

Elementos de discriminación estructural y brechas de desigualdad laboral hacia los pueblos indígenas mexicanos

Alicia Puyana Mutis
Jorge E. Horbath





**GOBIERNO DE
MÉXICO**

GOBERNACIÓN
SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN



CONAPRED
CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR
LA DISCRIMINACIÓN

DIRECTORIO

SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN

Olga Sánchez Cordero
Secretaria

CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN

Mónica Maccise Duayhe
Presidenta

JUNTA DE GOBIERNO

Representantes del Poder
Ejecutivo Federal

Alejandro de Jesús Encinas Rodríguez
Secretaría de Gobernación

Victoria Rodríguez Ceja
Secretaría de Hacienda y Crédito Público

Hugo López-Gatell Ramírez
Secretaría de Salud

Marcos Bucio Mújica
Secretaría de Educación Pública

Alfredo Domínguez Marrufo
Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Iván Rico López
Secretaría de Bienestar

Marta Clara Ferreyra Beltrán
Instituto Nacional de las Mujeres

Representantes de la Asamblea Consultiva ante la Junta de Gobierno

Mariclaire Acosta Urquidi
Haydeé Pérez Garrido
Carlos Heredia Zubieta
Miguel Concha Malo
José Antonio Guevara Bermúdez
Amaranta Gómez Regalado
Mauricio Meschoulam

INSTITUCIONES INVITADAS

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

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

Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas

Instituto Mexicano de la Juventud

Instituto Nacional de Migración

Instituto Nacional de las Personas
Adultas Mayores

Sistema Nacional para el Desarrollo
Integral de la Familia

Órgano de vigilancia

Manuel Peralta García
Saúl Bolaños Bolaños
Secretaría de la Función Pública

ASAMBLEA CONSULTIVA

Mariclaire Acosta Urquidi
Presidenta

Elena Azaola Garrido
Marcelina Bautista Bautista
Leticia Bonifaz Alfonso
Miguel Concha Malo
Sarah Corona Berkin
Jessica Marjane Durán Franco
Mario Luis Fuentes Alcalá
Amaranta Gómez Regalado
José Antonio Guevara Bermúdez
Carlos Heredia Zubieta
Mauricio Meschoulam
Pedro Sergio Peñaloza Pérez
Patricio Solís Gutiérrez
Haydeé Pérez Garrido
Jacqueline Peschard Mariscal
Diego Petersen Farah
Carlos Puig Soberon
Alejandro Ramírez Magaña
Estefanía Vela Barba

Elementos de discriminación estructural y brechas de desigualdad laboral hacia los pueblos indígenas mexicanos



**GOBIERNO DE
MÉXICO**

GOBERNACIÓN
SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN



CONAPRED
CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR
LA DISCRIMINACIÓN

Personas autoras: Alicia Puyana Mutis, Jorge E. Horbath
Coordinación editorial: Génesis Ruiz Cota.
Diseño y formación: Karla María Estrada Hernández
Cuidado de la edición: Armando Rodríguez Briseño y Luis Felipe Ramos Martínez.
Fotografía de portada: Antonio Saavedra

Primera edición: diciembre de 2019.

© 2019. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.
Dante 14, colonia Anzures,
alcaldía Miguel Hidalgo,
11590, Ciudad de México
www.conapred.org.mx

ISBN: 978-607-8418-34-3 (Elementos de discriminación estructural y brechas de desigualdad laboral hacia los pueblos indígenas mexicanos)

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

Ejemplar gratuito. Prohibida su venta.

Impreso en México. *Printed in Mexico.*

Índice

Presentación	9
Discriminación estructural y desigualdad profunda: los pueblos indígenas de México y el mundo del trabajo.....	11
Agradecimientos.....	17
Introducción.....	19
Primera parte: La discriminación étnica y los criterios de identificación de la población indígena.....	23
La discriminación étnica en México. Una fuente de desigualdad	25
¿Qué es discriminación?.....	25
¿Quién es indígena?	28
La discriminación a los pueblos indígenas y la igualdad real	31
<i>Los canales en los que se ejerce la discriminación étnica y su impacto en el campo laboral</i>	33
Círculos viciosos de discriminación étnica labora.....	42
<i>Las brechas educativas y la discriminación étnica. Las diferencias entre la población indígena</i>	42
<i>La geografía de la discriminación étnica</i>	46
Segunda parte: desigualdad y discriminación laboral hacia la población indígena.....	53
La discriminación laboral hacia indígenas según el Censo de 2010 y la Encuesta Intercensal 2015	55
Segregación ocupacional hacia las personas indígenas.....	59
Diferencias de remuneración y escolaridad entre la población ocupada indígena y no indígena	61
<i>Situación en el trabajo de las personas indígenas y las brechas de ingreso y educación</i>	65

<i>Diferencias de prestaciones sociales entre indígenas y no indígenas</i>	<i>71</i>
Diferencias por atributos indígenas	73
<i>Diferencias en la población total indígena y la población</i> <i>en edad de trabajar.....</i>	<i>74</i>
<i>Diferencias ocupacionales entre la población indígena por atributos.....</i>	<i>77</i>
Tercera parte. Conclusiones.....	89
En el ámbito del trabajo	91
Acerca de los métodos de identificación y recolección de información sobre la población indígena.....	94
Referencias	97
Anexo 1	107
Anexo 2	109
Anexo 3	113
Anexo 4	121

Índice de cuadros, gráficas y mapas

Cuadros

Cuadro 1. Población indígena de México según criterios de identificación y bases de datos.....	30
Cuadro 2. Número y porcentaje de hogares por nivel de instrucción aprobado y autoadscripción étnica y lengua de la persona jefe de hogar, 2014	43
Cuadro 3. Ingreso promedio trimestral del hogar, por nivel de instrucción aprobado por la persona jefe de hogar, autoadscripción étnica y lengua indígena, 2014	45
Cuadro 4. México. Tipo de municipio según nivel de concentración de la población indígena por autoadscripción, 2015	48
Cuadro 5. México. Tipo de municipio según nivel de concentración de la población indígena que habla una lengua indígena, 2015	50
Cuadro 6. Índices de Gini de concentración del ingreso, según identidad étnica, 2014.....	51
Cuadro 7. Distribución porcentual de la población indígena y no indígena de 3 años y más por sexo, según zonas y grupos de edad, 2010 y 2015	56
Cuadro 8. Distribución porcentual de la población en edad de trabajar indígena y no indígena por sexo, según zonas y condición de actividad, 2010 y 2015	58
Cuadro 9. Brechas porcentuales de ingreso y escolaridad de la población ocupada indígena y no indígena por sexo, según zonas y ramas de actividad, 2010 y 2015	63
Cuadro 10. Distribución porcentual de la población ocupada indígena y no indígena por sexo, según zonas y situación en el trabajo, 2010 y 2015	66

Cuadro 11. Brechas porcentuales de ingreso y escolaridad de la población ocupada indígena y no indígena por sexo, según zonas y situación en el trabajo, 2010 y 2015	68
Cuadro 12. Distribución porcentual de la población ocupada indígena y no indígena por sexo, según zonas y prestaciones sociales que reciben, 2010 y 2015	71
Cuadro 13. Distribución porcentual de la población indígena en edad de trabajar por habla de lengua indígena, autoadscripción y sexo, según zonas y condición de actividad, 2010 y 2015.....	75
Cuadro 14. Ingreso y escolaridad promedio de la población ocupada indígena por habla de lengua indígena y autoadscripción, según ramas de actividad, 2010 y 2015	78
Cuadro 15. Distribución porcentual de la población ocupada indígena por habla de lengua indígena, autoadscripción y sexo, según zonas y situación en el trabajo, 2010 y 2015	82
Cuadro 16. Distribución porcentual de la población ocupada indígena por habla de lengua indígena, autoadscripción y sexo, según zonas y prestaciones sociales que reciben, 2010 y 2015.....	85

Gráficas

Gráfica 1. Distribución de la población ocupada indígena y no indígena por sexo, según ramas de actividad económica (a dos dígitos), 2010 y 2015	60
---	----

Mapas

Mapa 1. Municipios según concentración de población indígena que habla alguna lengua indígena y se autoadscribe como indígena, 2015.....	107
Mapa 2. Municipios según concentración de población indígena hablante de alguna lengua indígena, 2015	108

Presentación

La gran mayoría de la población mexicana enfrenta una discriminación de carácter estructural. Mujeres, personas con discapacidad, personas mayores, personas LGBTI, así como niñas, niños y adolescentes —entre otros grupos— experimentan dificultades sistemáticas para ejercer sus derechos. Este patrón de alcance generalizado permea nuestras relaciones tanto del ámbito público como del privado, desde las familias hasta las políticas públicas. La discriminación ha permanecido por siglos como resultado no sólo de decisiones o actos individuales, sino también del funcionamiento de nuestra sociedad y sus instituciones.

En el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred), aseguramos que la igualdad es un derecho llave. En ese sentido, la vulneración del mismo genera la violación de otros derechos, lo que da paso a una serie de desventajas y asimetrías sociales. Ello no sólo afecta el ciclo de vida de una generación: detona consecuencias que se reproducen a lo largo del tiempo. Además de dar cauce a un amplio desperdicio de potencial humano, la discriminación frena el desarrollo económico, político, social y cultural de los países, sentenciándolos a un ciclo que alimenta conflictos y divisiones entre grupos, y que erosiona la cohesión social.

Los efectos de la discriminación son particularmente notables en el caso de los pueblos y comunidades indígenas. Las formas, raíces y expresiones de esta cara de la exclusión son materia del estudio que aquí se presenta. A partir del análisis de la discriminación de las personas indígenas en el empleo, Alicia Puyana pone de manifiesto no sólo las desigualdades entre la población indígena y la no indígena, sino también las que tienen lugar entre la población que habla una lengua indígena y la que no lo hace, así como entre hombres y mujeres indígenas.

Esta investigación —una de las pocas en inyectar una perspectiva histórica a fuentes estadísticas— arroja luz sobre las configuraciones de la discriminación en el mer-

cado laboral y su impacto en brechas salariales o prestaciones laborales. Tales brechas son de gran significancia, pues exacerban las dificultades para ejercer derechos como la alimentación, la educación, la salud o la justicia.

Frente a la realidad que refleja este estudio, cobra especial urgencia el imperativo de subsanar la deuda histórica de México con las más de 26 millones de personas que se identifican como indígenas, así como con las casi siete millones de personas que hablan una lengua indígena en el territorio nacional. En tal sentido, es indispensable adoptar políticas concretas que permitan abatir su segregación en todos los ámbitos, incluyendo el laboral.

La publicación del libro *Elementos de discriminación estructural y brechas de desigualdad laboral hacia los pueblos indígenas mexicanos* forma parte de una serie de trabajos encaminados a dilucidar los vínculos entre pobreza, desigualdad y discriminación. Se trata de un proyecto que hemos impulsado en conjunto con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), una institución aliada de gran envergadura. La presente es nuestra segunda publicación sobre dicha agenda de investigación.

Además, el texto se inserta en la amplia agenda antidiscriminatoria que el Conapred ha perseguido desde su creación. Nuestro Consejo busca generar herramientas que informen la toma de decisiones, de manera que la discriminación contra pueblos y comunidades indígenas —y contra el resto de la mayoría del país— se reduzca paulatinamente. Instituciones tanto públicas como privadas, así como personas, comunidades y organizaciones, pueden valerse de estas herramientas para sumarse a la lucha por la inclusión que nuestro país requiere con apremio. Mediante la promoción de análisis como éste, el Conapred reitera su compromiso por encontrar caminos que nos lleven a transitar hacia una sociedad más justa e igualitaria, donde todas las personas podamos disfrutar de los beneficios de un desarrollo incluyente.

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación

Discriminación estructural y desigualdad profunda: los pueblos indígenas de México y el mundo del trabajo

Constituye un gusto la publicación de un nuevo trabajo resultado del convenio de colaboración suscrito entre el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred) y la Comisión Económica para América Latina (CEPAL) para profundizar en la comprensión de los factores estructurales que explican la discriminación, así como en el análisis y cronificación de la desigualdad.

El estudio *Elementos de discriminación estructural y brechas de desigualdad laboral hacia los pueblos indígenas mexicanos*, coordinado por la Dra. Alicia Puyana, busca contribuir a valorar, y, en su caso, medir las barreras estructurales que enfrentan quienes integran los pueblos indígenas para acceder a mejores condiciones laborales, gozar de trabajo digno, contar con una igualdad de oportunidades real en los procesos de contratación y promoción laboral y cerrar la brecha entre las condiciones laborales medias de la población indígena y la población no indígena. Es con dirección al análisis del entrecruzamiento de las desigualdades horizontales y verticales en el mundo del trabajo que enfrentan los pueblos indígenas hacia donde se dirige el corazón de este estudio.

No son pocas las dificultades metodológicas que debieron enfrentarse para llevar a cabo el trabajo, empezando por la siempre difícil y no resuelta cuestión de la identificación y medición de la magnitud de la población indígena de México. La ruta que se defina en esta materia tiene serias implicaciones para estimar el tamaño de la población indígena.

México es signatario del Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo sobre los derechos de los pueblos indígenas que establece con toda claridad la

preminencia del criterio de autorreconocimiento o autoadscripción como elemento central para la definición de la pertenencia a un pueblo indígena, y la propia Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo segundo, plantea el carácter pluricultural de la nación mexicana y explícitamente dice que “La Nación tiene una composición pluricultural sustentada originalmente en sus pueblos indígenas que son aquellos que descienden de poblaciones que habitaban en el territorio actual del país al iniciarse la colonización y que conservan sus propias instituciones sociales, económicas, culturales y políticas, o parte de ellas. La conciencia de su identidad indígena deberá ser criterio fundamental para determinar a quiénes se aplican las disposiciones sobre pueblos indígenas”.

Por ello constituye un acierto que el estudio haya incorporado el criterio de autoadscripción para definir el tamaño de esta población y analizar las características de la inserción indígena en el mundo del trabajo remunerado (asalariado o por autoempleo), a la vez que se llevaron a cabo los mismos cálculos con un horizonte más acotado, estimando la población indígena que declaró ser hablante de alguna lengua indígena. Lo llamativo de esta comparación es que entre ambas definiciones (por lengua o por adscripción) la diferencia más importante se encuentra en la magnitud estimada de la población indígena. Sólo por criterio lingüístico, esta población ascendería a 7 387 000 personas, mientras que, por criterio lingüístico más autoadscripción, la cifra alcanzaría los 26 244 000 personas. Según el criterio que se adopte, la variación de la magnitud de la población indígena es de poco más de 3.5 veces.

Sin embargo, la magnitud de las brechas entre una y otra categoría (que sí existen en desventaja de la población, tomando en cuenta sólo el criterio lingüístico) no es tan grande ni tan profunda como lo pudiera sugerir la enorme diferencia en el tamaño de la población. Ello puede ser indicativo de que la existencia de esas brechas educativas, ocupacionales y salariales refleja la condición estructural de la discriminación y desigualdad que viven los pueblos indígenas de México, más allá del criterio que se utilice para su cuantificación, en un ámbito decisivo para superar la pobreza como lo es el laboral.

La definición estadística de los pueblos indígenas es un asunto de política pública de primer orden para evitar que la discriminación sea, además de material, de naturaleza estadística y persista la relativa invisibilidad de estas poblaciones, que resulta crucial para entender la discriminación y la desigualdad de nuestra sociedad. En esta materia es importante desarrollar iniciativas ambiciosas para dar cumplimiento a la meta 17.18 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible: “De aquí a 2020, mejorar el apoyo a la creación de capacidad prestado a los países en desarrollo, incluidos los países menos adelantados y los pequeños Estados insulares en desarrollo, para aumentar significativamente la disponibilidad de *datos oportunos, fiables y de gran calidad desglosados* por ingresos, sexo, edad, *raza*, origen étnico, estatus migratorio, discapacidad, ubicación geográfica y otras características pertinentes en los contextos nacionales”.

El estudio pone el énfasis en la condición particularmente desventajosa que, bajo cualquier parámetro de análisis, viven las mujeres indígenas, así como en la relevancia y pertinencia —pero, sobre todo, la urgencia— de construir un nuevo ciclo de políticas de alto impacto que permita iniciar un proceso progresivo y sostenido de superación de las condiciones de privación, carencia y pobreza extrema en que viven la gran mayoría de ellas. Todo ello al amparo y la voluntad de dar cumplimiento al objetivo 1 del desarrollo sostenible, que busca poner fin a la pobreza en todos lados y en todas sus formas, y al objetivo 5, que aspira a la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas.

El estudio incluye comparaciones significativas entre los niveles de bienestar de la población no indígena y la indígena, que por un lado muestran las importantes carencias de la primera y, por otro, revelan las carencias y privaciones aún más graves y profundas de la segunda. Como se refiere en el trabajo, por ejemplo, 30% de la población indígena total percibe ingresos por debajo del nivel de la canasta alimentaria, proporción 1.8 veces mayor a la de la población no indígena en esas condiciones. Un 52% de la población hablante de lengua indígena dispone de ingresos menores a los requeridos para alcanzar el bienestar mínimo, proporción 3.8 veces por arriba de la población no indígena, 2.2 veces superior a la no hablante de lengua indígena y 1.7 veces por arriba

de la población indígena total. En educación e ingresos, la población hablante de lengua indígena presenta las mayores brechas de desigualdad.

Otro dato revelador —que arroja el estudio y que define como discriminación laboral— es la concentración de la fuerza de trabajo indígena en actividades de poco eslabonamiento productivo, baja remuneración e inestable vinculación laboral. Como el propio estudio señala, la fuerza de trabajo indígena se concentra en las actividades primarias y rurales de la economía: agricultura, minería, además de los servicios y la construcción. En 2010, casi 30% de la población indígena ocupada estaba vinculada con estas actividades (agropecuaria, pesca y caza), proporción que en 2015 descendió a 21.2%. En esos años solamente un 10.6 y 8.4%, respectivamente, de la población no indígena laboraba en estas actividades, es decir, una proporción tres veces menor.

El trabajo ofrece algunas conclusiones que debieran servir de guía o faro orientador para el diseño de políticas públicas de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral hacia los pueblos indígenas. Me permito poner de relieve algunas:

- Hay una relación circular, que no implica causalidad, entre las condiciones educativas o grado de escolaridad y los ingresos laborales entre los pueblos indígenas. Si bien los niveles de escolaridad de la población mexicana han mejorado, el avance de la población indígena ha sido menor, de suerte que la brecha se mantiene. La disparidad educativa es menor que la de ingresos, lo que sugiere poca elasticidad de éstos a los cambios en educación, quizás por el tipo de demanda laboral hacia la población indígena.
- Las distancias en ingreso y educación son amplias, permanentemente desfavorables para la población indígena, y son más graves para las mujeres indígenas. El déficit ocupacional es grave, por lo que amerita estudiar en qué grado los presupuestos de los gobiernos federal, estatal y municipal atienden los mandatos sobre las acciones afirmativas y de nivelación estipuladas por la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

- Los bajos ingresos impiden, a una franja importante de la población indígena rural, la satisfacción plena de las necesidades básicas, incluidas las alimentarias. Fenómeno presente también en las zonas urbanas, en donde la pobreza afecta más intensamente a las mujeres indígenas.
- Hay similitud en algunas características de la población en edad de trabajar, tanto de la población que habla lengua indígena como de la que se autoadscribe como indígena. Ambos grupos comparten análoga precariedad en los ingresos y en la escolaridad y se vinculan a nichos ocupacionales parecidos: baja productividad, salarios reducidos y escasa cobertura de seguridad social.
- Sobresalen las condiciones desfavorables de las mujeres indígenas de ambos grupos respecto a los hombres, así como la diferenciación de la actividad laboral entre las zonas urbanas y rurales, en donde se aprecian las mayores desigualdades de las personas indígenas que hablan lengua indígena respecto a las que se autoadscriben como indígenas y de las mujeres en relación con los hombres por autoadscripción o que hablan lengua indígena.
- Las mujeres indígenas, especialmente las que hablan lengua indígena, enfrentan las desigualdades más agudas en prácticamente todas las variables analizadas. Sus condiciones laborales están más rezagadas que las de los hombres y sus ingresos son más precarios, de suerte que una mayor proporción de mujeres indígenas que hombres indígenas percibe ingresos por debajo de la línea del ingreso mínimo.

