discriminación racial en el trabajo perjudica a las personas y a las economías. ¿Qué podemos hacer al respecto?.* Recuperado de <https://www.weforum.org/es/agenda/2017/04/la-discriminacion-racial-en-el-lugar-de-trabajo-perjudica-tanto-a-las-personas-como-a-las-economias-que-podemos-hacer-al-respecto/>

Fundación Regional de Asesoría en Derechos (INREDH). (2010). *Discriminación.* Recuperado de <http://www.inredh.org/archivos/libros/discriminacion.pdf>

Grijalva, A. (s.f). *¿Qué son los derechos colectivos?.* Recuperado de <http://www.uasb.edu.ec/UserFiles/369/File/PDF/CentrodeReferencia/Temas%20de%20An%E1lisis/Admistraci%F3n%20de%20Justicia%20Ind%EDgena/Art%EDculos/agustingrijalva.pdf>

- Hasenbalg, C y Silva, N. (1988), *“Estructura social, movilidad e raça”* IUPERJ/ Vértice. Río de Janeiro, Brasil.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2010). Selección de la muestra. Hernández Sampieri R. Metodología de la investigación. New York: McGraw-Hill Interamericana.
- Hopenhayn, M., Bello, Á., y Miranda, F. (2006). *Los pueblos indígenas y afrodescendientes ante el nuevo milenio*. CEPAL.
- Instituto de Estadística Chile (INE). (2014). *“Primera Encuesta de Caracterización de la Población Afrodescendiente de la Región de Arica y Parinacota”*.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censo del Ecuador (INEC). (2010). *Censo 2010, Fascículo provincial LOJA*.
- Jaramillo, A y Carvajal A. M. (16 de julio de 2016). “La ONU hizo 33 observaciones sobre DD.HH. a Ecuador”. *El Comercio*. Recuperado de <http://www.elcomercio.com/actualidad/onu-informe-derechoshumanos-ecuador.html>
- Jurado, C. (2000). El racismo: Génesis y Desarrollo de una ideología de la Modernidad. *Revista de facultad de derecho de México*.
- Kassin, S. Fein, S. y Markus Rose H. (2010). *Psicología Social*. Wadsworth Cengage Learning.
- La Gaceta. (21 de abril del 2008). *La discriminación se sufre en silencio*. Recuperado de <http://www.lagaceta.com.ar/nota/269000/actualidad/discriminacion-se-sufre-silencio.html>
- Lara, CS. (1995). Las discriminaciones indirectas en el trabajo. *Revistas Científicas Complutenses*. España.
- López, A. (21 de marzo del 2015) “Día internacional para la eliminación de la discriminación racial (21 de marzo)”. *20 Minutos*. Recuperado de <http://blogs.20minutos.es/yaestaellistoquetodolosabe/dia-internacional-para-la-eliminacion-de-la-discriminacion-racial/>
- Mendoza, O. (s.f). *“Los refranes y su reproducción de la ideología racista en México”*. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.
- Miné, M. (2003). *“Los conceptos de discriminación directa e indirecta”*. ERA Additional Services.

- Ministerio de Desarrollo Social Uruguay (MIDES). (s.f). “*Cuatro de cada 10 afrodescendientes vive en pobreza, según estudio*”. Recuperado de <http://www.mides.gub.uy/innovanet/macros/TextContentWithMenu.jsp?contentid=10089&site=1&channel=innova.net>
- Ministerio de Educación de Chile. (2013). *Discriminación en el contexto escolar*. Recuperado de http://portales.mineduc.cl/usuarios/convivencia_escolar/doc/201309131534370.Discriminacionenelespacioescolar.pdf
- Ministerio de Interior de Ecuador. (2012). “*Manual de derechos humanos: una herramienta básica para los/as servidores públicos/as*”. Recuperado de <http://www.ministeriointerior.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/12/Manual-de-Derechos-Humanos.pdf>
- Montagut, E. (2016). “*Los orígenes del racismo contemporáneo. Documental historia sobre el racismo*”. Organización Antifexistes. Recuperado de http://www.antifeixistes.org/10137_los-origenes-del-racismo-contemporaneo-documental-historia-del-racismo.htm
- Montes, B. (2008). *Discriminación, prejuicio, estereotipos: conceptos fundamentales, historia de su estudio y el sexismo como nueva forma de prejuicio*. Universidad de Jaén. Recuperado de <http://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/ininv/article/viewFile/202/183>
- Moya, M. y Rodríguez Bailon, R. (2011). *Fundamentos de la psicología social*. Ediciones Pirámide.
- Naranjo, M. (1996). *La cultura popular en el Ecuador*. Segunda edición. Centro Interamericano de artesanías y artes populares. CIDAP.
- Nelson, T. (Ed.). (2009). *Manual del prejuicio*. Mahwah, New Jersey, USA: Lawrence Erlbaum Associates.
- Newstrom J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. Treceava edición. Mc Graw Hill.
- Nogueira Alcalá, H. (2006). *El derecho de la igualdad ante la ley, la discriminación y acciones positivas*. Universidad de Coruña.
- Ochoa, Á. (1997). *Afrodescendientes sobre piel canela*. El Colegio de Michoacán AC.

- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH). (2010). *“Derechos de las minorías: Normas Internacionales y orientaciones para su aplicación”*.
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH). (2013). *Guía de trabajo sobre cómo abordar un caso de discriminación racial*. El Salvador.
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH). (s.f. a). *“¿Qué son los derechos humanos?”*. Recuperado de <http://www.ohchr.org/SP/Issues/Pages/WhatAreHumanRights.aspx>
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH). (s.f. b). *Lucha contra la discriminación racial*.
- Organización de Naciones Unidas (ONU). (1948). *Declaración de los Derechos Humanos*.
- Organización de Naciones Unidas (ONU). (2008). *“Una breve historia sobre los derechos humanos”*.
- Organización de Naciones Unidas (ONU). (s.f). *“Luchemos contra el racismo”*.
- Organización Enredate. (s.f). *“Día Internacional para la Eliminación de la Discriminación Racial”*. Recuperado de <http://www.enredate.org/cas/dia-internacional-para-la-eliminacion-de-la-discriminacion-racial>
- Organización Entre Culturas. (2014). *Derecho a la igualdad: ¿qué pasa cuando no se cumple?*. Recuperado de <https://www.entreculturas.org/es/noticias/derecho-la-igualdad-qu-pasa-cuando-no-se-cumple>
- Organización Humanium (s.f). *“No discriminación: El derecho de los niños a la no discriminación”*. Recuperado de <http://www.humanium.org/es/no-discriminacion/>
- Organización Infórmate y Actúa. (s.f). *Guía contra la discriminación laboral para empresas*. Recuperado de http://www.informateyactua.org/Guia_CEAR.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2011b). *Luchar contra la discriminación en el trabajo: riesgo de avance*. *Trabajo: Revista de la OIT*. Revista N° 72, Agosto 2011.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2003a), *“La OIT lanza el primer informe global sobre discriminación en el trabajo”*.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2003b), *“Nuevo informe de la OIT sobre la discriminación en el trabajo: un panorama de esperanza y preocupación”*.

- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2009). *Salud y vida en el trabajo: Un derecho humano fundamental*.
- Organización Internacional del trabajo (OIT). (2016a). *“Las mujeres en el trabajo”*.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2016b). *“Desempleo en América Latina y el Caribe aumentaría en 2016”*.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT): (2011a). *Discriminación Racial y recesión económica mundial*.
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2017a). *“Derechos Humanos”*.
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2017b). *“Salud y derechos humanos”*.
- Organización Unidos por los Derechos Humanos (UHR). (s.f). *“Definición de los derechos humanos”*. Recuperado de <http://es.humanrights.com/what-are-human-rights/>
- Pérez, T. (2006). *“Discriminación indirecta, acción positiva y transversalidad de género”*. Universidad de Cádiz.
- Presidencia de la República de México (2013) *“7 Formas de discriminación que debes denunciar”*. Gobierno de México. Recuperado de <http://www.gob.mx/presidencia/articulos/7818>
- Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos Nicaragua [PDDH]. (2012). *Derechos Humanos de las Poblaciones Afrodescendientes*. Recuperado de <http://www.oacnudh.org/wp-content/uploads/2013/02/Mo%CC%81dulo-de-capacitacio%CC%81n-portada.pdf>
- Rannauro Melgarejo, E. (2011). El derecho a la igualdad y el principio de no discriminación: la obligación del gobierno de México para realizar la armonización legislativa con perspectiva de género. *Revista del Instituto de Ciencia Jurídicas de Puebla (IUS)*.
- Real Academia de la Lengua Española (RAE). (s.f). Diccionario de la Lengua Española. *“Racismo”*. Recuperado de <http://dle.rae.es/?id=V0WHEQ2>
- Rojas, P. (2006). *La discriminación en los procesos de selección de personal*. Oficina Internacional de Trabajo. Ginebra.
- Roth, H. (2010). *Empoderamiento-La cultura, reclamando derechos e identidad y expresión poética en el Valle del Chota*. Hamilton College.
- Rubio Arribas, J. (2012). *Factores Sociológicos De “La Discriminación Sociolaboral”*.