En la CEPAL estamos convencidos de que nuestros países requieren un nuevo estilo de desarrollo, en el que la igualdad y la sostenibilidad se encuentren en el centro. Es, desde nuestro punto de vista, la única forma de hacer realizable la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, pero también las importantes agendas regionales, como el

Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo, mediante el cual los países de la región pactaron decisiones muy importantes para promover los derechos de los pueblos indígenas en América Latina y el Caribe.

Al mismo tiempo es urgente visibilizar la particularidad de las distintas formas y modalidades de discriminación estructural que viven diferentes poblaciones en nuestros países. En el caso de los pueblos indígenas estas condiciones de desigualdad, discriminación y pobreza tienen raíces muy profundas y se han mostrado por décadas, si no es que por siglos, como estructuras de exclusión y discriminación estables, crónicas, pétreas, casi impermeables a procesos sostenidos de cambio y mejora.

Año tras año la noticia es que los pueblos indígenas continúan siendo relegados, accediendo sistemáticamente a menores niveles de bienestar que la media de las poblaciones de los países, y es posible constatar la profundidad de las privaciones, carencias y baja movilidad social en la que viven. Es hora de que esta historia cambie. Es momento de nuevas políticas hacia los pueblos indígenas que garanticen cierres sistemáticos de brechas de desigualdad y, además, de una manera culturalmente pertinente. La diversidad a la que aspiramos es entre iguales. Iguales, pero diferentes. Diferentes pero solidarios unos con otros. Igualdad con diversidad y diversidad con igualdad. Reconocimiento con redistribución.

La condición y grado de goce de derechos de los pueblos indígenas puede convertirse en un potente indicador del grado de desarrollo de un país en su conjunto. A proponer una sociedad libre de discriminación para los pueblos indígenas y el tipo de políticas necesarias para ello es que contribuyen estudios como éste, producido en el marco de la fructífera colaboración que hemos y seguiremos sosteniendo con el Conapred.

Hugo Beteta

Director de la sede sub-regional
de la CEPAL en México

Agradecimientos

Los autores agradecen al Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, Conapred y a la Comisión Económica para América Latina y el Caribe-México, por la confianza otorgada al encomendarnos la elaboración de esta investigación. El tema de la discriminación étnica estructural en el trabajo implica solventar no solo los numerosos obstáculos que implica adentrarse en el trato desigual a los pueblos indígenas en general si no los específicos que a diario se manifiestan en el mercado laboral. Además de las dificultades emanadas de las fuentes de información estadística sobre composición étnica de la nación mexicana, por ejemplo la existencia de un muy reducido número de Censos de Población con información sobre etnicidad perfectamente comparables, por los cambios en los métodos de levantamiento de la información, de la aplicación de diferentes criterios de identificación materializados en el paso de la identificación por habla de lengua indígena al de autoadscripción. Además de ello, aún con idéntico criterio, ciertas fuentes arrojan cifras diferentes sobre el tamaño de la población indígena y de las brechas en variables sociales, económicas, culturales y de salud, entre otras, que separan a la población indígena de la no indígena. La discriminación en el campo laboral reviste aún mayor complejidad, en primer lugar porque las encuestas de empleo que levanta el INEGI, no suministran información sobre etnicidad de la fuerza laboral ocupada. Por otra parte, dado el avance en la legislación antidiscriminación y los pasos dados en educación sobre la igualdad y en rechazo a todas las formas de discriminación, es necesario acudir a métodos indirectos para detectar prácticas discriminatorias o posiciones ideológicas y políticas que contradigan los principios igualitarios y democráticos que sustentan el andamiaje institucional mexicano.

En la procura del mejor y más acertado acercamiento al estudio de la discriminación étnica en el campo laboral existente en México, los autores siempre contaron con el permanente apoyo de Conapred y CEPAL en donde encontraron interlocutores

experimentados y con un alto conocimiento de la sociedad mexicana y de las prácticas discriminatorias aún existentes. Especialmente importantes fueron las discusiones sostenidas con Hernán Gómez Bruera, Paula Leite, Mireya Del Pino Pacheco y Adrián Meza Holguín por parte del Conapred, y con Pablo E. Yanes Rizo de CEPAL-México. Su decidido apoyo fue muy importante para el desarrollo del estudio y para solventar los problemas metodológicos y conceptuales encontrados en el proceso de la investigación. Extedemos nuestro reconocimiento a las maestras Anaid González, Beatriz A. López y Adela Angoa en la elaboración parte del trabajo estadístico y acopio de bibliografía. No obstante caben las salvedades de rigor dado que los errores y omisiones son de exclusiva responsabilidad nuestra.

Alicia Puyana Mutis, FLACSO
Jorge Horbath Corredor, ECOSUR

Introducción

Esta investigación explora la discriminación hacia los pueblos y comunidades indígenas en el mundo del trabajo mexicano con la finalidad de ilustrar acciones para el diseño de políticas públicas al respecto.

Los estudios sobre el estado social y laboral de los pueblos indígenas se han centrado en las condiciones de su bienestar y pocos han intentado develar su discriminación, debido a la limitación de fuentes estadísticas que permitan un análisis detallado con perspectiva histórica. El tema se ha explorado cualitativamente, sin uso pormenorizado de los Censos y encuestas intercensales. Los estudios con estimaciones de índices de segregación ocupacional, discriminación educativa y salarial (Horbath, 2008; Horbath y Gracia, 2012), con base en los Censos de Población de 2000 y 2010, así como los cálculos de índices de desigualdad horizontal y discriminación étnica (Puyana y Murillo, 2012; Puyana, 2015), mostraron rutas para estudiar esta problemática social. Esta limitación puede disminuir pues hoy se dispone de más información sobre la población indígena en las encuestas de hogares: Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica (ENADID), 2006, 2009 y 2014; Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2003, 2006 y 2011; Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) 2008, 2010, 2012 y 2014, y la Encuesta Intercensal 2015. No obstante, trabajar esta información en la que se integran las preguntas básicas de los Censos —que también suelen cambiar— da lugar a alteraciones bruscas de la base poblacional indígena y a deducciones difícilmente aceptables.

Este trabajo innova al comparar las condiciones laborales de las personas indígenas, sus brechas educativas y de ingreso basadas en procesamiento propios del Censo de Población y Vivienda 2010 y de la Encuesta Intercensal (EIC) 2015, desagregando la

población indígena según los atributos de habla lengua y autoadscripción y mostrando valores relativos como evidencia de las diferencias de las fuentes.

En esta investigación se define la discriminación y los elementos relevantes para la misma con base en documentos oficiales como la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED), las leyes que las desarrollan y los planes y programas gubernamentales. En este estudio se entiende por *discriminación étnica* la diferenciación aplicada a los pueblos y comunidades indígenas, resultante de procesos o patrones de trato basados en prejuicios o estigmas, así como en un conjunto de creencias de raíz cultural, según la definición del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred).

Esta investigación busca precisar cómo se identifica a la población indígena, establecer su tamaño y medir las brechas que la separan de la población no indígena en algunos de los elementos que marcan la discriminación. La Constitución establece, en su artículo 2, el criterio de identificación de la población y las comunidades indígenas y los derechos que les garantiza: “La conciencia de su identidad indígena deberá ser criterio fundamental para determinar a quiénes se aplican las disposiciones sobre pueblos indígenas” (véase anexo 2).

Las comunidades integrantes de un pueblo indígena son aquellas que forman una unidad social, económica y cultural, asentadas en un territorio y que reconocen autoridades propias de acuerdo con sus usos y costumbres. El literal A de este artículo establece los alcances y límites de la autonomía de los pueblos y las comunidades indígenas y el B, las obligaciones de todas las entidades públicas para garantizar la igualdad real en educación, salud, desarrollo regional, equidad de género, recreación, comunicaciones, producción y desarrollo sustentable, protección de los migrantes y consulta previa para los planes nacionales de desarrollo.

En esta investigación se considera la vinculación al trabajo como un punto en la trayectoria de las y los ciudadanos que se inicia en el nacimiento y que se ve condicio-

nada por el acceso a la alimentación, la educación, la salud y demás servicios sociales, así como a procesos de toma de decisiones de política y justicia, la ubicación geográfica de las comunidades y las actividades económicas en las que se incorpora la población indígena. Estos elementos conforman, particularmente en el mercado laboral, las trampas de la desigualdad, configuradas por brechas entre grupos sociales en patrimonio, ingreso, acceso, decisión política y estatus social, y que perduran en el tiempo a través de instituciones que moldean la vida de las sociedades.

Los efectos de la discriminación étnica laboral de los individuos pueden durar hasta la muerte y afectar a los descendientes, como lo indican los estudios sobre vulnerabilidad y desigualdad (CEPAL, 2002; Arroyo, 2012; PNUD, 2014). Este enfoque coincide en algunos aspectos con el marco de la vulnerabilidad interseccional.¹ No obstante, hay diferencias relevantes.

La desigualdad horizontal considera tanto la intersección identitaria (entre las identidades de los grupos) como la intersección dimensional (entre las dimensiones de desarrollo) y da prioridad a esta última, mientras que los estudios sobre interseccionalidad enfatizan la intersección identitaria (Stewart, 2014). El énfasis en la intersección dimensional permite considerar los efectos de carácter político de la desigualdad horizontal: conflictos sociales, debilitamiento de la cohesión social, pugnas distributivas, entre otros, y proponer políticas para tratarlos.²

Este informe está integrado por tres partes. La primera se divide en tres secciones; en la sección uno se presenta la definición de *discriminación*, los criterios de identificación y medición de la población indígena y se discuten los elementos teóricos de la dis-

¹ Concepto aportado por José Luis Peralta.

² La *interseccionalidad* es un concepto nuevo en la sociología, emanado especialmente de los estudios de género. De acuerdo con Walby, Armstrong y Strid (2012), a pesar del gran avance, permanecen irresueltos varios problemas que debilitan su marco analítico-conceptual. Para Stewart (2014), en el análisis de la interseccionalidad identitaria hay cierta circularidad que la desigualdad horizontal soluciona al indagar por causas.

criminación étnica desde la perspectiva de la desigualdad horizontal.³ En la sección dos se considera, primero, la relación entre la discriminación a los pueblos indígenas como un obstáculo a su igualdad real y, segundo, los canales por los cuales ésta se manifiesta y tiende a perpetuarla. Destacan la desigualdad en la participación política y las brechas en la participación y aceptación social. En la sección tres se muestran dos fuentes de discriminación estructural laboral: el acceso a la educación y el lugar de residencia de la población indígena, apartados que revelan las desigualdades entre la población indígena y la no indígena, y entre la población indígena que habla lengua indígena y la que no lo hace.

La segunda parte se compone de tres secciones. En la primera se analiza la discriminación laboral contra las personas indígenas y se contrasta el Censo de 2010 y la Encuesta Intercensal de 2015. En la sección dos se ilustra la situación laboral, las diferencias en remuneraciones y seguridad social entre la población indígena y la no indígena, y en la tercera sección se estudian las diferencias ocupacionales entre la población hablante y no hablante de lengua indígena.

Finalmente, en la tercera parte se ofrecen las conclusiones de todo el estudio. Cuatro anexos complementan el informe con datos que, por razones de espacio, no se incorporaron al cuerpo del estudio.

³ La desigualdad horizontal se refiere a las desigualdades entre grupos diferenciados culturalmente por identificaciones surgidas de la religión, la pertenencia a un grupo étnico o racial, el origen regional, el género o incluso las profesiones o el trabajo que se realiza. Ésta es una desigualdad que se manifiesta en diversas dimensiones (laboral, política, social, cultural, por ejemplo), por lo que ni sus raíces ni sus manifestaciones se reducen a un solo elemento, como el ingreso, ni las soluciones se pueden limitar a una sola acción, como las transferencias monetarias condicionadas. En secciones posteriores se presenta su relación con la discriminación.

Primera parte:
La discriminación étnica y
los criterios de identificación
de la población indígena

La discriminación étnica en México. Una fuente de desigualdad

¿Qué es discriminación?

La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED) establece el marco para, en primer lugar, prevenir y eliminar todas las formas de discriminación y, en segundo término, promover la igualdad real de oportunidades y de trato (Conapred, 2014). Según esta ley, se entiende por discriminación todo proceso de diferenciación y exclusión que busque y resulte en “obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades” (Conapred, 2014: 20).

La discriminación se basa en criterios étnicos, apariencia física, culturales, religiosos, género, edad, discapacidades y preferencias sexuales. Los motivos que la sustentan son, entre otros, situación migratoria, pobreza, estado civil, idioma y antecedentes penales, además de manifestaciones de homofobia, misoginia, xenofobia, segregación racial, antisemitismo, discriminación racial y otras formas de intolerancia. La discriminación puede resultar de hechos o conductas intencionales o no, objetivas o irracionales, de acción u omisión.

El Conapred (2014) define *discriminación estructural*⁴ como un tratamiento diferencial desventajoso que resulta de prejuicios y estigmas culturales, de carácter histórico, que conforma una tupida urdimbre de relaciones sociales e institucionales y genera daños a los grupos humanos que la padecen. Esta definición no neutra de la discriminación dota al Estado y a sus instituciones de herramientas para diseñar e instrumentar políticas de acuerdo con los mandatos constitucionales (Rodríguez Zepeda, 2006).

⁴ Se retoma la definición de *discriminación estructural* del Conapred presentada en el anexo 1. Véase también Alexandra Haas (2016).

Sobre la discriminación y la igualdad real de oportunidades

La discriminación estructural restringe la igualdad real de oportunidades, esto es “el acceso de todas las personas o grupos de personas al igual disfrute de derechos, por la vía de las normas y los hechos” (LFPED, artículo 1, fracción VI), ya que: i) moldea relaciones de poder y estructuras sociales, económicas y políticas jerarquizadas; ii) instaaura procesos culturales discriminatorios en los ámbitos sociales públicos y privados; iii) menoscaba el ejercicio de los derechos a personas o a grupos de población al otorgar igual tratamiento que abstrae de sus características particulares y iv) tiene raíces históricas, plasmadas en normas jurídicas y costumbres.

Por el peso de estos factores, la LFPED, en sus artículos dos a cuatro, capítulo 1, mandata a las autoridades federales, estatales y municipales a tomar todas las medidas requeridas para garantizar la igualdad de trato en el reconocimiento, acceso, ejercicio y goce de los derechos humanos y que en el presupuesto de egresos de la nación se asignen las partidas necesarias para promover las acciones de nivelación, de inclusión y las acciones afirmativas a que se refiere el capítulo IV de esta ley en favor de la igualdad y no discriminación.

Estas medidas son centrales para eliminar o disminuir la discriminación laboral.⁵ En sus artículos 15 Séptimus y 15 Octavus, la LFPED no divide al interior de los grupos

⁵ Las medidas de nivelación integran acciones en infraestructura física, horarios flexibles por maternidad, comunicaciones oficiales en los idiomas que se hablan en el país y en Braille, entre otros. Las medidas de inclusión son acciones de corrección y prevención para garantizar el pleno goce de derechos en todas las esferas de la acción pública y en el diseño de todas las políticas públicas. Las acciones afirmativas son medidas especiales, específicas, temporales, a favor de personas o grupos discriminados para enmendar factores que minan el goce de derechos y libertades como favorecer el acceso, permanencia y promoción de personas pertenecientes a grupos en situación de discriminación y subrepresentados en espacios educativos, laborales y cargos de elección popular a través del establecimiento de porcentajes o cuotas prioritariamente aplicables hacia personas pertenecientes a los pueblos indígenas, afrodescendientes, mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas con discapacidad y personas adultas mayores (LFPED).

discriminados y garantiza los derechos y las acciones de inclusión, nivelación y afirmación para hacerlos efectivos a todas las mujeres, a toda la población afectada por discapacidades y a las personas pertenecientes a los pueblos indígenas y afrodescendientes sin discriminar entre quienes hablan o no alguna lengua indígena.

Por ello, y en consonancia con el artículo 2 de la Constitución, en esta investigación se trabajará con la población por adscripción, que es la titular de los derechos y destinataria de las políticas y acciones que se derivan de estas normas. Asimismo, se mostrarán, cuando sea pertinente, las diferencias en relación con la población por habla de lengua indígena. Además, se analizarán aquellos elementos que actúan como obstáculos objetivos para eliminar la discriminación hacia los pueblos indígenas y su inserción laboral desigual.

Sobre la discriminación laboral general y hacia los pueblos indígenas

En el marco conceptual arriba descrito se considera que la *discriminación laboral* es el tratamiento diferenciado y desfavorable en los lugares de trabajo aplicado a las personas por razones de sexo, tono de piel, religión, ideas políticas u origen social (ORT, 2003). A estas razones se puede añadir edad, discapacidades, enfermedades, lengua, entre otras, que se usan para ignorar la idoneidad de las personas para desempeñar un trabajo. Este tratamiento mina la libertad personal para tomar decisiones vitales que definen el desarrollo potencial y la percepción de ingresos justos (ORT, 2011), mismas que afectan todos los factores que condicionan la vida laboral de una persona, tales como el entorno familiar, social y económico, y la dotación de capital social y productivo.

La *discriminación por pertenencia étnica* se expresa en brechas en el ejercicio de los derechos políticos, sociales, económicos y culturales de los pueblos indígenas.⁶ En este

⁶ Véase un listado de los documentos oficiales contra la discriminación en <http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=listado_leyes&origen=18&id_opcion=174&op=174>.

contexto, la discriminación a los pueblos indígenas observable en México es un proceso histórico, uno de los elementos de la discriminación que se ha mantenido en virtud de la estructura de poder y las políticas de desarrollo aplicadas en el tiempo (Yanes, 2004; Rodríguez, 2006; Puyana, 2015).

Un factor importante es el sometimiento de los pueblos indígenas y las poblaciones afrodescendientes a una relación de subordinación que restringe los derechos ciudadanos, la participación política efectiva y el acceso a las fuentes y los frutos del desarrollo (Yanes, 2004; Rodríguez, 2006; Banco Mundial, 2013). Así, la desigualdad étnica se enmarca en elementos de racismo, ya explícito, ya encubierto, en el que se establece err neamente un vínculo entre la apariencia física de las personas o de grupos a los cuales se atribuyen cualidades intelectuales, culturales y de carácter (Yanes, 2004; OEA, 2013). Este falso vínculo es aplicado frecuentemente en el mercado laboral, aunque se ha probado que *raza* es una construcción ideológica sin base científica (Templeton, 1998).⁷

¿Quién es indígena?

En México y en América Latina durante varias décadas se omitió acopiar información estadística básica sobre la composición étnica, religiosa y lingüística de la población con los elementos necesarios que pudieran servir de base para elaborar las políticas públicas

⁷ Estudios recientes especifican que la discriminación laboral se fundamenta en factores de *raza* y etnicidad, entre otros, en los Estados Unidos, el Reino Unido (Nairns, 2011), la Unión Europea (FRA, 2010), Alemania (Bosch, Peucker y Reiter, 2008; Kaas y Manger, 2010), Grecia (Drydakis y Vlassis, 2010), el sur de África (Szelewicki y Tyrowicz, 2009; Leibbrandt, Woolard, Finn y Argent, 2010).

La Asociación Americana de Sociología (American Sociological Association, ASA) tiene un programa de estudios denominado “Race, Ethnicity, and the American Labor Market: What’s at Work?”, en el que se analizan los efectos de los dos fenómenos en la persistente segregación laboral en los Estados Unidos. En el anexo 4 se presenta bibliografía sobre discriminación étnica en varios países.

económicas y sociales de todo país (Puyana y Murillo, 2012 y 2015; CEPAL, 2014). Para Yanes (2004), esta omisión manifiesta la discriminación hacia los pueblos indígenas, además de que hay pocos Censos de Población que incluyan aquellas preguntas sobre etnicidad que den cuenta de la composición étnica de las naciones latinoamericanas. Como resultado, los pueblos indígenas en México se han encontrado de manera permanente subrepresentados en los Censos y Conteos de Población, por lo que su exclusión se inicia desde las estadísticas mismas (Yanes, 2004).

Los criterios de identificación se han modificado al sumar el criterio exclusivo de hablar lengua indígena (Censos de 1990 y 2000 y Censo de 2005), el atributo lingüístico, el de la autoadscripción (Censo de 2010; EIC 2015), pero aún no se cuenta con el número necesario de Censos de Población y muestras intercensales con criterios de identificación, según el artículo segundo de la constitución, que permita estructurar series históricas y realizar estudios de trayectoria (CEPAL, 2014). Subsisten problemas metodológicos que dificultan la comparación en relación con las condiciones del trabajo, como se mostrará en la segunda parte de este estudio.

En el cuadro 1 se registran tamaños de población indígena diferentes al aplicar el criterio lingüístico y el de autoadscripción. Según la EIC 2015, la población indígena puede variar entre un piso de 6.8 millones de hablantes de lengua indígena y un techo de 26.2 millones por autoadscripción. Tan elevada variación del tamaño de la población indígena altera la amplitud y profundidad de la discriminación, sus efectos sociales, políticos y económicos y los costos económicos y políticos para prevenirla y eliminarla, relacionados directamente con el tamaño de la población discriminada y las brechas de desigualdad. Se intentan estimar estos datos en algunas de las variables más relacionadas con este trabajo.

Cuadro 1. Población indígena de México según criterios de identificación y bases de datos

Concepto		Hablan alguna lengua indígena				
		Sí habla	No habla	No sabe o no especifica	Total	Porcentaje
ENCUESTA INTERCENSAL 2015		A	B	C	D = A+B+C	
Autoadscripción indígena	Sí	6 795 586	19 419 129	30 132	26 244 847	23.1%
	No	535 658	84 052 905	160 407	84 748 970	74.7%
	No sabe o no especifica	56 097	2 038 845	292 350	2 387 292	2.1%
	Total	7 387 341	105 510 879	482 889	113 381 109	100.0%
ENIGH 2014						
Lengua	11 739 766				7 124 688	6.2%
Adscripción	26 987 546				29 154 077	25.4%
Adscripción o lengua indígena	29 623 264				29 623 264	25.8%
	Total				114 735 846	100.0%

Fuente: Cálculos propios con base en la EIC 2015 y la ENIGH, 2014.

Para decidir cuál es el tamaño de la población indígena y cómo captarlo se toman en cuenta diversos criterios políticos como las preocupaciones fiscales o el cambio en el peso político relativo de un segmento de la población. Esta decisión resulta particularmente grave cuando, como en el caso de México, la participación de la población indígena asciende de 6 a 23% de la población total. La ENIGH (2014) arroja cifras diferentes y una proporción mayor de la población indígena autoadscrita, con 25.8% de la población total nacional.

Aplicar el criterio de autoadscripción en México podría implicar un riesgo menor a sobredimensionar el tamaño de la población indígena mexicana y extender los derechos y las medidas compensatorias y de nivelación arriba mencionadas a personas no perte-

necientes a ninguna comunidad indígena, toda vez que muy probablemente exista una alta proporción de población que, por las relaciones sociales dominantes, oculte, niegue o mimetice su pertenencia étnica (Yanes, 2004).

El aumento cuantitativo al aplicar el criterio de autoadscripción es un cambio cualitativo que afecta el concepto de *nación y de cohesión social y territorial*, dada la concentración de la población indígena en ciertos municipios y estados. Por ello, y porque el criterio de identificación determina la titularidad de los derechos que la constitución y las leyes garantizan a la población indígena, es necesario que se unifiquen los métodos y procesos de captación de información, tal como se sugiere en la segunda parte de este trabajo.

La discriminación a los pueblos indígenas y la igualdad real

La discriminación étnica revela las desigualdades entre los grupos étnicos de uno o varios países. Estos grupos se reconocen y son particularizados por identificaciones compartidas, tales como la lengua y la cultura, entre otras. En este sentido, la discriminación étnica es una de las varias manifestaciones de la desigualdad horizontal,⁸ definida para este estudio como la desigualdad entre grupos identificados culturalmente o entre grupos con identificaciones compartidas que surgen de la religión, la pertenencia a un grupo étnico o racial o de otros factores como el origen regional, el género o incluso las profesiones o el trabajo.

⁸ Otras manifestaciones pueden ser la discriminación de género, la religiosa, la homofobia o los etarismos.

Estas identificaciones se construyen, son fluidas y mudan al ritmo del cambio del entorno político, económico y social en que conviven. La desigualdad horizontal se expresa (al igual que la discriminación) en “desigualdades en dimensiones económicas, sociales o políticas, en estatus cultural entre grupos definidos culturalmente” (Stewart, 2010: 70). La desigualdad horizontal es compleja y ni sus raíces ni sus manifestaciones se pueden reducir a un aspecto singular (por ejemplo, la desigualdad en ingreso), ni las soluciones limitarse a transferencias de recursos o a la dotación de infraestructura (Stewart, 2002, 2010, 2013; Puyana, 2015).⁹

Así como pertenecer a una etnia no es una elección voluntaria, no se puede salir de ella en el contexto de discriminación histórica que se visibiliza a diario en refranes o bromas expresadas asidua e inconscientemente. En estas condiciones, los criterios de identificación por lengua y por autoidentificación no permiten medir la discriminación relacionada con la valoración social y cultural y con la participación política de la población indígena y los pueblos afrodescendientes (Coneval, 2014).

Las encuestas del Conapred (ENADIS, 2005, 2010), las de la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (CDI), aquellas que suministran información sobre la desigualdad como la ENIGH del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2012, 2014) y las encuestas sobre la calidad de la educación (INEE, 2014; INEE y Unicef, 2016) permiten evaluar el trato negativo.

No obstante, el valor de estas fuentes es relativo toda vez que resulta dudoso que alguien declare abiertamente ser racista o misógino, o que un empleador sostenga que no contrata a alguien por su apariencia física. Hay que considerar que una persona no deja de ser considerada indígena o afrodescendiente y por ello no discriminada sólo por no hablar ni entender ninguna lengua indígena (Yanes, 2004; Coneval, 2014).

⁹ En Puyana (2012, 2015) y Stewart (2002, 2008) se discuten los elementos teóricos de la desigualdad horizontal y su relación con la desigualdad general.

Se puede sugerir que a mayor fragmentación social y a mayor enraizamiento de las ideologías que separan a los pueblos indígenas de los no indígenas, las brechas económicas, culturales y sociales pueden ser superiores y más complejas las dificultades para superar la discriminación. En estas condiciones puede ser que haya movilidad social individual o que individuos particulares puedan ascender en la jerarquía social. No obstante, el ascenso de todo un grupo social discriminado es un proceso improbable, no registrado aún (Banco Mundial, 2013).

Así, en los Estados Unidos las brechas étnicas generales y laborales continúan décadas después de haber promulgado las leyes sobre derechos civiles de 1964 y de igualdad de oportunidades laborales de 1972. En Sudáfrica también sucede lo mismo después del *apartheid* (ASA, 2005; Szelewicki y Tyrowicz, 2009), y se presenta en todos los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).

Los canales en los que se ejerce la discriminación étnica y su impacto en el campo laboral

De acuerdo con Stewart (2002) y Puyana (2015), tres áreas identifican la trayectoria y la intensidad de las brechas de desigualdad entre población indígena y no indígena: i) participación política, ii) factores económicos, iii) aspectos sociales y de estatus cultural. Son las mismas áreas en las que el artículo 2 de la LFPED establece que el Estado tiene la obligación de eliminar los factores que impidan el pleno desarrollo de las personas, así como su efectiva participación en la vida política, económica, cultural y social del país. Dado que entre estos factores existe interrelación causal, es necesario actuar en todas ellos de manera coordinada.

Así, por ejemplo, la limitada participación política¹⁰ lleva a la desatención fiscal y a la pobre dotación de infraestructura social y física básica, lo que afecta a la igualdad en la educación. A su vez, esta desigualdad educativa conduce a oportunidades laborales desventajosas y a la baja participación social y valoración cultural y, en síntesis, a bajos ingresos, menor crecimiento e ingresos y pobreza generalizada. La exclusión en estas áreas por largos periodos crea círculos viciosos de desigualdad, superables con políticas macro y sectoriales y acciones afirmativas, como lo sugieren Hopenhayn y Bello (2000) y como lo establece la LFPED.

Discriminación en participación política

La participación política de la población indígena excede los límites de este estudio, pero se menciona por sus efectos sobre la desigualdad de oportunidades laborales y porque permite observar en qué medida la población indígena puede incidir en la toma de decisiones sobre leyes, acuerdos, decretos y planes que afectan a toda la sociedad, así como aquellos específicos de los pueblos indígenas. Este tema debe ser analizado a mayor profundidad y vincular el efecto de la participación política en la discriminación étnica general y laboral.

El artículo 2, literal A, de la constitución reconoce y garantiza el derecho de los pueblos y las comunidades indígenas a la libre determinación y, en consecuencia, a la autonomía. En los siete numerales del mismo artículo se detalla el alcance de dicha participación y se reconoce como titulares de estos derechos a los pueblos y las comunidades indígenas. Este mismo artículo, en su literal A, numeral VII, plasma el derecho

¹⁰ Sin pretender asignar valores al peso de cada una de estas áreas, la política es de mayor relevancia pues afecta muchos elementos que se manifiestan en la discriminación estructural laboral contra los pueblos indígenas.

de los pueblos indígenas a elegir representantes a los ayuntamientos en municipios con población indígena, mismos que el Instituto Nacional Electoral (INE) identifica con los criterios de la CDI¹¹ como aquellos con más de 40% de población indígena respecto de la total (INE, 2016). De los 300 distritos electorales nacionales, 28 fueron declarados distritos electorales indígenas tras aplicar los nueve criterios propuestos para tal efecto por el INE (2016).

La deficiente participación política de la población indígena se puede observar en el carácter no distributivo del gasto público destinado precisamente a esa población toda vez que no corresponde a su tamaño ni a su peso en la población total, con cualquiera de los criterios de adscripción aplicados. Tampoco atiende a la reducción de las brechas en ingreso, servicios o infraestructura. En el Presupuesto de Egresos de la Federación (PEF) para el año 2016, sólo 1.8% del gasto público aprobado corresponde a las erogaciones para el integral de los pueblos y comunidades indígenas.

Para que el peso del gasto público asignado a los pueblos indígenas fuera distributivo debería superar 6.5% en el total, correspondiente al peso de la población hablante de lengua indígena en la total nacional, o de 23.1% si se considera la población autoadscrita, según la EIC 2015. El gasto público per cápita asignado a la población no indígena es entre 4 y 18 veces superior al destinado a la población indígena, según el criterio de identificación utilizado. Por lo tanto, para que el gasto per cápita sea nivelador debería crecer en proporciones mayores a la proporción de la población indígena que habla lengua indígena o la autoadscrita.¹²

¹¹ En la sección 3.1, en los cuadros 4 y 5 y en los mapas 1 y 2, se presenta la agrupación de municipios de acuerdo con los criterios de la CDI.

¹² En el Foro Nacional Indígena, celebrado el 26 de febrero de 2014, se acordaron 17 puntos de diagnóstico que develan la falta de participación política de los pueblos indígenas. Asimismo, con la finalidad de promoverla se hicieron 27 propuestas en el documento *Derechos indígenas y armonización legislativa: declaración, relatorías e intervenciones del Foro Nacional Indígena realizado el 26 de febrero de 2014*.

Discriminación en oportunidades laborales

En reconocimiento de la compleja naturaleza de la discriminación laboral de los pueblos indígenas, el capítulo II de la LFPED detalla las medidas para eliminarla y establece cómo actuar sobre los factores económicos, sociales y políticos que afectan negativamente su participación. Los elementos de carácter económico se refieren a la desigualdad en la propiedad de activos tales como la tierra, los recursos financieros, la educación o la salud y la alimentación, y el lugar de residencia.

Los cuatro últimos se agrupan en el sector social, pero además conforman el capital humano y, al estar relacionados con la productividad, los ingresos y el gasto público y privado, afectan la demanda agregada y el crecimiento económico, por lo que se consideran factores económicos y se analizan también desde este ángulo. Los ingresos laborales constituyen el ingreso más importante de cerca de 80% de todos los hogares y están afectados por el nivel educativo y los grados de nutrición y morbilidad, la región de residencia y el sector de trabajo, entre otros. Estos ingresos conforman la demanda de hogares e individuos y configuran la demanda agregada total, el mercado interno.

En México existe discriminación laboral hacia los pueblos indígenas a pesar del notable avance formal, como se desprende de los informes de la OIT, las encuestas e informes de la CDI y del Conapred, así como de los reportes del Coneval. Este desfase se explica parcialmente por la dificultad de distinguir, por una parte, entre las desigualdades reveladas en las estadísticas y la práctica legítima de selección de las personas trabajadoras para determinados empleos y, por la otra, en la discriminación no observable en los datos.¹³

¹³ En esta sección se hace referencia a las modalidades de discriminación laboral y no a las generales como las señaladas en la Observación General número 20. La no discriminación y los derechos económicos, sociales y culturales (artículo 2, párrafo 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales), del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Disponible en <https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=http://www2.ohchr.org/english/bodies/cescr/docs/E.C.12.GC.20_sp.doc>.

Esta última ocurre cuando entre los requisitos para una ocupación se especifican cualidades no necesarias para la labor a desempeñar en ella que afectan en mayor medida a ciertos individuos. Los procesos de selección son complejos y siempre quedan dudas sobre la competencia de las personas a emplear, mismas que se procura minimizar apelando a prácticas discriminatorias que crean la “discriminación estadística o a gusto de los empleadores” (ORT, 2003, 2007, 2011; OCDE, 2008).

Dado que un empleador no puede calibrar precisamente el probable desempeño de un trabajador, suele evaluar a los candidatos según características que son fáciles de observar, como la *raza*, el sexo, la edad, tomando por sentado que los miembros de ciertos colectivos tienen un rendimiento inferior a la media (ORT, 2003). Lo mismo ocurre cuando se da preferencia a personas egresadas de ciertas escuelas o a aquellas que manifiesten determinados credos políticos, religiosos o que pertenezcan a cierto género.

Otro factor detrás de la discriminación laboral es la variedad de formas en las que se manifiesta. La discriminación laboral directa o formal, que se establece en leyes discriminatorias que expresan la ideología imperante en un país, por ejemplo, durante el *apartheid* en Sudáfrica (Leibbrandt, Woolard, Finn y Argent, 2010), o la anterior exclusión de las mujeres del ejército, las fuerzas policiales y los cuerpos de bomberos. Es más frecuente la discriminación laboral indirecta, emanada de la aplicación de disposiciones y de prácticas de carácter aparentemente imparcial que redundan en perjuicio de un gran número de integrantes de un colectivo determinado (ORT, 2003; Ecosoc, 2009).

Las normas generales pueden ser excluyentes si no atienden las condiciones de determinados grupos sociales o a categorías de trabajadoras y trabajadores y la región en donde habitan. Esta separación que expresa las condiciones desfavorables en acceso a la educación o la salud para los pueblos indígenas y en la existencia de infraestructura vial menos desarrollada para regiones o barrios en donde viven (ORT, 2003) se puede considerar como discriminación estructural enraizada en el orden social establecido (véase los anexos 1 y 3).

La discriminación estructural se verifica en que, por su menor nivel de escolaridad, entre otros factores, las mujeres, los trabajadores y trabajadoras indígenas, las personas migrantes y la población trabajadora agrícola estén sobrerrepresentados en las ocupaciones de menor productividad e ingresos inferiores y prácticamente ausentes de las profesiones liberales (ort, 2011, 2007; Puyana, 2011, 2015; Reales, s. f.). Como se colige de la Constitución Política y las leyes sobre discriminación, en México no existe discriminación directa o formal, pero sí la informal, en modalidades que registran procesos culturales dirigidos a los pueblos indígenas, difícilmente identificables en las estadísticas censales o de ingresos.

La discriminación laboral étnica en la práctica

Según el Ecosoc (2009), ciertos eventos que constituyen formas de discriminación indirecta de carácter sistémico en las esferas pública y privada, y que ilustran las prácticas frecuentes de trato diferencial por motivos prohibidos expresos, restringen el acceso laboral a las personas indígenas. Emanan de normas sociales que constituyen el “techo de cristal” de la discriminación étnica laboral y social, y que en la práctica crean la discriminación múltiple o interseccional que sufren las personas pertenecientes a pueblos indígenas.

Por lo general, son cánones que categorizan a las personas a partir del tono de la piel o el cabello, la forma del cuerpo y limitan la aceptación social y posibilidades laborales de aquellos individuos que no satisfacen estos criterios. La discriminación laboral a partir de estos juicios está prohibida por ley, no es detectable en las estadísticas censales ni en encuestas, pues es poco probable que un empleador declare que no contrataría a una persona por ser indígena.

Este tipo de discriminación se puede identificar en el cine y la publicidad, que aplican normas de selección de personal no utilizables en otros ámbitos, pues violarían las

leyes contra la discriminación. Si bien el cine y la publicidad pueden ser universos no representativos del mundo del trabajo, sí evidencian discriminación laboral y prejuicios sociales latentes y actúan como canales de denuncia, divulgación y reproducción, y de prácticas laborales. Por estas múltiples razones, el cine y la publicidad se estudian como radiografía de la sociedad y por ser un campo de discriminación étnica y de género.¹⁴ Una situación similar ocurre en los deportes nacionales, tanto entre los jugadores como técnicos y dueños de los clubes. Estas dos áreas ameritan estudio detallado en México y cuya ausencia es de lamentar por la fuerza de estas dos industrias en la economía de medios de comunicación.

En México, en estos dos campos laborales existe una división social del trabajo que opera en dos sentidos. Por una parte, dar menor remuneración, por igual trabajo, a las personas de origen indígena o no blanco, por su participación como extras en películas o en avisos en televisión.¹⁵ Por la otra, relegar a las personas de características indígenas o de piel oscura a representar trabajadores en oficios manuales, nunca profesionistas, abogados o médicos.

Esta discriminación es ilustrada por el *casting* para representar a Juan Diego, luego de su canonización. Se convocaba entrevistas a hombres *mexican look* (sic), léase moreno, pero tirándole a blanco (Sánchez, 2013). Gerardo, con experiencia filmica en los Estados Unidos, fue rechazado pues “los pedimos mexicanos, pero no tanto. No nos

¹⁴ La discriminación étnica en la industria del cine, la publicidad y el teatro en el Reino Unido es tema de estudios y reportes oficiales periódicos (Bhavnani, 2007; Weber y Philips, 2016). Randle (2012) señala como un síntoma de la discriminación cultural y laboral la baja participación en el empleo en televisión y cine de las mujeres, las minorías étnicas y los oriundos de otras regiones del Reino Unido. Las minorías étnicas más discriminadas son las latinas y las asiáticas (Smith, Pieper y Choueiti, 2013). Según *The Economist* (2016), 94% de los miembros de la academia que nombra los candidatos al premio Óscar, son personas blancas.

¹⁵ A un actor extra “tipo mexicano”, le pagan 900 pesos mexicanos por día de filmación, mientras que a un *blanco* o *latino universal* le pagan entre 1 900 y 2 000 pesos. Estos datos provienen de una entrevista que la autora de este estudio sostuvo el 11 de noviembre 2016, con un director de una agencia de *casting* que solicitó anonimato para él y su empresa para evitar represalias o acciones judiciales.

funcionas” (Sánchez, 2013). Otro ejemplo es el llamado a *casting* para Aeroméxico, pidiendo extras con *look Polanco* (léase: no moreno), por el que el Conapred exigió a la empresa presentara excusas (Conapred, 2013; Sánchez, 2013).

Hoy se han adoptado códigos que ocultan la discriminación laboral. Para profesionales exitosos, dotados de talento, se solicitan actores tipo AAA, es decir, delgados, de tez clara, jóvenes. Para oficios manuales, servicios domésticos o comercio ambulante, se piden hombres y mujeres indígenas, tipo “no aspiracional”. Una situación similar existe en los Estados Unidos (Spalter-Roth y Lowenthal, 2005), en la Unión Europea y en los países de la OCDE (OCDE, 2008).