Nomadas, (35).

Sader, E. (2016). *El derecho humano al empleo*. Organización Alai. Recuperado de <http://www.alainet.org/es/articulo/181195>

Sánchez J. (s.f). "*Diagnóstico de la problemática afroecuatoriana y Propuestas de Acciones Prioritarias. Apuntes sobre la historia de los afrodescendientes en el Ecuador*". Sistema de Indicadores Sociales de Ecuador (SIISE). Recuperado de http://www.siise.gob.ec/siiseweb/PageWebs/pubsis/pubsis_F019.pdf

Sánchez, M. y Martínez-Pecino, R. (2012). *Introducción a la psicología social*. Ediciones Pirámide.

Sánchez, M. y Martínez-Pecino, R. (2012). *Introducción a la psicología social*. Ediciones Pirámide. [Tabla 1].

Sánchez, N. (2014). *Historia mínima de la población de América Latina*. Turner Publicaciones S.L.

Santos, M. (2014). *La discriminación racial, étnica y social en Perú: balance crítico de la evidencia empírica reciente*. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/debatesensociologia/article/viewFile/10966/11477>

Secretaría de Educación de Veracruz (SEV). (2013). *Grupos focales: Focus group*. Recuperado de: <http://www.sev.gob.mx/educacion-media-superior-y-superior/files/2013/10/Grupos-Focales-version-3.pdf>

Secretaría de Educación de Veracruz (SEV). (2013). *Grupos focales: Focus group*. Recuperado de: <http://www.sev.gob.mx/educacion-media-superior-y-superior/files/2013/10/Grupos-Focales-version-3.pdf>. (p. 11-13) [Tabla 3].

Secretaría Nacional de Buen Vivir. (2013). "*06. Objetivos Nacionales para el Buen Vivir*". Gobierno del Ecuador. Recuperado de <http://www.buenvivir.gob.ec/documents/10157/13136/6+Objetivos+nacionales+para+el+Buen+Vivir.pdf>

Sistema de Indicadores Sociales del Ecuador (SIISE). (2005). *Plan de igualdad de oportunidades de las mujeres ecuatorianas*. Recuperado de http://www.siise.gob.ec/siiseweb/PageWebs/pubsim/pubsim_M009.pdf

- Sistema de Indicadores Sociales del Ecuador (SIISE). (s.f). *Derechos humanos de los afroecuatorianos*. Recuperado de http://www.siise.gob.ec/siiseweb/PageWebs/pubsis/pubsis_F001.pdf
- Sutton, A. y Ruiz, M. (2012). *La técnica de los grupos focales*. Recuperado de <http://riem.facmed.unam.mx/node/104>
- Trebilcock, A. (s.f.). *Relaciones laborales y gestión recursos humanos*. Recuperado de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Enciclopedia OIT/tomo1/21.pdf>
- Valenzuela, M. D. L., Gamboa Suárez, M., Vera León, J., Cárdenas Eguiluz, I., y Flores González, J. (2009). *Curso taller: Y tú, ¿cómo discriminas? Programa para adolescentes*.
- Vera, R. (2016). *Mujeres afroecuatorianas en Quito: identidad, resistencia y acción política*. Biblioteca Digital de Vanguardia para la investigación en Ciencias Sociales. Región Andina y América Latina.
- Vivanco, T. (31 de octubre del 2015). "La discriminación y la corrupción perjudican los derechos humanos". *Diario Correo (Perú)*. Recuperado de <https://diariocorreo.pe/ciudad/la-discriminacion-y-la-corrupcion-perjudican-los-derechos-humanos-629571/>
- Zapirain, H. (s.f.). *Derechos Humanos y trabajo*. Ministerio de trabajo y seguridad social de Uruguay. Recuperado de <https://www.mtss.gub.uy/documents/11515/785fb221-b117-44a6-8648-d3729f657b2b>

ANEXOS

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 mayor número de horas.