Para promover un artículo nuevo y costoso, un “producto aspiracional”, se eligen extras *latino universal* y *aspiracional*: de tez clara y rubios y, en menor grado, latino universal, de tez clara y cabello oscuro (Sánchez, 2013). Éstas son las personas adecuadas para promover productos de lujo. Las escuelas y universidades privadas utilizan jóvenes *latino universal*, AAA. Estas instituciones garantizan las aspiraciones de las personas que pueden costearlas. La educación de bien público, democratizante, deviene en factor de discriminación (Nussbaum, 2012).

En sociedades jerarquizadas los patrones culturales juegan un papel determinante en la discriminación étnica, repercuten en la discriminación laboral e impiden la movilidad social y contradicen la LFPED, numerales II, IV, IX y XXIII del artículo 9, capítulo II (véase anexo 3), que veta toda expresión de discriminación (Rodríguez, 2006). Una de estas manifestaciones es la racialización de la belleza que permite un tránsito sutil de los atributos físicos a los de carácter y a los morales y ubica a toda una comunidad, la indígena o la afrodescendiente, o a las mujeres, en un escaño inferior en la escala social desde el que no es fácil ascender, pues no basta tener dinero, es indispensable aprender a vestirse, hablar, comportarse, adquirir clase (Moreno, 2015).

Se establecen así relaciones de sumisión y complementariedad que expresan falta de respeto a la cosmovisión de los pueblos indígenas. Como ejemplo, recuérdese las

declaraciones de la diputada y presidenta de la Comisión de Derechos Humanos del legislativo de Guanajuato, quien, al rechazar la solicitud de trabajo más remunerativo de algunas mujeres indígenas, las relegó al trabajo doméstico, a la elaboración de artesanías y a cultivar nopales (Espinosa, 2016) Estas declaraciones contradicen lo establecido en el numeral VII del artículo 15 Quáter, del capítulo IV de la LFPED (véase anexo 2).¹⁶

La discriminación en los puntos anteriores está enraizada en el desconocimiento social de los valores y normas, de la cosmovisión de las poblaciones segregadas o excluidas (Lenkersdorf, 1998, citado en Concheiro Bórquez y Núñez, 2014; Stewart, 2002), por lo que la falta de sensibilidad cultural es un mecanismo de discriminación por prejuicio¹⁷ evidenciable incluso en declaraciones del funcionariado público al proponer el condicionamiento de apoyos económicos a las comunidades indígenas bajo la observancia de reglas establecidas generalmente sin previa consulta, por ejemplo, establecer un número máximo de hijos como condición para ser elegible a un programa social, ya sea la Cruzada Contra el Hambre o los apoyos por hijo, ante el temor de que estos apoyos actúen como estímulo a la procreación.¹⁸

El numeral XXII del artículo 9, capítulo II, de la ley contra la discriminación condena el trato abusivo o degradante. De igual tenor son las recomendaciones de un gobernador a las mujeres indígenas: “Ya les dije que duerman con ropa porque producen muchos chamacos”.¹⁹ Las dos posturas contravienen el numeral VI del artículo 9 del capítulo II, que condena restringir la libertad de decidir el número de hijos e hijas (véase anexo 3).

¹⁶ Sobre ubicación de la población indígena en un puesto subordinado ahondan Hoppenhayn y Bello (2000), Yanes (2004), Moreno (2015) y Moreno y Saldívar (2015).

¹⁷ La LFPED, capítulo 2, artículo 9, fracción XXIII, condena el trato abusivo o degradante.

¹⁸ Véase nota de Víctor Chávez en *El Financiero*, 6 de mayo de 2014, <<http://www.elfinanciero.com.mx/politica/panistas-denuncian-a-rosario-robles-por-discriminacion.html>>.

¹⁹ Véase nota de Juan Ricardo Montoya en *La Jornada* [en línea], 16 de diciembre de 2016. <<https://www.jornada.com.mx/2016/12/17/estados/024n2est>>.

Círculos viciosos de discriminación étnica laboral

Las brechas educativas y la discriminación étnica. Las diferencias entre la población indígena

La educación afecta directamente la desigualdad en el trabajo, la seguridad social y la aceptación social de las personas (Hopenhayn y Bello, 2000; Spalter-Roth y Lowenthal, 2005; OCDE, 2011). Estos estudios prueban que la educación, el lugar de residencia y el cambio técnico son factores que en grado alto explican el aumento de la desigualdad en los países de la OCDE, aunque parte relevante de las brechas laborales emana de prejuicios sociales y de prácticas informales de reclutamiento. La LFPED menciona la educación, la salud y la alimentación como derechos sociales y como factores para eliminar la discriminación y los incluye en las medidas de nivelación e inclusión y en las acciones afirmativas. Por ello se presentan algunos datos sobre las brechas en acceso a la educación y su relación con los ingresos (véase cuadro 2).

La proporción de población no indígena con ningún grado de escolaridad es 0.29 veces la de la población indígena hablante de lengua indígena y 0.77 veces la de la población indígena no hablante de lengua indígena. Esta razón es mucho mayor, 2.68 veces, entre la población indígena hablante y no hablante de lengua indígena (véase cuadro 2). Los rezagos en escolaridad de la población indígena son mayores en los grados de escolaridad superiores, tal como sucede con las minorías étnicas y la población migrante en Estados Unidos, Alemania, Suecia e Irlanda, en donde la brecha educativa es el factor de mayor impacto en la desigualdad de oportunidades laborales y salariales (véase anexo 4). Con los cambios en la financiación de la educación, los

grupos de menores ingresos difícilmente acceden a los niveles superiores de escolaridad (Fryer, 2010).

Cuadro 2. Número y porcentaje de hogares por nivel de instrucción aprobado y autoadscripción étnica y lengua de la persona jefe de hogar, 2014

Grado de escolaridad	NO INDÍGENA		POBLACIÓN INDÍGENA				RAZONES		
			Indígena no hablante		Indígena hablante		A/B	A/C	C/B
	Núm. de hogares	% A	Hogares	% B	Hogares	% C			
Ninguno	1 526 235	6.3	490 897	8.3	501 924	22.1	0.77	0.29	2.68
Preescolar	19 110	0.1	6 651	0.1	1 682	0.1	0.71	1.07	0.66
Primaria	7 497 977	31.1	2 344 619	39.5	1 187 338	52.3	0.79	0.59	1.33
Secundaria	5 922 679	24.6	1 546 081	26.0	354 959	15.6	0.94	1.57	0.60
Preparatoria o bachillerato	3 452 928	14.3	691 360	11.6	115 270	5.1	1.23	2.82	0.44
Normal	217 695	0.9	55 855	0.9	14 407	0.6	0.96	1.42	0.68
Carrera técnica o comercial	1 111 280	4.6	189 039	3.2	10 744	0.5	1.45	9.73	0.15
Profesional	3 800 527	15.8	556 363	9.4	70 084	3.1	1.68	5.10	0.33
Maestría	484 094	2.0	50 103	0.8	9 433	0.4	2.38	4.83	0.49
Doctorado	88 757	0.4	8 811	0.1	2 942	0.1	2.48	2.84	0.87
Nacional	24 121 282	100.0	5 939 779	100.0	2 268 783	100.0	1.00	1.00	1.00

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENIGH, 2014.

Ciertos factores afectan negativamente la educación impartida a los pueblos indígenas tales como la formación no apropiada de docentes para escuelas indígenas y, como ocurre en Colombia, la educación es inadecuada y deficiente, y pone a las minorías étnicas en desventaja laboral y social (Reales, s. f.), fenómeno constatado en

prácticamente todos los países de América Latina (Hopenhayn y Bello, 2000; CEPAL, 2002, 2015). En México los docentes frecuentemente provienen de comunidades distintas y hablan otra lengua a la de la comunidad en la que enseñan. Este desfase resulta de la manera de asignar plazas que no considera plenamente la existencia de diferentes pueblos indígenas, con distintas lenguas y culturas.

La visión modernizadora de la educación se basaba en la uniformidad y la universalización del español, y en el menoscabo de la cultura y las lenguas indígenas por lo que, según Gómez Morín,²⁰ la educación indígena no es ni bilingüe ni incluyente y aleja a los estudiantes de la cosmogonía de los pueblos, en clara contradicción con la constitución. Este efecto deviene en parte de que los textos usados en las escuelas indígenas están traducidos del español. La uniformidad educativa viola el principio de adaptabilidad (INEE, 2014), obstaculiza el aprendizaje y desaprovecha la riqueza de la diversidad. El pensamiento detrás del diseño del sistema educativo es la progresiva castellanización del alumnado. En las secundarias normales, las personas indígenas abandonan su lengua para no ser discriminadas.

Así no se garantiza el derecho a educación de calidad, que implica “que los materiales y métodos educativos, la organización escolar, la infraestructura educativa y la idoneidad de los procesos y los directivos garanticen el máximo logro de aprendizaje de los educandos” (artículo 3° de la constitución). El ejercicio pleno de este derecho “debe considerar la situación desigual de los niños, familias y comunidades, para diseñar modelos educativos incluyentes y pertinentes” (INEE, 2014: 12).

Tampoco se garantiza el derecho a la educación, las condiciones de infraestructura, equipamiento, pedagógicas y organizativas, de las escuelas indígenas o de las públicas en regiones deprimidas. De las escuelas primarias indígenas, 91% dispone de agua, pero sólo 53% tiene conexión a la red pública; 85% dispone de energía eléctrica y 19% de drenaje; 87% tiene pizarrón y poco más de 60% tiene escritorio y silla para la per-

²⁰ En entrevistas con la autora en octubre de 2016, durante el desarrollo de este trabajo.

sona docente; 43% cuenta con equipos de cómputo usables y sólo 14% tiene internet (INEE, 2014).

La asistencia escolar es inferior en quienes integran hogares de bajos ingresos y decreciente con la edad y condición étnica, especialmente entre niños, niñas y adolescentes indígenas que trabajan jornadas extensas y viven en zonas rurales y en pequeñas localidades.

Las deficiencias en educación se reflejan en los ingresos trimestrales promedio de los hogares indígenas según el grado de escolaridad, de donde emanan las desventajas de la población indígena hablante de lenguas indígenas, cuyos ingresos son menores de los que percibe la población que no las habla, según los valores de la razón de ingresos. La brecha es mayor en los grados inferiores y superiores de escolaridad y menor en la Normal. De esta realidad surge una situación grave en términos de ingresos relacionados con la línea de ingreso mínimo, equivalente a la canasta básica alimentaria (véase cuadro 3).

Cuadro 3. Ingreso promedio trimestral del hogar, por nivel de instrucción aprobado por la persona jefe de hogar, autoadscripción étnica y lengua indígena, 2014

Grado de escolaridad	Ingreso medio trimestral*		
	Indígena no hablante de lengua indígena (A)	Indígena hablante de lengua indígena (B)	Razón ingresos A/B
Ninguno	20 595	15 195	1.36
Preescolar	14 010	10 164	1.38
Primaria	25 900	19 248	1.35
Secundaria	28 771	24 187	1.19
Preparatoria/ bachillerato	36 798	29 754	1.24

<i>(Continúa tabla)</i>			
Normal	64 951	59 662	1.09
Carrera técnica/ comercial	42 970	40 241	1.07
Profesional	62 467	48 927	1.28
Maestría	94 421	78 687	1.20
Doctorado	150 159	81 913	1.83
Nacional	32 801	21 594	1.52

* En pesos corrientes de 2014.

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENIGH, 2014.

Los datos obtenidos para este estudio sugieren que 30% de la población indígena total percibe ingresos por debajo del nivel de la canasta alimentaria, proporción 1.8 veces mayor a la de la población no indígena en esas condiciones. Un 52% de la población hablante de lengua indígena dispone de ingresos menores a los requeridos para alcanzar el bienestar mínimo, proporción 3.8 veces por arriba de la población no indígena, 2.2 veces superior a la de la población no hablante de lengua indígena y 1.7 veces por arriba de la población indígena total. En educación e ingresos, la población hablante de lengua indígena presenta las mayores brechas de desigualdad.

La geografía de la discriminación étnica

La geografía es un poderoso instrumento para medir la discriminación étnica, pues permite ubicar las desigualdades étnicas en áreas y territorios y verifica si existen *trampas de la pobreza*, es decir, que el hecho de vivir en zonas deprimidas pone en desventaja a sus pobladores en cuestiones políticas, económicas, sociales y culturales y dificulta superar las desigualdades entre los diferentes grupos étnicos que componen la sociedad mexicana.

Buena parte de la población indígena vive en comunidades rurales relativamente deprimidas y aplica su capacidad laboral a actividades agropecuarias o de servicios en trabajo independiente o asalariado, en actividades y relaciones laborales de baja productividad e ingresos menores. El estudio de la desigualdad social se enriquece cuando se integran las desigualdades espaciales rurales y urbanas, ya que el lugar de residencia afecta las posibilidades de movilidad individual y grupal (Iceland, Weinberg y Steinmetz, 2002; Dutta y Nagarajan, 2005; Stewart, 2013).

Ciertas políticas macroeconómicas —como las comerciales— han deprimido el sector agropecuario y la tasa de crecimiento de los estados con mayor incidencia de población rural (Puyana y Murillo, 2012). El gasto social per cápita se programa con criterios de eficiencia fiscal, por lo que tiende a ser mayor en las regiones y los estados más desarrollados e industrializados y mejor dotados de infraestructura económica, social e institucional (Puyana, Horbath y Romero, 2005). Así, en los últimos 30 años ha crecido la desigualdad entre los estados del sur y el norte de la república (Romero, 2013).

Entre 55 y 65% de la población indígena se concentra en los municipios o comunidades considerados indígenas, localizados en estados, por lo general, menos prósperos (CDI, 2009), territorios en los que es difícil superar el rezago (Bird, Higgins y Harris, 2010). Por ello, y porque el reconocimiento de los derechos a los pueblos y las comunidades indígenas se circunscriben a sus territorios (artículo 2 de la constitución), se identificaron los municipios en donde se concentra la población indígena. Estas unidades territoriales son la base para definir los distritos electorales, la participación política y la consulta previa, entre otros.

Los municipios mexicanos por grado de indigenidad

Para agrupar los municipios por grado de indigenidad y establecer el tamaño de la población indígena (PI) que los habita y las brechas sociales, se aplicaron los criterios

establecidos por la CDI (2006) y la información de la EIC 2015. Se propone cinco tipos de municipios, presentados en los cuadros 4 y 5 y en los mapas 1 y 2, con la población por autoadscripción y con la población hablante de lengua indígena, respectivamente.

Según la encuesta 2015, en los 777 municipios A (con más de 70% de población indígena), viven 7.7 millones de personas que se identifican como indígenas, quienes representan 89% de su población total. Estos municipios, con solo 7.9% de la población nacional, albergan 28.6% de la población indígena nacional. Los municipios A y B²¹ son característicamente comunidades indígenas, ya que en promedio más de 50% de su población se autoadscribe como indígena y se distancia de los municipios C y D en donde el peso de la PI es de 15.5 y 11%, respectivamente. En los municipios B a E se reduce la proporción de PI y se eleva la de la población no indígena, cambio muy notorio entre C y D. Agrupar los municipios A y B en uno solo esconde el mayor grado de indigenidad de los municipios A y muchos de los efectos que de ello se desprenden, como ilustra Puyana (2015).

Cuadro 4. México. Tipo de municipio según nivel de concentración de la población indígena por autoadscripción, 2015*

Tipo de municipio	Número de municipios	HABITANTES		PORCENTAJE		
		Población indígena	Total población	Distribución de la PI por tipo de municipio	Distribución de la población total por tipo de municipio	Porcentaje de la PI en relación a la población total
A) Más de 70% de la PI	777	7 717 348	8 588 248	28.61	7.77	89.86
B) Entre 40 y 69% de la PI	364	5 715 206	10 920 561	21.18	9.87	52.33
C) Menos de 40% de la PI	455	12 179 995	78 715 329	45.15	71.18	15.47

²¹ Los identificados para los 28 distritos electorales, según el INE (2016).

<i>(Continúa tabla)</i>						
D) Dispersa PI	850	1 365 997	12 364 936	5.06	11.18	11.05
E) Sin PI	0	0	0	0.00	0.00	0.00
No determinado (por muestra insuficiente)	11	0	0	0.00	0.00	0.00
Total	2 457	26 978 546	110 589 074	100.00	100.00	24.40

* Corresponde a personas que hablan una lengua indígena y se autoadscriben como indígenas.

A: Si la PI concentra más de 70% de la total; B: si la PI concentra entre 40 y 69% de la total; C: si la PI concentra menos de 40% de la total, pero tienen más de 5 000 habitantes indígenas; D: si la PI concentra menos de 40% de la total y tienen menos de 5 000 habitantes indígenas, y E: sin población indígena.

Fuente: Cálculos con base en la Encuesta Intercensal 2015.

La morfología étnica de los municipios mexicanos cambia al considerar como indígena la población que habla o entiende lengua indígena (véase cuadro 5). Por una parte, el tamaño de la población se reduce en 19.6 millones al llegar a 7.4 millones de personas y de 26.9 a 6.6% de la población total nacional. Cambia también el número de los municipios según categorías.

Los municipios tipo A concentran una mayor proporción de la población indígena y, junto con los de tipo B, agrupan 59% de la total, y sólo 5.2% de la total nacional. Si la población indígena se distribuyera en forma similar a la total, se tendría un coeficiente de sobrerrepresentación 11.4 veces superior al esperable.²² En los mapas 1 y 2, al final del informe, se visualizan los municipios por intensidad de población indígena y las diferencias según el criterio de identificación.

²² Este coeficiente se obtiene dividiendo la participación porcentual de la población indígena de los municipios A y B, en la indígena nacional por el peso en la población total de estos en la total nacional.

Las estimaciones para este trabajo, con datos de la Encuesta Intercensal 2015, ratifican los hallazgos en Puyana (2015) y Puyana y Murillo (2012),²³ y demostraron una relación positiva y fuerte entre el grado de indigenidad de los municipios y el índice de rezago social elaborado por el Coneval (2007),²⁴ de lo que se deriva que, a mayor la proporción de la población indígena en el total, superior es el rezago social, y se rechaza la hipótesis de independencia de las dos variables.

Cuadro 5. México. Tipo de municipio según nivel de concentración de la población indígena que habla una lengua indígena, 2015

Tipo de municipio	Número de municipios	HABITANTES		PORCENTAJE		
		Población indígena	Total población	Distribución de la PI por tipo de municipio	Distribución de la población total por tipo de municipio	Porcentaje de la PI en relación a la población total
A) Más de 70% de la PI	298	2 633 736	2 986 890	35.65	2.65	88.18
B) Entre 40 y 69% de la PI	196	1 718 689	3 163 430	23.27	2.80	54.33
C) Menos de 40% de la PI	166	2 070 883	43 464 657	28.03	38.50	4.76
D) Dispersa PI	1 753	964 033	63 232 258	13.05	56.01	1.52
E) Sin PI	33	0	50 985	0.00	0.05	0.00
No determinado (por muestra insuficiente)	11	0	0	0.00	0.00	0.00
Total	2 457	7 387 341	112 898 220	100.00	100.00	6.54

²³ Para este estudio se usaron los datos de la Encuesta Intercensal 2015.

²⁴ La definición y metodología del índice de rezago social se obtuvieron de Coneval (2007): <<http://www.coneval.org.mx/Medicion/IRS/Paginas/Que-es-el-indice-de-rezago-social.aspx>>.

* Corresponde a personas que hablan o entienden una lengua indígena.

** Se excluye a aquellos que no especificaron o no saben si hablan o entienden una lengua indígena.

A: si la pi concentra más de 70% de la total; B: si la pi concentra entre 40% y 69% de la total; C: si la pi concentra menos de 40% de la total pero tienen más de 5000 habitantes indígenas; D, si la pi concentra menos de 40% de la total y tienen menos de 5000 habitantes indígenas, y E: sin población indígena.

Fuente: Cálculos con base en la EIC 2015.

La relación es más fuerte cuando se calcula para la población indígena hablante de lengua indígena, lo que puede sugerir que este atributo constituye un factor de diferenciación entre poblaciones indígenas que debe ser estudiado con mayor profundidad, con ánimo de reducir las brechas, sin contradecir la letra y el espíritu de la Constitución y la LFPED que garantizan a toda la población indígena, por autoadscripción, la titularidad de las garantías, derechos y acciones contra la discriminación étnica. Las anteriores brechas de ingresos dan como resultado que, en general, la población indígena es más pobre y menos desigual que la no indígena y la total, y de la población indígena la más igualitaria es la población no hablante, como lo indican los índices de Gini de concentración del ingreso, según identidad étnica del cuadro 6.

Cuadro 6. Índices de Gini de concentración del ingreso, según identidad étnica, 2014

Concepto	Coefficiente de Gini
Nacional	0.495
Población indígena, no hablante	0.444
Población indígena, hablante	0.463
Total población indígena	0.465
Total población no indígena	0.497

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENIGH, 2014.

La desigualdad del ingreso nacional está afectada por la desigualdad entre la población indígena y la no indígena, menos igualitaria y de considerablemente mayor tamaño

que la indígena. No obstante, dado el peso de la población indígena en la total (cerca de 24%), para reducir el índice de Gini nacional se requiere mermar las distancias en ingresos y oportunidades laborales que separan a la población indígena de la no indígena.

Segunda parte:
Desigualdad y discriminación
laboral hacia la población indígena

La discriminación laboral hacia indígenas según el Censo de 2010 y la Encuesta Intercensal 2015

Identificar la población indígena a partir de las diversas fuentes de información disponibles requiere analizar el diseño de los cuestionarios, la estructura y orden de las preguntas relacionadas con los atributos étnico-raciales y de indígenas. Si bien los cuestionarios del Censo de 2010 y la EIC 2015 tienen preguntas similares, en el primer caso las preguntas no cuentan con módulos preliminares de identificación étnico-racial que sí incorpora la EIC 2015. En esta última, las preguntas de atributos indígenas y reconocimiento de habla de lengua indígena y de autoadscripción se plantean luego de aplicar el módulo preliminar. Este detalle nada trivial puede explicar el gran cambio en el tamaño de la población, tanto de aquellos que hablan lengua indígena como de quienes se autoadscriben como indígenas (véase cuadro 7).²⁵

En 2010, la población que hablaba lengua o se autoadscribía como indígena era de 16 136 058 personas, y en 2015, de 25 087 897 personas. Se observa un aumento de 55.4% respecto a 2010, explicado por el incremento de la población urbana de 85.7%, mientras que de la rural fue de 40.1%. Las diferencias en las fuentes, el diseño del cuestionario, el tipo y el orden de las preguntas hacen imposible trazar una tendencia de crecimiento real de la población indígena entre un año y otro.

Por ello, este estudio no pretende contrastar crecimientos nominales de la población sino valorar los contrastes relativos que pueden ser más útiles al analizar las diferencias entre la población indígena y no indígena, exponer las brechas entre una y otra

²⁵ Este capítulo se basa en información del proyecto “Exclusión, discriminación y pobreza de los indígenas urbanos en México”, financiado por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (Conacyt) en la Convocatoria SEP-CB 2012-1.

e ilustrar el efecto de la discriminación de la que son objeto, incluso en las estadísticas oficiales. En el cuadro 7 se ofrecen las diferencias en las distribuciones porcentuales de los grupos poblacionales de 3 años y más identificadas como indígenas y no indígenas por sexo y zonas geográficas. En ambas fuentes estadísticas, las estructuras poblacionales muestran leves diferencias.

Cuadro 7. Distribución porcentual de la población indígena y no indígena de 3 años y más por sexo, según zonas y grupos de edad, 2010 y 2015

Zonas y grupos de edad		CENSO DE 2010				ENCUESTA INTERCENSAL 2015			
		Hombre		Mujer		Hombre		Mujer	
		No Indígena	Indígena	No Indígena	Indígena	No Indígena	Indígena	No Indígena	Indígena
Rural	Niñas y niños	21.6	22.3	20.2	20.9	20.4	20.6	19.0	19.3
	Jóvenes	35.0	34.8	35.3	35.1	34.0	33.8	33.6	33.7
	Personas adultas	33.0	31.6	34.3	32.9	34.7	33.9	36.4	35.3
	Personas adultas mayores	10.4	11.2	10.1	11.1	10.9	11.7	10.9	11.7
	Total	14 170 948	5 234 527	14 702 039	5 467 449	13 547 905	7 318 612	14 126 182	7 675 505
Urbana	Niñas y niños	18.6	15.6	16.8	14.1	17.3	14.8	15.5	13.7
	Jóvenes	34.5	32.4	33.2	32.4	33.9	31.4	32.0	30.5
	Personas adultas	38.1	41.4	39.8	42.3	38.9	42.2	40.9	43.2
	Personas adultas mayores	8.8	10.7	10.2	11.2	9.9	11.7	11.6	12.6
	Total	29 297 893	2 614 808	31 354 426	2 819 274	29 183 217	4 883 559	31 435 908	5 210 221

Fuente: Cálculos propios con base en microdatos del Cuestionario Ampliado del Censo de Población y Vivienda 2010 y de la Encuesta Intercensal de 2015.

Destacan la mayor proporción de población adulta y de personas adultas mayores en zonas urbanas de la población indígena respecto a la rural, es decir, localidades con menos de 15 000 habitantes. Este aumento proporcional, registrado en la población rural y urbana, viene más del aumento poblacional indígena captado en la EIC 2015. Los resultados por sexo parecen estar acordes con las distribuciones iniciales en 2010 y son igualmente cercanas entre hombres y mujeres de ambos grupos poblacionales.

Para introducir la problemática laboral de la población indígena en México se parte del cambio establecido sobre la línea de edad mínima de la población en edad de trabajar: 15 años cumplidos. Con ese referente se calculan dichas poblaciones tanto para indígenas como para no indígenas y se establece la distribución, según condición de actividad, tal como se aprecia en el cuadro 8.

En ambos grupos poblacionales, para el total de indígenas y no indígenas, la proporción de ocupados de la población en edad de trabajar varía entre 52 y 54% para 2010, y de 50 y 52% para 2015, respectivamente. Es mayor, casi el doble, la ocupación de hombres ocupados que de mujeres, indígenas y no indígenas.

Cuadro 8. Distribución porcentual de la población en edad de trabajar indígena y no indígena por sexo, según zonas y condición de actividad, 2010 y 2015

Zonas y condición de actividad		CENSO DE 2010				ENCUESTA INTERCENSAL 2015			
		Hombre		Mujer		Hombre		Mujer	
		No Indígena	Indígena	No Indígena	Indígena	No Indígena	Indígena	No Indígena	Indígena
Rural	Ocupados	72.6	74.2	25.8	23.6	68.5	68.2	25.4	21.6
	Desocupados	4.6	3.5	0.6	0.4	3.7	3.5	0.6	0.4
	Inactivos	22.8	22.3	73.6	76.0	27.8	28.2	73.9	77.9
	Total	10 008 329	3 636 012	10 680 547	3 918 905	9 779 043	5 273 354	10 443 457	5 654 205
Urbana	Ocupados	73.1	77.5	41.8	44.1	71.2	74.9	40.9	42.1
	Desocupados	4.4	3.7	1.3	0.9	3.5	3.1	1.2	0.9
	Inactivos	22.5	18.7	56.9	55.0	25.3	22.0	57.9	57.0
	Total	21 934 558	2 065 454	24 218 564	2 281 263	22 353 144	3 905 032	24 785 510	4 240 332
Total	Ocupados	72.9	75.4	36.9	31.2	70.4	71.1	36.3	30.4
	Desocupados	4.5	3.6	1.1	0.5	3.6	3.3	1.0	0.6
	Inactivos	22.6	21.0	62.0	68.3	26.1	25.6	62.6	69.0
	Total	31 942 887	5 701 466	34 899 111	6 200 168	32 132 187	9 178 386	35 228 967	9 894 537

Fuente: Cálculos propios con base en microdatos del Cuestionario Ampliado del Censo de Población de 2010 y de la Encuesta Intercensal de 2015.

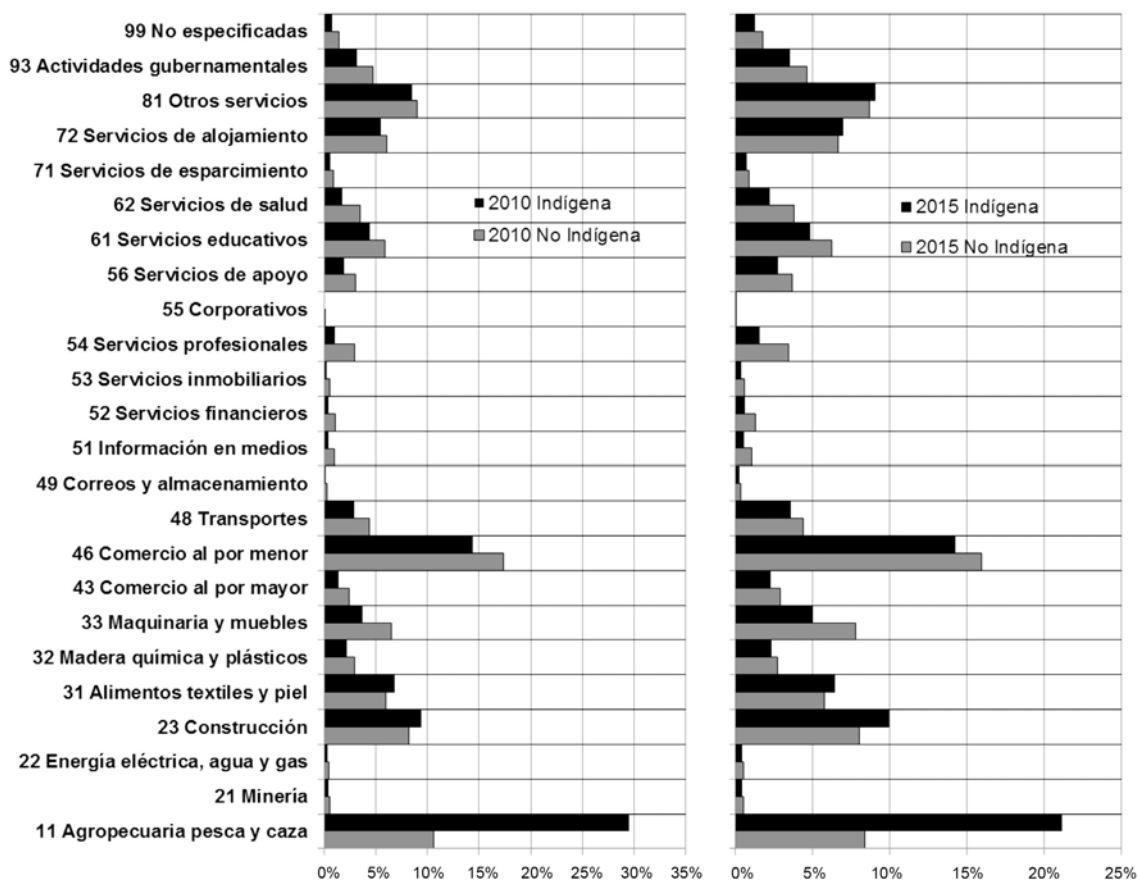
Por otra parte, la desocupación es levemente mayor entre la fuerza de trabajo no indígena respecto a la indígena, y más elevada entre los hombres que entre mujeres. Resalta que la población inactiva sea mayor entre las mujeres y mucho más entre las indígenas en zonas rurales. Si bien en 2010 las tasas de desocupación urbana y rural eran más altas para los hombres no indígenas, en 2015 disminuyeron y se acercaron a las de la población masculina indígena.

Segregación ocupacional hacia personas indígenas

Una expresión de la discriminación laboral hacia las personas indígenas es la concentración de su fuerza de trabajo en actividades de poco eslabonamiento productivo, baja remuneración y vinculación laboral inestable, ilustrada en la gráfica 1, que presenta la distribución de la población ocupada indígena y no indígena por sexo y ramas de actividad económica, a dos dígitos de la clasificación de actividades del INEGI. La fuerza de trabajo se concentra en las actividades primarias y rurales de la economía: agricultura y minería, además de los servicios y la construcción. En 2010, casi 30% de la población ocupada indígena estaba vinculada a estas actividades (agropecuaria, pesca y caza), proporción que descendió en 2015 a cerca de 21.2%. Solamente un 10.6 y 8.4%, respectivamente, de la población no indígena laboraba en estas actividades, una proporción tres veces menor.

En la minería (21), la generación eléctrica, agua y luz (22), quizás por el alto contenido tecnológico y la mayor intensidad de capital, el empleo es menor y la participación relativa de cada grupo poblacional de indígenas y no indígenas similar. Al comparar las regiones rurales y urbanas, las proporciones en estas actividades se elevan, para la población indígena a 47 y 38% en ambos años y llegan a 57.6% en 2010 y a 48% de la población indígena masculina en 2010 y 2015. En ambos años las cifras son mucho menores, de 19 y 11% entre la población femenina, pero duplican la proporción de participación femenina no indígena en estas actividades productivas. Casi 10% de la ocupación indígena total, principalmente masculina, se ubica en la industria de la construcción (23), proporción de 1% mayor que en la población no indígena.

Gráfica 1. Distribución de la población ocupada indígena y no indígena por sexo, según ramas de actividad económica (a dos dígitos), 2010 y 2015



Fuente: Cálculos propios con base en microdatos del Cuestionario Ampliado del Censo de Población de 2010 y de la Encuesta Intercensal de 2015.

En las ciudades, cerca de 14% de la población indígena ocupada se vincula a la construcción, lo que sugiere la constitución de un nicho laboral importante que deman-

da fuerza de trabajo en edades productivas de entre 15 y 65 años al cual puede incorporarse la población que migra del ámbito rural, con limitada escolaridad y calificación.

El comercio detallista (45) es otra actividad con alta participación de empleo indígena que, quizás por la menor intensidad física que en la construcción, abre campos laborales a la población indígena femenina, especialmente como vendedoras ambulantes en las calles de las ciudades. La proporción de ocupación indígena rural en estas actividades ronda 14%, que ascendió en las ciudades a 20% en 2010 y 18% en 2015. Si se considera la ocupación por sexo en estas zonas urbanas, las proporciones de la ocupación indígena se elevan a 26 y 23% en los dos años. Una proporción similar de la fuerza de trabajo indígena y no indígena, entre 8 y 9%, se incorpora en las denominadas otros servicios (81 en la gráfica), que comprenden servicios en casas y departamentos, las actividades de cuidados, el servicio doméstico y jardinería, aseo y otros. Sin embargo, cuando se abre la información por zonas y sexo, en las ciudades es mayor la incorporación indígena, entre 11 y 12%, aumentando a 18 y 19% para el caso de la población indígena femenina.

Diferencias de remuneración y escolaridad entre la población ocupada indígena y no indígena

El estudio de las relaciones entre la remuneración y la escolaridad de la población ocupada se fundamenta en las teorías económicas de capital humano y muestra las tasas de retorno a la educación que recibe la fuerza de trabajo, expresada en el ingreso monetario adicional, por cada año adicional de educación. El cuadro 9 presenta las brechas porcentuales de ingresos y escolaridad por sexo y ramas de actividad económica, a dos

dígitos de la clasificación de actividades del INEGI, que expresan los incrementos en el ingreso y la educación de la población ocupada indígena, requeridos para igualar los de la población no indígena.

En 2010 el promedio de ingresos mensuales de la población no indígena fue 6 016 pesos mexicanos y de la población indígena de 3 458 pesos mexicanos, una brecha de 74% que se tendría que reducir para paliar la desigualdad. En 2015, el ingreso de la población no indígena alcanzó 6 635 pesos mexicanos y el de la indígena era de 4 609 pesos mexicanos, con una brecha de 44%. Si hubiese correspondencia, las brechas de ingreso serían cercanas a las educativas, pero no es así pues el número de años de escolaridad promedio para indígenas y no indígenas fue de 8 y 10 años, respectivamente, con una brecha de 23.7% en 2010 mientras que en 2015 el promedio de años de escolaridad para ambos grupos fue de 9 y 11 años con una brecha del 17.9%.

Se aprecia una reducción de las brechas de ingresos y educativa con niveles diferentes entre ambos indicadores, que se puede explicar por el incremento de la población que se autoadscribe como indígena en 2015, y cuyos niveles educativos y de ingreso mensual pueden ser superiores al promedio de la población indígena con este mismo atributo en 2010. El efecto es que los promedios de ambos indicadores se eleven y reduzcan las brechas entre ellos. Esto se podrá comprobar más adelante al contrastar ambos grupos poblacionales con los atributos de habla, lengua y de autoadscripción.

Las brechas sectoriales por sexo (véase cuadro 9) fueron, en casi todas las ramas de actividad económica, a dos dígitos de la clasificación de actividades del INEGI, amplias y desfavorables para la población indígena. Sobresalen las actividades agrícolas, caza y pesca (11), el sector con mayor brecha salarial entre indígenas y no indígenas. En 2010 este sector alcanzó 119% entre los hombres y entre las mujeres 163%. En 2015 las cifras llegaron al 70 y 73%, respectivamente.

Cuadro 9. Brechas porcentuales de ingreso y escolaridad de la población ocupada indígena y no indígena por sexo, según zonas y ramas de actividad, 2010 y 2015

Ramas de actividad	CENSO DE 2010				ENCUESTA INTERCENSAL 2015			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Ingresos mensuales por trabajo	Escolaridad acumulada	Ingresos mensuales por trabajo	Escolaridad acumulada	Ingresos mensuales por trabajo	Escolaridad acumulada	Ingresos mensuales por trabajo	Escolaridad acumulada
11 Agropecuaria, pesca y caza	119.1	9.6	163.1	17.7	70.7	8.1	73.4	19.7
21 Minería	47.1	15.6	20.4	10.6	22.6	8.4	13.4	4.7
22 Energía eléctrica, agua y gas	31.5	11.1	66.2	12.2	17.6	8.2	17.4	5.2
23 Construcción	32.9	14.5	40.8	21.0	22.7	12.5	37.1	16.3
31 Alimentos textiles y piel	45.0	13.6	85.8	21.3	29.1	10.1	48.5	15.1
32 Madera química y plásticos	51.5	18.9	78.9	26.3	27.5	12.9	47.4	16.3
33 Maquinaria y muebles	40.7	15.0	52.4	12.5	22.9	10.2	25.4	7.0
43 Comercio al por mayor	52.0	14.0	40.6	14.8	36.4	14.2	33.5	11.4
46 Comercio al por menor	39.5	16.2	42.0	15.7	29.2	12.3	29.7	11.1
48 Transportes	26.1	8.5	17.8	10.5	21.8	6.5	40.2	9.0
49 Correos y almacenamiento	18.4	7.4	57.4	11.6	7.5	3.7	8.7	5.1
51 Información en medios	34.7	7.5	25.1	4.9	22.4	5.5	23.7	5.4

<i>(Continúa tabla)</i>								
52 Servicios financieros	47.3	5.6	20.3	4.6	45.1	5.4	27.4	4.1
53 Servicios inmobiliarios	71.3	25.4	42.2	10.0	41.8	13.5	48.4	8.9
54 Servicios profesionales	21.1	4.2	14.8	4.4	35.8	4.8	29.2	3.8
55 Corporativos	56.7	-3.9	-25.4	-14.5	25.9	-0.8	70.6	3.0
56 Servicios de apoyo	34.0	12.1	49.1	11.3	20.3	8.5	28.3	9.5
61 Servicios educativos	24.0	1.3	21.7	2.4	17.5	2.8	15.3	2.9
62 Servicios de salud	39.0	5.8	27.3	6.3	25.4	5.3	18.8	4.8
71 Servicios de esparcimiento	30.3	9.5	42.3	10.7	30.4	10.2	37.4	9.4
72 Servicios de alojamiento	31.6	11.4	29.3	13.0	19.1	9.0	21.4	10.8
81 Otros servicios	30.9	9.4	22.7	12.4	18.5	8.6	17.6	10.6
93 Actividades gubernamentales	32.7	10.6	13.4	4.9	25.1	10.4	26.6	6.2
99 No especificadas	81.1	25.6	53.1	13.4	60.2	22.5	44.9	22.0
Total	81.7	24.0	61.0	21.1	46.8	18.3	40.6	15.8

Fuente: Cálculos propios con base en microdatos del Cuestionario Ampliado del Censo de Población de 2010 y de la Encuesta Intercensal de 2015.