1. Edad	
2. Sexo	<input type="checkbox"/> Mujer <input type="checkbox"/> Hombre
3. País de origen	
4. Origen cultural	<input type="checkbox"/> Indígena <input type="checkbox"/> Afroecuatoriano/a, Afrodescendiente <input type="checkbox"/> Mulato/a <input type="checkbox"/> Montubio/a <input type="checkbox"/> Mestizo/a <input type="checkbox"/> Blanco/a <input type="checkbox"/> Otro/a
5. Estado civil	<input type="checkbox"/> Soltero/a <input type="checkbox"/> Casado/a <input type="checkbox"/> Divorciado/a <input type="checkbox"/> Unión libre <input type="checkbox"/> Viudo/a <input type="checkbox"/> Otro. Por favor especificar _____
6. Hijos/as	<input type="checkbox"/> Sí: Número _____ <input type="checkbox"/> No
7. Estudios	<input type="checkbox"/> Sin estudios <input type="checkbox"/> Primarios <input type="checkbox"/> Secundarios <input type="checkbox"/> Universitarios <input type="checkbox"/> Máster/Doctorado
8. Sector en el que trabaja	
9. Puesto de trabajo	

10. Tipo de contrato laboral	<input type="checkbox"/> Indefinido <input type="checkbox"/> A prueba <input type="checkbox"/> Eventual <input type="checkbox"/> Ocasional <input type="checkbox"/> De temporada
11. Jornada laboral	<input type="checkbox"/> Tiempo completo <input type="checkbox"/> Tiempo parcial <input type="checkbox"/> Indicar n° de horas aprox. a la semana _____
12. Antigüedad en la empresa	<input type="checkbox"/> _____ años y _____ meses (aprox.)
13. 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

Narración 1.-

Sofía es afroecuatoriana de 30 años de edad que vive con sus padres y que hace seis meses ingresó a trabajar en un prestigioso banco de la ciudad como asistente de finanzas.

Sofía ya había trabajado anteriormente en tres instituciones bancarias y nunca tuvo problemas relacionándose con sus compañeros de trabajo, y siempre ha tenido buenas relaciones con ellos y con sus supervisores. No obstante, ahora le parece sumamente difícil relacionarse con Luisa, una de sus nuevas compañeras de trabajo. Siempre que llega a la oficina, Luisa nunca saluda y, muchas veces, no contesta a las preguntas de trabajo de Sofía.

Hace una semana, el director financiero pidió a Luisa trabajar con Sofía en un manual de buenas prácticas para mejorar la atención del banco a los clientes, pero Luisa se reusó diciendo, frente a Sofía, que prefería trabajar sola.

Narración 2.-

William es un afroecuatoriano de 28 años de edad, quien se graduó hace cinco años de abogado y después de aproximadamente dos años de no encontrar empleo, comenzó a trabajar en una importante firma de abogados para poder mantener a su esposa y a su hijo de tres años. Es sumamente inteligente y muchos de sus compañeros afirman que les encanta trabajar con él, por su disponibilidad y sus conocimientos.

Daniel, juez de la firma de abogados y jefe de William, parecía no tener problemas para trabajar o relacionarse con él, siempre trataba y daba a todos sus empleados las mismas indicaciones u órdenes de manera general.

Cuando pidieron a Daniel sugerir nombres de personas que pudieran estudiar en el extranjero y ascender de puesto, todos estaban convencidos que William iba a ser la persona elegida, pero finalmente Daniel eligió a otro compañero.

Narración 3.-

Rafaela es un afroecuatoriana de 37 años, que desea trabajar en una oficina de atención al cliente de un hospital muy famoso a nivel nacional. Su función sería registrar todas las quejas y los problemas que los pacientes y familiares llegasen a tener, en lo cual Rafaela tiene mucha experiencia, como demuestra su hoja de vida. Además de Rafaela, había 15 personas más que postulaban para el puesto, aunque ella era la única afroecuatoriana.

Leticia es la gerente de este hospital desde hace varios años, donde nunca antes se había postulado una persona afroecuatoriana para algún puesto. Luego de las pruebas técnicas, Leticia convocó a un segundo llamado a todos los postulantes, con la única excepción de Rafaela.

Cuando le preguntaron el porqué, Leticia dijo que se debía a su edad, ya que la creía demasiado mayor para un puesto de atención al cliente, y que no tenía ningún problema con la postulación de una persona afroecuatoriana. No obstante, uno de los candidatos que fueron convocados tenía la misma edad de Rafaela.