Los servicios inmobiliarios, los corporativos, el comercio al por mayor y las actividades industriales de madera, química y plásticos son ramas productivas con brechas

de ingreso más favorables para los hombres no indígenas. Entre la fuerza de trabajo femenina también destacan las brechas de ingreso que rebasan 50% en las actividades industriales de alimentos, textiles y piel, además de la industria de madera, química y plásticos, la industria de energía, gas y agua, las actividades de almacenamiento y correos y las actividades industriales de maquinaria y muebles. Llama la atención que solamente en la ocupación femenina en actividades corporativas se registraron brechas salariales a favor de las indígenas del orden de 25% en 2010, ventaja que desaparece en 2015.

Situación en el trabajo de las personas indígenas y las brechas de ingreso y educación

El cuadro 10 presenta la condición laboral de indígenas y no indígenas, diferenciada por la situación en el trabajo, en distribución porcentual por sexo y zonas rural y urbana. Las dos situaciones laborales predominantes, tanto entre hombres como mujeres, son ser empleado u obrero y trabajador por cuenta propia.

Cuadro 10. Distribución porcentual de la población ocupada indígena y no indígena por sexo, según zonas y situación en el trabajo, 2010 y 2015

Zonas y posición en la ocupación		CENSO DE 2010				ENCUESTA INTERCENSAL 2015			
		Hombre		Mujer		Hombre		Mujer	
		No Indígena	Indígena	No Indígena	Indígena	No Indígena	Indígena	No Indígena	Indígena
Rural	Empleada/o u obrera/o	39.8	24.6	55.9	38.1	50.3	36.8	67.1	55.4
	Jornalera/o o peón	17.8	17.0	3.2	4.3	16.2	17.1	3.1	4.6
	Ayudante	6.8	7.2	5.7	6.2	5.2	6.5	4.6	5.7
	Patrón/a o empleador/a	2.6	1.3	1.8	1.1	3.1	2.0	2.8	2.0
	Trabajador/a por cuenta propia	27.3	38.8	27.9	38.8	19.7	24.0	20.1	26.8
	Trabajador/a familiar sin pago	5.6	11.1	5.4	11.4	5.5	13.7	2.3	5.5
	Total	7 123 687	2 644 166	2 695 385	905 655	6 636 370	3 572 650	2 597 709	1 197 635

(Continúa tabla)

Urbana	Empleada/o u obrera/o	67.4	62.3	70.6	62.5	71.1	68.7	75.4	70.0
	Jornalera/o o peón	1.9	3.3	0.3	0.5	1.5	2.7	0.2	0.5
	Ayudante	4.4	6.2	2.9	4.3	3.3	4.3	2.6	3.3
	Patrón/a o empleador/a	4.2	3.0	2.3	1.7	4.2	3.2	2.7	2.5
	Trabajador/a por cuenta propia	21.4	24.1	22.2	28.3	19.4	20.3	18.0	22.1
	Trabajador/a familiar sin pago	0.7	1.2	1.7	2.6	0.6	0.9	1.0	1.6
	Total	15 691 074	1 576 444	9 868 546	991 108	15 750 051	2 903 421	9 976 044	1 761 632

Fuente: Cálculos propios con base en microdatos del Cuestionario Ampliado del Censo de Población de 2010 y de la Encuesta Intercensal de 2015.

En contextos rurales ser empleada/o u obrera/o es la posición principal de hombres y mujeres no indígenas, lo que representa cerca de 40 y 56% en 2010, respectivamente, y asciende a 50 y 67% en 2015. Entre las personas indígenas la posición en la ocupación más importante es de trabajadores por cuenta propia en 2010. En 2015 esta posición tiende a converger con la ocupación de las personas no indígenas.

La relativamente limitada demanda de trabajo puede ser una explicación del peso de las personas trabajadoras por cuenta propia. Es un tema por investigar en proyectos específicamente diseñados para captar las razones o factores que determinan la decisión en cada una de las categorías indicadas en el cuadro 10.

De acuerdo con la situación en el trabajo para indígenas y no indígenas, las brechas de ingreso y de escolaridad expresadas en el cuadro 11 ratifican las desigualdades laborales tanto para hombres como para mujeres detectadas en zonas urbanas y rurales. Destaca la situación de las personas indígenas como trabajadores familiares sin pago, que supera 11% de la ocupación entre hombres y mujeres en 2010 y duplica la proporción de las personas no indígenas.

Cuadro 11. Brechas porcentuales de ingreso y escolaridad de la población ocupada indígena y no indígena por sexo, según zonas y situación en el trabajo, 2010 y 2015

Posición en la ocupación		CENSO DE 2010				ENCUESTA INTERCENSAL 2015			
		Hombre		Mujer		Hombre		Mujer	
		Ingresos mensuales por trabajo	Escolaridad acumulada	Ingresos mensuales por trabajo	Escolaridad acumulada	Ingresos mensuales por trabajo	Escolaridad acumulada	Ingresos mensuales por trabajo	Escolaridad acumulada
Rural	Empleada/o u obrera/o	17.8	2.4	18.0	3.7	16.3	5.5	18.5	6.2
	Jornalera/o o peón	20.7	3.1	16.7	7.7	14.3	1.9	13.3	5.2

<i>(Continúa tabla)</i>									
Rural	Ayudante	10.5	4.4	18.6	6.1	13.8	5.5	20.2	6.2
	Patr n/a o empleador/a	60.5	14.6	37.4	18.0	38.6	10.9	22.3	14.7
	Trabajador/a por cuenta propia	120.3	13.8	73.7	17.8	43.3	13.5	44.0	17.3
	Trabajador/a familiar sin pago	0.0	7.4	0.0	18.8	0.0	4.9	0.0	19.6
	Total	69.1	11.8	55.7	14.6	407	11.0	32.8	11.7
Urbana	Empleada/o u obrera/o	26.9	10.9	25.5	11.9	19.3	9.0	24.8	10.3
	Jornalera/o o peón	7.3	7.1	43.8	25.2	12.0	4.9	23.0	13.5
	Ayudante	-3.5	9.9	22.6	13.8	6.5	9.2	18.0	9.6
	Patr n/a o empleador/a	43.9	19.2	24.5	15.6	39.1	15.7	39.9	17.2
	Trabajador/a por cuenta propia	43.6	20.4	46.2	21.6	30.9	15.8	39.9	17.6
	Trabajador/a familiar sin pago	0.0	12.4	0.0	11.4	0.0	15.4	0.0	16.4
	Total	34.4	14.5	35.4	15.8	24.7	11.3	30.3	12.8

<i>(Continúa tabla)</i>									
Total	Empleada/o u obrera/o	31.0	11.5	30.7	11.7	23.9	10.7	28.9	11.1
	Jornalera/o o peón	22.5	4.3	27.7	13.0	16.5	2.5	17.4	6.9
	Ayudante	8.8	9.6	30.1	13.2	15.1	10.0	26.5	10.5
	Patr n/a o empleador/a	64.7	24.8	39.9	20.7	53.1	20.3	44.0	19.5
	Trabajador/a por cuenta propia	141.6	31.8	80.9	27.7	51.7	23.9	53.5	21.9
	Trabajador/a familiar sin pago	0.0	16.1	0.0	26.4	0.0	14.0	0.0	26.9
	Total	80.4	23.8	60.1	20.9	46.6	18.2	40.4	15.6

Fuente: Cálculos propios con base en microdatos del Cuestionario Ampliado del Censo de Población de 2010 y de la Encuesta Intercensal de 2015.

En 2015 esta situación laboral se eleva a cerca de 14% entre los hombres indígenas y se reduce a 5.5% entre las mujeres indígenas, en una trayectoria similar a la observada entre las mujeres no indígenas. Este comportamiento difiere de lo que se observa en el ámbito urbano, donde las distribuciones entre la ocupación indígena y no indígena son cercanas. En las ciudades se consolida la condición de empleada/o u obrera/o entre 62 y 75%, seguido de la de trabajador/a por cuenta propia que va de 18 a 28% entre los grupos poblacionales.

En pocas situaciones la brecha educativa supera a la brecha de ingresos, por lo que se reitera la alta desigualdad de ingresos que desfavorece a la población indígena. La mayor brecha relativa de ingresos, de 120%, y la educativa, de 15%, se encuentra entre los hombres trabajadores por cuenta propia. Entre las mujeres estas brechas eran de cerca de 74 y 18%, respectivamente, en 2010. En general, en zonas rurales y urbanas

y en las situaciones de mayor subordinación (empleadas/os u obreras/os, jornaleras/os, peones y ayudantes) las brechas de ingresos son persistentemente más altas entre las mujeres indígenas que entre los hombres indígenas.

Diferencias de prestaciones sociales entre indígenas y no indígenas

El disímil acceso a las prestaciones sociales es un factor importante para identificar las brechas laborales entre la población indígena y la no indígena (véase el cuadro 12). Las proporciones de personas con seguridad social en 2010 y 2015 son mayores en las zonas urbanas que en las rurales. En éstas, sólo una proporción mayor de la población no indígena (54%) reportó en 2015 contar con aguinaldos.

Cuadro 12. Distribución porcentual de la población ocupada indígena y no indígena por sexo, según zonas y prestaciones sociales que reciben, 2010 y 2015

Zonas y tipo de prestaciones		CENSO DE 2010				ENCUESTA INTERCENSAL 2015			
		Hombre		Mujer		Hombre		Mujer	
		No Indígena	Indígena	No Indígena	Indígena	No Indígena	Indígena	No Indígena	Indígena
Rural	Servicio médico (IMSS, ISSSTE u otro)	32.4	23.2	41.2	31.0	35.7	25.1	44.5	33.0
	Aguinaldo	33.2	24.6	46.8	36.7	40.4	29.6	54.3	43.6
	Vacaciones con goce de sueldo	25.5	17.7	38.8	28.1	31.6	21.1	44.7	32.5

<i>(Continúa tabla)</i>									
Rural	Reparto de utilidades o prima vacacional	18.3	12.6	26.3	18.9	19.7	12.1	24.3	15.5
	Ahorro para el retiro (SAR o Afore)	21.3	13.5	28.7	19.4	27.8	17.7	34.6	22.8
	Otras prestaciones	9.1	6.4	13.6	9.8	24.6	14.8	31.9	20.3
Urbana	Servicio médico (IMSS, ISSSTE u otro)	62.8	54.8	65.3	51.6	64.8	56.5	66.6	55.1
	Aguinaldo	63.5	57.4	69.3	60.5	68.9	62.1	73.6	65.5
	Vacaciones con goce de sueldo	57.6	48.8	64.6	52.9	62.9	53.5	68.4	56.9
	Reparto de utilidades o prima vacacional	43.6	33.9	46.4	35.2	43.1	34.3	42.2	32.1
	Ahorro para el retiro (SAR o Afore)	52.4	41.5	54.8	40.1	58.7	49.4	59.8	47.0
	Otras prestaciones	21.8	17.9	23.7	18.8	56.1	46.0	57.9	44.9

Fuente: Cálculos propios con base en microdatos del Cuestionario Ampliado del Censo de Población de 2010 y de la Encuesta Intercensal de 2015.

En las zonas urbanas se supera 50% de la proporción de la población indígena y no indígena que recibe aguinaldo. Se demuestra que las prestaciones privilegian a las per-

sonas trabajadoras urbanas. En resumen, es la población ocupada no indígena y urbana la que cuenta con mayor acceso a alguna de las cinco prestaciones sociales.

La diferencia en la proporción de ocupados con prestaciones es mayor entre las mujeres indígenas y no indígenas que entre los hombres. Así, las mujeres indígenas se sitúan en los márgenes más bajos en 3.7 puntos porcentuales entre la población femenina ocupada de las zonas rurales con acceso a otras prestaciones (licencia con goce de sueldo y crédito para vivienda) en 2010. Las mayores diferencias se registraron en 2010 en el ahorro para el retiro (SAR o Afore) en zonas urbanas, con 14.6 puntos porcentuales.

En 2015, las brechas menores (7.7 puntos porcentuales) fueron entre los hombres indígenas y no indígenas rurales, y correspondieron a reparto de utilidades o prima vacacional. Las mayores diferencias de proporciones se registraron entre las mujeres en ámbitos urbanos con 12.8 puntos porcentuales en ahorro para el retiro (SAR o Afore). Estos resultados dan cuenta del escenario reiteradamente desfavorable no solamente hacia la población indígena, sino en especial a la mujer indígena, el grupo más vulnerable.

Diferencias por atributos indígenas

Las instituciones oficiales en México tienen diferentes definiciones de identificación de la población indígena. En esta investigación se consideran dos criterios para identificar a la población indígena en los registros censales de 2010 e intercensales de 2015: i) si se habla alguna lengua indígena y ii) la autoadscripción. Con ese criterio, hasta la anterior sección cada registro se ha observado de manera integral, al considerar cada registro-sujeto como indivisible en sus atributos y sujeto a derechos. Sin embargo, contrastar los dos atributos devela las diferencias ocupacionales entre la población indígena que habla lengua indígena respecto a quienes se autoadscriben y podría mostrar una faceta

más de discriminación hacia la población indígena, a partir de uno de los atributos que la distingue de la población no indígena.

Diferencias en la población total indígena y la población en edad de trabajar

La conjunción de los atributos lengua y autoadscripción para identificar a la población indígena sintetiza los 16 millones de personas con tres y más años que así lo manifestaron en el Censo de 2010 (véase cuadro 7). De ellas, casi 7 millones de personas refirieron hablar lengua indígena y un poco menos de 16 millones de personas se autoadscribieron como tales. Casi todas las personas que manifestaron hablar lengua indígena se autoadscribieron como indígenas y cerca de 10 millones de personas que no hablaban lengua indígena se identificaron como indígenas.

El cambio en la estructura del cuestionario de la EIC 2015, con preguntas previas de identidad y autopercepción, sensibilizó positivamente el autorreconocimiento que se refleja en guarismos por atributos indígenas. En el primero, sobre hablar una lengua indígena, el incremento es de cerca de 400 000 personas (5.7% más que cinco años atrás). En total, son poco menos de 7 400 000 personas de tres y más años de edad quienes reportan hablar alguna lengua indígena.

En el segundo atributo de autoadscripción (pregunta “¿De acuerdo con su cultura, se considera indígena?”), en la EIC 2015 se adicionó una categoría intermedia de “sí, en parte” que amplía la capacidad dicotómica del sí o no tradicional en los Censos y otras encuestas. Por la dualidad de esta pregunta, en este trabajo solamente se tomó la categoría respuesta directa tradicional afirmativa.

Como resultado del cambio en los formularios, quizás no exclusivamente por éste, aumentó la cifra de personas que se autoadscriben como indígenas en 63.6% (casi 25.7

millones) respecto al Censo de 2010. El total de personas con al menos uno de los dos atributos indígenas fue de más de 26 millones de personas en 2015. Se observa un aumento de 97% de la proporción de autoadscripción entre 2010 y 2015. La proporción en el atributo de habla lengua indígena disminuyó 15 puntos porcentuales, al pasar de 43 a 28% entre ambas fechas.

Este fuerte movimiento en las proporciones de los atributos indígenas, especialmente en el de autoadscripción altera la distribución territorial de la población indígena, ilustrada en los mapas 1 y 2. Es interesante explorar las razones de la variación en la voluntad de expresar la *conciencia de su identidad indígena*, que llevó a muchos a que no lo hicieran en el Censo de 2010. A veces las regiones y los espacios, como las ciudades, influyen en esta autoadscripción, pues es tradicionalmente en donde la discriminación étnica se amalgama con ideas de modernidad.

Cuadro 13. Distribución porcentual de la población indígena en edad de trabajar por habla de lengua indígena, autoadscripción y sexo, según zonas y condición de actividad, 2010 y 2015

Zonas y condición de actividad		CENSO DE 2010				ENCUESTA INTERCENSAL 2015			
		Habla lengua		Se autoadscribe		Habla lengua		Se autoadscribe	
		Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Rural	Ocupados	69.8	18.4	67.8	21.8	61.5	14.9	62.4	19.9
	Desocupados	2.9	0.2	3.3	0.3	3.3	0.3	3.3	0.4
	Inactivos	27.3	81.4	28.9	77.9	35.3	84.8	34.3	79.6
	Total	2 205 220	2 335 968	3 952 273	4 230 647	2 378 648	2 536 223	5 670 062	6 042 603

(Continúa tabla)

Urbana	Ocupados	80.2	43.5	73.1	41.7	78.7	42.3	70.3	39.7
	Desocupados	3.1	0.5	3.6	0.8	2.3	0.6	3.0	0.9
	Inactivos	16.7	56.0	23.3	57.5	19.0	57.2	26.7	59.4
	Total	635 735	649 567	2 065 869	2 301 697	673 414	697 564	3 968 131	4 308 481
Total	Ocupados	72.1	23.9	69.6	28.8	65.3	20.8	65.6	28.2
	Desocupados	3.0	0.3	3.4	0.5	3.0	0.4	3.2	0.6
	Inactivos	24.9	75.8	27.0	70.7	31.7	78.8	31.2	71.2
	Total	2 840 955	2 985 535	6 018 142	6 532 344	3 052 062	3 233 787	9 638 193	10 351 084

Fuente: Cálculos propios con base en microdatos del Cuestionario Ampliado del Censo de Población de 2010 y de la Encuesta Intercensal de 2015.

Con estas referencias sobre los cambios de la población indígena por las modificaciones de captación de la información de los atributos, se explora el efecto en la diferenciación de la población en edad de trabajar (PET) indígena en 2010 y 2015. En 2010, 72% de los hombres en la PET indígena que habla alguna lengua indígena estaban ocupados; esta proporción cayó a 65% en 2015. Entre la PET femenina, la condición de inactividad por ocuparse de trabajos domésticos representó 75.8% en 2010 y 78.8% en 2015. En la autoadscripción, la proporción de hombres ocupados era de 69.6% en 2010 y cayó a 65.6% en 2015. En las mujeres, la proporción de inactividad entre las que hablan lengua indígena fue de 70.7% y pasó a 71.2% entre 2010 y 2015.

La ocupación indígena, tanto por hablar alguna lengua indígena como por autoadscripción, es mayor en los ámbitos urbanos y menor la inactividad que en las zonas rurales. La desocupación, que en los dos años ha sido mayor entre los hombres que entre las mujeres, es un poco más alta en los contextos urbanos que en los rurales en 2010.

Pero en 2015, la desocupación rural fue superior y mucho más elevada entre las personas que se autoadscriben como indígenas que aquellas que hablan una lengua indígena, principalmente en el primer año (véase cuadro 13).

Pese a que la inactividad predomina entre las mujeres indígenas identificadas por hablar alguna lengua o por autoadscripción, la desocupación y la ocupación son categorías relevantes entre los hombres de ambos grupos. En el contraste entre ambos atributos, en 2010 la desocupación fue mayor entre la población en contextos urbanos y en 2015 hay mayor desocupación en las zonas rurales, con valores cercanos en ambos grupos.

Diferencias ocupacionales entre la población indígena por atributos

La distribución ocupacional de la población por atributos indígenas no cambia significativamente y es similar a la de la población indígena total: alta participación en las ramas con predominio de la informalidad, remuneraciones precarias —propias del comercio al por menor— y los servicios del sector primario de bajos ingresos. Partiendo de estas similitudes, es interesante contrastar las brechas salariales y educativas de los dos grupos indígenas, según sus atributos.

En 2010, la escolaridad promedio de la población ocupada que habla alguna lengua indígena fue de siete años, un año menos que la registrada por los ocupados que se autoadscribieron como indígenas en 2010. En 2015 la escolaridad del primer grupo fue de ocho años y del segundo, de nueve años. El crecimiento de escolaridad fue de 11.1 y 12.5%, respectivamente, lo que aumenta las distancias entre uno y otro grupo. El cuadro 14 muestra estos indicadores según las ramas de actividad económica. Como

se puede ver, la brecha educativa entre las personas ocupadas que hablan alguna lengua indígena respecto a quienes se autoadscriben es de 17.1% para el total de personas indígenas ocupadas en 2010. Cinco años después, y debido al menor ritmo de aumento en escolaridad de las personas que hablan lengua indígena, esta brecha aumentó a 19.4%.

En 2010 sobresalieron las brechas educativas en las ramas de servicios corporativos con 43.1%, seguidos de la industria eléctrica, agua y gas con 27.6% y la industria maderera, química y plásticos con 21.1%. En el resto de las ramas se observan brechas de menos de 20%. Destacan los servicios profesionales, donde la brecha es favorable a las personas ocupadas con el atributo de hablar alguna lengua indígena con -1.6%. Estas brechas se mantendrían en 2015 aunque con variaciones en los servicios corporativos con una brecha educativa favorable a las personas ocupadas que hablan alguna lengua indígena de -2.2%, cuando cinco años atrás registraba la mayor brecha. Esta trayectoria muestra que las desigualdades educativas son persistentes y limitan constantemente el acceso a empleo mejor remunerado.

Cuadro 14. Ingreso* y escolaridad promedio de la población ocupada indígena por habla de lengua indígena y autoadscripción, según ramas de actividad, 2010 y 2015

Ramas de actividad	CENSO DE 2010				ENCUESTA INTERCENSAL 2015			
	Habla lengua indígena		Se autoadscribe		Habla lengua indígena		Se autoadscribe	
	Ingresos mensuales por trabajo	Escolaridad acumulada	Ingresos mensuales por trabajo	Escolaridad acumulada	Ingresos mensuales por trabajo	Escolaridad acumulada	Ingresos mensuales por trabajo	Escolaridad acumulada
11 Agropecuaria, pesca y caza	760	6	1 098	6	1 097	6	1 699	6
21 Minería	5 639	8	8 492	9	5 940	9	9 242	11
22 Energía eléctrica, agua y gas	5 189	8	6 947	11	6 222	10	7 027	11
23 Construcción	4 456	6	4 789	7	4 094	7	4 645	8

<i>(Continúa tabla)</i>								
31 Alimentos, textiles y piel	2 172	7	2 918	8	2 276	7	3 284	8
32 Madera, química y plásticos	3 722	7	4 482	8	3 230	8	4 734	9
33 Maquinaria y muebles	3 737	8	4 475	9	3 457	8	4 628	10
43 Comercio al por mayor	4 903	8	5 644	10	4 074	8	5 033	10
46 Comercio al por menor	3 259	7	3 531	8	2 882	8	3 512	9
48 Transportes	4 381	8	5 557	9	3 643	8	4 809	9
49 Correos y almacenamiento	4 948	9	5 093	10	4 232	10	5 136	11
51 Información en medios	8 196	12	7 524	13	5 997	12	7 033	13
52 Servicios financieros	6 122	13	8 336	13	5 721	13	7 079	14
53 Servicios inmobiliarios	7 261	9	6 949	10	6 158	9	6 300	11
54 Servicios profesionales	11 705	14	9 912	14	7 595	14	7 777	15
55 Corporativos	3 864	12	19 677	17	6 227	15	9 529	15
56 Servicios de apoyo	4 084	8	4 141	9	3 766	9	4 262	10
61 Servicios educativos	7 224	14	7 037	14	6 451	15	6 557	15
62 Servicios de salud	7 267	13	7 195	13	7 138	14	6 965	14
71 Servicios de esparcimiento	4 462	9	5 411	10	4 294	9	4 680	10
72 Servicios de alojamiento	3 652	7	3 648	8	3 364	8	3 553	9

<i>(Continúa tabla)</i>								
81 Otros servicios	3 247	7	3 346	8	2 911	7	3 258	8
93 Actividades gubernamentales	6 109	11	7 066	11	5 980	11	6 573	12
99 No especificadas	3 551	8	4 658	9	3 666	8	4 560	9
Total	2 568	7	3 503	8	2 776	8	3 933	9

* A precios constantes de diciembre de 2010, cifras de ingresos mensuales por trabajo deflactadas con base en el índice de precios al consumidor (IPC) para junio de 2010 y marzo de 2015.

Fuente: Cálculos propios con base en microdatos del Cuestionario Ampliado del Censo de Población de 2010 y de la Encuesta Intercensal de 2015.

Las distancias del ingreso promedio entre quienes hablan y quienes se autoadscriben son más amplias que las educativas. En 2010 el ingreso promedio de las personas que hablan alguna lengua indígena fue de 2 488 pesos mexicanos y el de las personas autoadscritas de 3 393 pesos, lo que arroja una brecha salarial de 36.4%, que duplica la brecha educativa. En 2015, el ingreso del primer grupo ascendió a 3 238 pesos y el del segundo grupo a 4 588, lo que elevaría la brecha salarial entre ambos grupos a 41.7%. De este desacople entre la educación y los ingresos laborales se colige que otros factores, como los sugeridos en la primera parte, sección dos de este trabajo, afectan la estructura del empleo y los ingresos laborales, que deben ser examinados en detalle.

En 2010, 75% de las actividades económicas registró diferencias en ingreso desfavorables para quienes hablan alguna lengua indígena, proporción que aumentó en 2015 a 95.8%. En 2010 la rama con la mayor brecha fue corporativos, con 409.2%, seguida por la minería con 50.6% y, en tercer lugar, la rama agropecuaria, caza y pesca con 44.5%. Finalmente, con brechas que oscilan entre 31 y 37%, aparecen las actividades industriales de energía eléctrica, agua y gas, la industria de alimentos textiles y piel, los servicios financieros y otras actividades no especificadas.

En 2015, de acuerdo con la Encuesta Intercensal, en los servicios corporativos la brecha de ingresos se redujo a 53%, desfavorable para las personas ocupadas que hablaban alguna lengua indígena. Para ese mismo año, en 17 de las 24 ramas de actividad económica, las brechas salariales crecieron. Se destacan los mayores aumentos en la industria maderera, química y plásticos con 26.1 puntos porcentuales y en las actividades de información en medios con 25.5 puntos porcentuales, para llegar a una brecha de ingresos en 2015 de 46.6 y 17.3%, respectivamente, aumento que partió de una brecha favorable a los ocupados que hablaban alguna lengua indígena de -8.2%. Ésta es una de las pocas ramas en donde existía ventaja remunerativa hacia ese grupo poblacional, que se diluiría cinco años después.

La posición en la ocupación de ambos grupos de personas ocupadas devela su relativa situación laboral a partir de las frecuencias de la población, por zonas y sexo de estas últimas de acuerdo con los dos atributos indígenas en los dos años que se contrastan (véase cuadro 15).

En 2010, la mayor proporción de personas ocupadas que hablan alguna lengua indígena, 41.5% en los hombres y 40.6% entre las mujeres, fueron trabajadoras/es por cuenta propia, en tanto que la autoadscripción fue mayor entre las empleadas y las obreras, con 50.3%. En los hombres, esa categoría representó 37.9%. Si bien esta característica de ocupación se generaliza para ambos grupos en ámbitos urbanos, el trabajo por cuenta propia y el trabajo familiar sin paga son más característicos de las zonas rurales. El trabajo familiar es levemente superior entre las personas ocupadas indígenas que hablan alguna lengua indígena que entre las autoadscritas.

Cuadro 15. Distribución porcentual de la población ocupada indígena por habla de lengua indígena, autoadscripción y sexo, según zonas y situación en el trabajo, 2010 y 2015

Zonas y posición en la ocupación		CENSO DE 2010				ENCUESTA INTERCENSAL 2015			
		Habla lengua indígena		Se autoadscribe		Habla lengua indígena		Se autoadscribe	
		Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Rural	Empleada/o u obrera/o	16.6	27.3	24.2	37.8	23.0	39.3	36.7	55.4
	Jornalera/o o peón	16.4	4.9	17.0	4.3	17.6	6.5	17.1	4.6
	Ayudante	5.8	5.4	7.4	6.4	6.1	6.3	6.6	5.7
	Patr n/a o empleador/a	1.0	0.8	1.3	1.1	1.4	1.6	1.9	2.0
	Trabajador/a por cuenta propia	46.0	45.6	38.5	38.6	28.5	35.6	23.9	26.7
	Trabajador/a familiar sin pago	14.1	16.0	11.6	11.9	23.4	10.6	13.8	5.5
	Total	1 504 818	417 615	2 625 090	900 214	1 451 282	366 130	3 510 702	1 177 196
Urbana	Empleada/o u obrera/o	57.7	57.8	62.1	62.3	62.6	62.6	68.7	70.2
	Jornalera/o o peón	4.6	0.8	3.4	0.5	4.0	1.1	2.7	0.5
	Ayudante	6.0	4.0	6.5	4.5	5.0	4.7	4.4	3.3
	Patr n/a o empleador/a	2.5	1.4	2.9	1.7	2.7	2.1	3.2	2.5

<i>(Continúa tabla)</i>									
Urbana	Trabajador/a por cuenta propia	28.2	33.1	23.9	28.3	24.5	27.8	20.1	21.9
	Trabajador/a familiar sin pago	1.0	3.0	1.3	2.7	1.1	1.7	1.0	1.6
	Total	501 349	276 498	1 487 410	945 210	526 338	290 393	2 768 697	1 687 818
Total	Empleada/o u obrera/o	26.9	39.4	37.9	50.3	33.6	49.6	50.8	64.1
	Jornalera/o o peón	13.5	3.3	12.0	2.4	14.0	4.1	10.8	2.2
	Ayudante	5.9	4.9	7.0	5.4	5.8	5.6	5.6	4.3
	Patr n/a o empleador/a	1.3	1.0	1.9	1.4	1.7	1.8	2.5	2.3
	Trabajador/a por cuenta propia	41.5	40.6	33.2	33.3	27.5	32.2	22.2	23.9
	Trabajador/a familiar sin pago	10.9	10.8	7.9	7.2	17.5	6.7	8.2	3.2
	Total	2 006 167	694 113	4 112 500	1 845 424	1 977 620	656 523	6 279 399	2 865 014

Fuente: Cálculos propios con base en microdatos del Cuestionario Ampliado del Censo de Población de 2010 y de la Encuesta Intercensal de 2015.

Estas características cambiaron en 2015, pues tanto las personas ocupadas que hablan alguna lengua indígena como quienes se autoadscriben fueron predominantemente empleadas/os u obreras/os. En efecto, los hombres que hablan alguna lengua indígena ocupados en esta categoría representaron 33.6%, mientras que el porcentaje de las mujeres del mismo grupo fue de 49.6%. Más elevado fue el incremento en la participación de las personas ocupadas que se autoadscribieron como indígenas en la misma categoría de empleada/o u obrera/o, y que llegó a ser de 50.8% entre los hombres y 64.1% entre las mujeres de ese grupo. Estos cambios se deben al proceso de migración de indígenas hacia las ciudades, donde se ha ampliado la fuerza de trabajo indígena y se vinculan como obreras/os y empleadas/os, frente a las condiciones de personas trabajadoras por cuenta propia en los espacios rurales.

Para el análisis de las condiciones laborales de la fuerza de trabajo indígena son relevantes las prestaciones sociales que se presentan en el cuadro 16, con información del Censo de 2010 y de la EIC 2015. Se aprecia que en 2010 y 2015 la proporción de población que cuenta con al menos una de las prestaciones referidas en ambas fuentes no sobrepasa 20% de la población ocupada que habla alguna lengua indígena ni 30% de la población ocupada que se autoadscribe como indígena, grupo que tiene mejores condiciones laborales a juzgar por el mayor acceso a prestaciones sociales. Ésta no es una situación general, ya que las mujeres indígenas, en ambas identificaciones, se vinculan a trabajos con menores prestaciones que las de los hombres. En efecto, la cobertura prestacional de la fuerza femenina de trabajo indígena, independientemente de los atributos de hablar alguna lengua indígena o autoadscripción, es la mitad de la masculina.

Como era de esperar, entre la población indígena rural, en especial quienes hablan alguna lengua indígena, es menor la proporción que percibe prestaciones sociales con respecto a quienes se encontraban en zonas urbanas; esto también ocurre en la población ocupada con atributo de autoadscripción. De esta forma, las diferencias de las participaciones relativas entre ambas zonas en cada grupo poblacional fueron de 3 y

4% en ambos años, lo que refleja una restricción territorial de acceso a los derechos de prestaciones sociales para la población rural, que afecta a la población indígena y con mayor intensidad a la población que habla alguna lengua indígena.

Cuadro 16. Distribución porcentual de la población ocupada indígena por habla de lengua indígena, autoadscripción y sexo, según zonas y prestaciones sociales que reciben, 2010 y 2015

Tipo de prestaciones		CENSO DE 2010				ENCUESTA INTERCENSAL 2015			
		Habla lengua indígena		Se autoadscribe		Habla lengua indígena		Se autoadscribe	
		Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Rural	Servicio médico (IMSS, ISSSTE u otro)	24.4	21.8	23.7	21.6	21.5	20.0	20.3	18.9
	Aguinaldo	25.6	26.1	25.2	25.5	25.5	27.0	23.8	25.0
	Vacaciones con goce de sueldo	18.3	19.7	18.1	19.5	17.4	18.8	17.0	18.6
	Reparto de utilidades-prima vacacional	12.8	13.4	12.8	13.1	8.3	7.3	9.7	8.9
	Ahorro para el retiro (SAR o Afore)	12.7	12.8	13.7	13.5	13.1	12.0	14.3	13.1
	Otras prestaciones	6.2	6.3	6.5	6.8	14.3	14.9	14.9	15.4
	Total	418 590	177 569	1 191 152	608 739	179 649	77 686	1 172 478	685 643

<i>(Continúa tabla)</i>									
Urbana	Servicio médico (IMSS, ISSSTE u otro)	21.7	18.7	21.6	20.0	18.8	17.7	18.5	18.0
	Aguinaldo	23.7	26.4	22.7	23.3	21.5	24.2	20.4	21.3
	Vacaciones con goce de sueldo	19.5	22.1	19.2	20.4	18.0	19.8	17.6	18.6
	Reparto de utilidades-prima vacacional	12.8	12.9	13.3	13.6	10.5	9.1	11.3	10.5
	Ahorro para el retiro (SAR o Afore)	15.6	13.1	16.3	15.5	15.5	13.3	16.2	15.4
	Otras prestaciones	6.7	6.8	7.0	7.2	15.6	15.9	16.0	16.3
	Total	752 875	337 301	2 663 999	1 624 169	340 539	172 669	1 905 244	1 147 711
Total	Servicio médico (IMSS, ISSSTE u otro)	22.7	19.8	22.3	20.4	19.8	18.5	19.0	18.2
	Aguinaldo	24.4	26.3	23.4	23.9	22.9	25.2	21.4	22.3
	Vacaciones con goce de sueldo	19.1	21.2	18.8	20.1	17.8	19.4	17.4	18.6
	Reparto de utilidades-prima vacacional	12.8	13.1	13.2	13.5	9.7	8.5	10.8	10.1
	Ahorro para el retiro (SAR o Afore)	14.6	13.0	15.5	15.0	14.6	12.8	15.7	14.8
	Otras prestaciones	6.5	6.6	6.8	7.1	15.1	15.5	15.7	16.1
	Total	1 171 465	514 870	3 855 151	2 232 908	92 420	46 276	438 213	248 155

Fuente: Cálculos propios con base en microdatos del Cuestionario Ampliado del Censo de Población de 2010 y de la Encuesta Intercensal de 2015.

La prestación social más frecuente es el aguinaldo, que es percibido por 10% de las personas ocupadas indígenas que hablan alguna lengua indígena y por cerca de 20% de quienes se autoadscriben como indígenas. La segunda, y con valores similares a la anterior, es la percepción de los servicios médicos (IMSS, ISSSTE u otro). Las prestaciones con menor proporción de personas beneficiarias indígenas son, en su orden, ahorro para el retiro y reparto de utilidades.

Esta baja cobertura de prestaciones sociales se relaciona con la calidad del empleo en zonas rurales, vinculada al autoempleo, trabajo informal y familiar, propios de las dinámicas sociales de las comunidades indígenas. La economía familiar y colectiva de la población indígena se rige por criterios solidarios y de reciprocidad, que difieren de la lógica mercantil de la economía mexicana, por ello su articulación con la economía formal es complementaria y compleja y, en ocasiones, marginal.

Tercera parte:

Conclusiones

Este estudio analiza la discriminación étnica laboral en México, sintetiza las principales brechas de desigualdad que afectan a los pueblos indígenas y plantea algunas recomendaciones de política pública.

En el ámbito del trabajo

1. Múltiples factores sociales, económicos y culturales impiden a la población indígena el pleno disfrute de sus derechos y no permiten cerrar las brechas de desigualdad en el acceso al trabajo y en otras áreas de participación social, cultural y política.
2. La población indígena se vincula mayoritariamente a actividades con productividad menor al promedio de la economía nacional y percibe ingresos cercanos o inferiores a la línea de bienestar mínimo, equivalente a la canasta básica alimentaria. Cuenta el lugar de residencia, el acceso desigual a la educación, la salud, la alimentación, factores que ameritan mayor análisis.
3. Las actividades de más estatus laboral para la población indígena son el comercio, los servicios y las informales, las mismas a las que accede la población indígena urbana. Este hecho sugiere una continuidad entre el trabajo rural y urbano que puede dar pistas para la capacitación de la fuerza laboral, ya en los lugares de salida, ya en los de llegada.
4. Hay una relación circular, que no implica causalidad, entre las condiciones educativas o grado de escolaridad y los ingresos laborales. Si bien se han mejorado los niveles de escolaridad de la población mexicana, ha sido menor el avance de la población indígena, de tal suerte que la brecha se mantiene. La disparidad educativa es menor que la de ingresos, lo que sugiere poca elasticidad de éstos en relación con los cambios en educación, quizás por el tipo de demanda laboral hacia la población indígena.

5. Las distancias en ingreso y educación son amplias, permanentemente desfavorables hacia la población indígena y más graves hacia las mujeres indígenas. El déficit ocupacional es grave, por lo que amerita estudiar en qué grado los presupuestos de los gobiernos federal, estatal y municipal atienden los mandatos sobre las acciones afirmativas y de nivelación estipuladas por la LFPED.
6. Una mayor parte de la población económicamente activa (PEA) indígena que de la no indígena se ocupa como empleadas/os u obreras/os, jornaleras/os, peones, ayudantes y empleadas/os por cuenta propia, jornaleras/os rurales y trabajadoras/es familiares sin remuneración, fenómeno que podría explicarse por factores de demanda de trabajo. Éste es un tema por investigar para identificar qué explica este patrón ocupacional.
7. 30% de la población indígena percibe ingresos por debajo de la línea de bienestar mínimo. Una situación más frágil presenta 52% de la población hablante de alguna lengua indígena cuyos ingresos son inferiores a este rasero. Es probable que las personas en este porcentaje registren mayor deserción escolar, lo que configura la circularidad causal entre ingresos y escolaridad, tema no ahondado aquí y que se sugiere analizar detalladamente.
8. Los bajos ingresos impiden a una franja importante de la población indígena rural satisfacer plenamente sus necesidades básicas, incluidas las alimentarias. Este fenómeno está presente en las zonas urbanas, en donde la pobreza afecta con mayor intensidad a las mujeres indígenas.
9. La poca escolaridad pone en desventaja a la población indígena urbana, que no puede acceder a ocupaciones de mayor productividad e ingresos y permanece anclada en oficios marginales con poca estabilidad, bajos ingresos y pocas prestaciones sociales.
10. La casi totalidad de los hogares indígenas percibe sólo ingresos laborales y éstos son magros y bordean la línea de bienestar mínimo a causa del tipo de

actividades en las que se concentra la mayor parte de la PEA indígena. De ahí la necesidad de estudiar los medios para diversificar las fuentes de ingresos: dotación de acervos de capital, acceso a crédito, además de la mejora en servicios y cursos diseñados para la población indígena y según sus instituciones económico-sociales.

11. La recomendación anterior se complementa con la de estudiar el presupuesto de gastos de la federación y de los estados, y recomendar que el cociente entre la proporción del gasto que va a las comunidades indígenas, respecto del gasto total y el peso de la población indígena en la total, sea superior a uno. De esta forma, el gasto sería distributivo y neutro si el cociente es uno.
12. Hay similitud en algunas características de la población en edad de trabajar, tanto de la población que habla alguna lengua indígena como de la que se autoadscribe como indígena. Los dos grupos comparten una precariedad análoga en los ingresos y en la escolaridad, y los dos se vinculan a nichos ocupacionales parecidos: baja productividad, salarios reducidos y poca cobertura de seguridad social. Sobresalen las desfavorables condiciones de las mujeres indígenas de ambos grupos respecto a los hombres, así como la diferenciación de la actividad laboral entre las zonas urbanas y rurales, en donde se aprecian las mayores desigualdades de las personas indígenas que hablan alguna lengua indígena respecto a las que se autoadscriben como indígenas y de las mujeres en relación con los hombres por autoadscripción o que hablen alguna lengua indígena.
13. Las mujeres indígenas, especialmente las que hablan lengua indígena, enfrentan las desigualdades más agudas, prácticamente en todas las variables analizadas. Sus condiciones laborales son más rezagadas que las de los hombres y más precarios sus ingresos, de manera que una mayor proporción de las mujeres indígenas que de hombres percibe ingresos por debajo de la línea de ingreso mínimo.

Acerca de los métodos de identificación y recolección de información sobre la población indígena

1. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece, sin margen a duda alguna, que el criterio de identificación de la población indígena es la manifestación de la conciencia de la identidad indígena, que es la base para definir las comunidades indígenas y garantizar los derechos y los márgenes de la autonomía. Los problemas radican en los métodos para la identificación de conciencia.
2. En 2015, la población indígena total por autoadscripción ascendió a 26.2 millones de personas, es decir, a 22% de la población total. La población parlante de lengua indígena fue de 6.8 millones o 5.7% de la total nacional y 26% de la indígena total. Estas cifras muestran cambios de tal magnitud a los del Censo de 2010 que son difícilmente explicables e impiden la comparación. Según la ENIGH 2014, la población indígena total fue de 29.6 millones, es decir, 3.4 millones más que la EIC 2015.
3. Las diferencias metodológicas del Censo de 2010 y de la EIC 2015 revelan, al trabajar con los microdatos y como se hizo en este estudio, las dificultades de usarlos como fuente de información sobre la población indígena por las variaciones, difícilmente explicables, en el volumen de población y en los indicadores que se desarrollen a partir de éstas. Otras razones, además de las metodológicas, pueden inclinar a una persona a aceptar ser indígena.
4. La ausencia de información en las encuestas especializadas en empleo, como la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). En el análisis de la

discriminación estructural laboral étnica en México se complica analizar la discriminación estructural étnica laboral, vacío que es urgente resolver. Lo mismo vale para las estadísticas sobre salud, educación, seguridad social, justicia y participación política. Además, se recomienda mantener los criterios en el tiempo de manera que se posibiliten análisis en cualquier momento.

Referencias

- ARROYO, ILIANA Y. (2012). *¿Oportunidades? Movilidad social intergeneracional e impacto en México* (Tesis doctoral). El Colegio de México, México. Recuperada de <https://ces.colmex.mx/pdfs/tesis/tesis_yaschine.pdf>.
- ASA (2005). *Race, Ethnicity, and the American Labor Market: What's at Work?* Washington, D. C.: American Sociological Association. Recuperado de <http://www.asanet.org/sites/default/files/savvy/images/research/docs/pdf/RaceEthnicity_LaborMarket.pdf>.
- BANCO MUNDIAL (2013). *Inclusion Matters: The Foundation for Shared Prosperity*. Washington, D. C.: Banco Mundial.
- BIRD, KATE; HIGGINS, KATE Y HARRIS, DAN (2010). *Spatial poverty traps: An overview*. ODI/CPRC Working Paper Series (ODI WP321, CPRC WP161). Londres: ODI / Manchester: CPRC, University of Manchester.
- BOSCH, NICOLE; PEUCKER, MARIO, Y REITER, STEFANIE (2008). *Racism, Xenophobia and Ethnic Discrimination in Germany 2007*. Bamberg: European Forum for Migration Studies (EFMS).
- CEPAL (2002). *Vulnerabilidad sociodemográfica: viejos y nuevos riesgos para comunidades, hogares y personas*. Brasília: Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Recuperado de <https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/13051/S2002632_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- CEPAL (2014). *Mujeres indígenas en América Latina: dinámicas demográficas y sociales en el marco de los derechos humanos*. Santiago de Chile: Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE), División de Población y División de Asuntos de Género de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

- CEPAL (2015). *Los pueblos indígenas en América Latina: avances en el último decenio y retos pendientes para la garantía de sus derechos*. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- CHÁVEZ, VÍCTOR (2014). Panistas denuncian a Rosario Robles por discriminación. *El Financiero*, 6 de mayo. Recuperado de <<http://www.elfinanciero.com.mx/politica/panistas-denuncian-a-rosario-robles-por-discriminacion.html>>.
- CDI (2006). *Acciones de gobierno para el desarrollo integral de los pueblos indígenas. Informe anual*. México: Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas.
- CDI (2009). *Acciones de gobierno para el desarrollo integral de los pueblos indígenas. Informe anual*. México: Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas.
- CONAPRED (2013). Aeroméxico se disculpa por casting racista y culpa a productora. *Noticias*, 16 de agosto. Recuperado de <http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=noticias&id=4273&id_opcion=&op=44>.
- CONAPRED (2014). *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*. México: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. Recuperado de <https://www.conapred.org.mx/leyes/LFPED_web_ACCSS.pdf>.
- CONCHEIRO BÓRQUEZ, LUCIANO, Y NÚÑEZ, VIOLETA (2014). El “Buen Vivir” en México: ¿fundamento para una perspectiva revolucionaria? En Gian Carlo Delgado Ramos (Coord.), *Buena vida, buen vivir: imaginarios alternativos para el bien común de la humanidad* (pp. 185–204). México: Universidad Nacional Autónoma de México, Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades.
- CONEVAL (2007). Medición de la pobreza. *Índice de rezago social*. Coneval [en línea]. Recuperado de <<http://www.coneval.org.mx/Medicion/IRS/Paginas/Que-es-el-indice-de-rezago-social.aspx>>.

- CONEVAL (2014). *La pobreza en la población indígena de México, 2012*. México: Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social. Recuperado de <http://www.coneval.org.mx/Informes/Coordinacion/INFORMES_Y_PUBLICACIONES_PDF/POBREZA_POBLACION_INDIGENA_2012.pdf>.
- ECOSOC (2009). *Observación general N° 20. La no discriminación y los derechos económicos, sociales y culturales (artículo 2, párrafo 2 del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales)*. Ginebra: Consejo Económico y Social de la ONU. Recuperado de <https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=http://www2.ohchr.org/english/bodies/cescr/docs/E.C.12.GC.20_sp.doc>.
- DRYDAKIS, NICK, Y VLASSIS, MINAS (2010). *Ethnic Discrimination in the Greek Labour Market: Occupational Access, Insurance Coverage, and Wage Offers*. The Manchester School, 78, 201–218.
- DUTTA, PUJA V., Y NAGARAJAN, HARI (2005). *Spatial Inequality in Rural India: Do Initial Conditions Matter?* Nueva Delhi: Chronic Poverty Research Centre (CPRC) / Indian Institute of Public Administration. (India Working Paper, No. 29).
- FRA (2010). *Racism, ethnic discrimination and exclusion of migrants and minorities in sport: A comparative overview of the situation in the European Union*. Viena: European Union Agency for Fundamental Rights.
- MORENO FIGUEROA, MÓNICA (2015). *Racismo y belleza* (video). Recuperado de <<https://www.youtube.com/watch?v=A9zAsou7Id0>>.
- MORENO FIGUEROA, MÓNICA, Y SALDÍVAR, EMIKO (2015). “We Are Not Racists, We Are Mexicans”: Privilege, Nationalism and Post-Race Ideology in Mexico. *Critical Sociology*, 42 (4–5), 515–533.
- ESPINOSA, MÓNICA (2016). Relevan de la comisión a diputada que aconsejó a indígenas “no dejar de vender sus nopalitos”. *Proceso*, 14 de abril.

- Recuperado de <<http://www.proceso.com.mx/437136/relevan-comision-a-diputada-dijo-a-indigenas-dejen-vender-sus-nopalitos>>.
- FRYER JR., ROLAND G. (2010). *Racial inequality in the 21st Century: The declining significance of discrimination*. Cambridge: National Bureau of Economic Research (NBER). (Working Papers, No. 16256).
- HAAS, ALEXANDRA (2016). *El derecho a la no discriminación*. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Nacional Autónoma de México, 6 de septiembre. Recuperado de <<http://192.168.40.31/docs/up/6%20Septiembre%202016%20%20No%20Discriminaci%C3%B3n,%20diplomado%20UNAM.pdf>>.
- HOPENHAYN, MARTÍN, Y BELLO, ÁLVARO (2000). *Tendencias generales, prioridades y obstáculos en la lucha contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia. América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (Documento de trabajo HR/SANT/SEM.5/2000/BP.2/2).
- HORBATH, JORGE E. (2008). La discriminación laboral de los indígenas en los mercados urbanos de trabajo en México: revisión y balance de un fenómeno persistente. En María del Carmen Zabala Argüelles (Comp.), *Pobreza, exclusión social y discriminación étnico-racial en América Latina y el Caribe* (pp. 25–52). Bogotá: Siglo del Hombre / Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.
- HORBATH, JORGE E., Y GRACIA, MARÍA AMALIA (2012). Rezago social y discriminación de la política social hacia los grupos indígenas en Sonora. *Revista de Relaciones Internacionales, Estrategia y Seguridad*, 7 (1), 173–189.
- ICELAND, JOHN; WEINBERG, DANIEL H., Y STEINMETZ, ERIKA (2002). *Racial and Ethnic Residential Segregation in the United States: 1980–2000. Census 2000 Special Reports*. Washington, D. C.: U. S. Census Bureau.

- INE (2016). *Protocolo para la consulta a pueblos y comunidades indígenas en materia de distritación electoral*. México: Instituto Nacional Electoral. Recuperado de <https://repositoriodocumental.ine.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/87474/CGor201602-26_ap_14_a1.pdf?pdf>.
- INEE (2014). *El derecho a una educación de calidad. Informe 2014*. México: Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación. Recuperado de <<https://www.inee.edu.mx/wp-content/uploads/2018/12/P1D238.pdf>>.
- KAAS, LEO, Y MANGER, CHRISTIAN (2010). *Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market: A Field Experiment*. Bonn: Institute for the Study of Labor. (IZA Discussion Paper Series No. 474).
- LEIBBRANDT, MURRAY; WOOLARD, INGRID; FINN, ARDEN. Y ARGENT, JONATHAN (2010). *Trends in South African income distribution and poverty since the fall of Apartheid*. París: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 101).
- LEIBBRANDT, MURRAY; WOOLARD, INGRID Y WOOLARD, CHRISTOPHER (2007). *Poverty and Inequality Dynamics in South Africa: Post-apartheid Developments in the Light of the Long-Run Legacy*. Brasilia: IPC-IG. Recuperado de <http://www.ipc-undp.org/conference/ems/papers/ENG/Leibbrandt_Woolard_Woolard_ENG.pdf>.
- MONTOYA, JUAN RICARDO (2016). Fayad pide a mujeres indígenas que duerman vestidas para no tener hijos. *La Jornada* [en línea], 16 de diciembre. Recuperado de <<https://www.jornada.com.mx/2016/12/17/estados/024n2est>>.
- NAIRNS, JANICE (2011). Discrimination in employment. En *Employment Law for Business Students* (pp. 33–107). (4a. ed.). Harlow: Longman.
- NUSSBAUM, MARTHA C. (2012). *Not for Profit: Why Democracy Needs the Humanities*. New Jersey: Princeton University Press.

- OCDE (2008). The price of prejudice: Labour market discrimination on the grounds of gender and ethnicity. En *The 2008 OECD Employment Outlook* [en línea], capítulo 3. Recuperado de <<http://www.oecd.org/employment/emp/40844081.pdf>>.
- OCDE (2011). *Divided We Stand: Why Inequality Keeps Rising*. París: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. Recuperado de <<http://www.oecd.org/els/soc/dividedwestandwhyinequalitykeeprising.htm>>.
- OEI (2013). *Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y Formas Conexas de Intolerancia*. La Antigua: Organización de los Estados Americanos. Recuperado de <http://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_A-68_racismo_firmas.asp>.
- OIT (2003). *La hora de la igualdad en el trabajo. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. (Conferencia Internacional del Trabajo. 91ª. Reunión). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- OIT (2007). *La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. (Conferencia Internacional del Trabajo. 91ª. Reunión). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- OIT (2011). *La igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. (Conferencia Internacional del Trabajo. 100ª. Reunión). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- PNUD (2014). *Informe sobre Desarrollo Humano 2014. Sostener el progreso humano: reducir vulnerabilidades y construir resiliencia*. Nueva York: Programa de

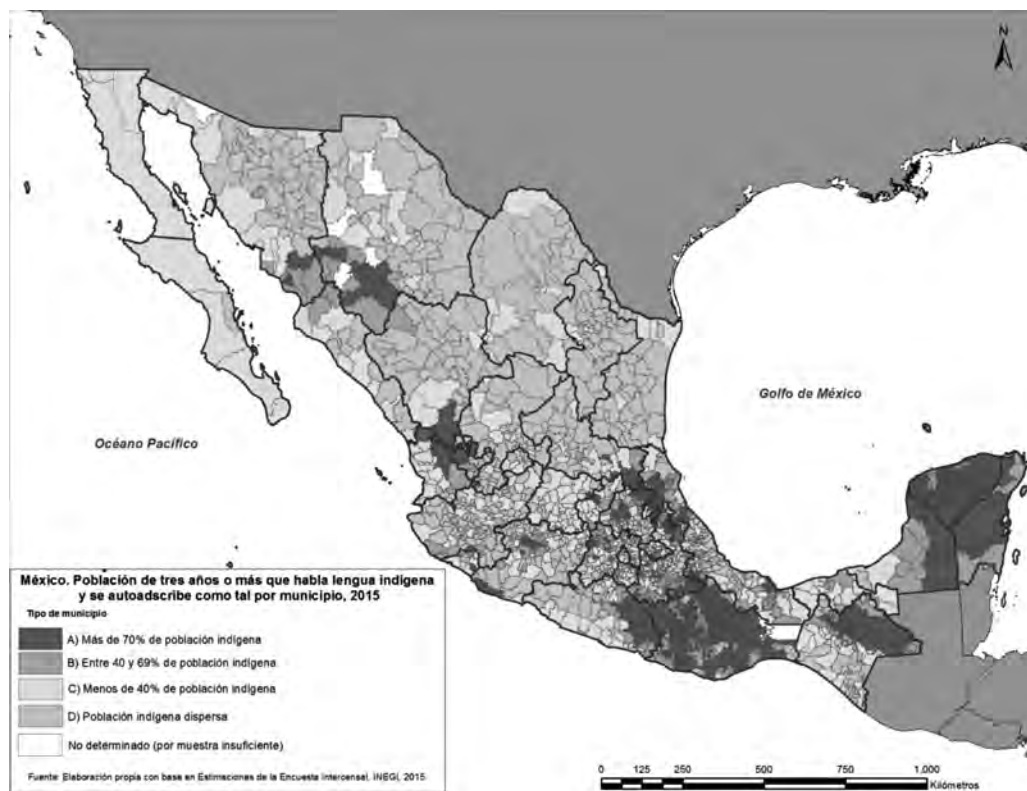
- las Naciones Unidas para el Desarrollo. Recuperado de <<http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr14-summary-es.pdf>>.
- PUYANA, ALICIA (2015). *Desigualdad horizontal y discriminación étnica en cuatro países latinoamericanos. Notas analíticas para una propuesta de políticas*. México: Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (Serie Estudios y Perspectivas, No. 161).
- PUYANA, ALICIA, Y MURILLO, SANDRA (2012). Trade Policies and Ethnic Inequalities in Mexico. *The European Journal of Development Research*, 24 (5), 706–734.
- PUYANA, ALICIA; HORBATH, JORGE Y ROMERO, JOSÉ (2005). El sector agropecuario mexicano: un quinquenio con el Tratado de Libre Comercio de Norteamérica. La pobreza y la desigualdad se intensifican, crece la migración. *Oasis*, 11, 213–249.
- REALES JIMÉNEZ, LEONARDO (s. f.). *Racismo y políticas públicas en Colombia. El caso afrocolombiano (1991–2005)*. Recuperado de <http://portail-eip.org/SNC/EIPColombia/2005/afro_colombiens/Racismo.pdf>.
- RODRÍGUEZ ZEPEDA, JESÚS (2006). *Un marco teórico para la discriminación*. México: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. (Col. Estudios, No. 2).
- ROMERO TELLAECHE, JOSÉ ANTONIO (2013). *Los límites al crecimiento económico de México*. México: El Colegio de México.
- SÁNCHEZ, CINTHYA (2013). Los pedimos mexicanos, pero no tanto. *El Universal*, 29 de septiembre. Recuperado de <<http://archivo.eluniversal.com.mx/ciudad/119045.html>>.
- SMITH, STACEY. L.; PIEPER, KATHERINE, Y CHOUYEITI, MARC (2013). *Exploring the Barriers and Opportunities for Independent Women Filmmakers*. Los Ángeles: Sundance Institute / Women in Film Los Angeles. Recupe-

- rado de <http://annenbergh.usc.edu/sites/default/files/MDSCI_2013_Exploring-The-Barriers.pdf>.
- SPALTER-ROTH, ROBERTA, Y LOWENTHAL, TERRI ANN (2005). *Race, Ethnicity, and the American Labor Market: What's at Work?* Washington, D. C.: American Sociological Association. ASA. Recuperado de <http://www.asanet.org/sites/default/files/savvy/images/research/docs/pdf/RaceEthnicity_LaborMarket.pdf>.
- STEWART, FRANCES (2013). *Justice, Horizontal Inequality and Policy in Multiethnic Societies*. Conferencia dictada en la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), México, 17 de septiembre.
- STEWART, FRANCES (2014). Horizontal Inequalities and Intersectionality. *Maitreyee. E-Bulletin of the Human Development & Capability Association*, 24, 10–13. Recuperado de <<https://www.odi.org/sites/odi.org.uk/files/odi-assets/publications-opinion-files/9173.pdf>>.
- STEWART, FRANCES; BROWN, G., Y LANGER, A. (2008). “Policies towards Horizontal Inequalities”, en Stewart F. (ed.) *Horizontal Inequalities and Conflict. Conflict, Inequality and Ethnicity*. Palgrave Macmillan, London.
- STEWART, FRANCES, GRAHAM BROWN Y LUCA MANCINI (2005). “Why Horizontal Inequality Matters. Some Implications for ‘Measurement’”, CRISE, Working Paper, No 19, junio.
- STEWART, FRANCES (Ed.) (2002) *Horizontal Inequalities and Conflict. Understanding Group Violence in Multiethnic Societies*, Londres: Palgrave/Macmillan. (Conflict, Inequality and Ethnicity Series).
- STEWART, FRANCES (Ed.) (2010). *Horizontal Inequalities and Conflict. Understanding Group Violence in Multiethnic Societies*. Londres: Palgrave/Macmillan.

- SZELEWICKI, MACIEJ, Y TYROWICZ, JOANNA (2009). Labour Market Racial Discrimination in South Africa Revisited. MPRA Paper No. 16440. Faculty of Economic Sciences, University of Warsaw.
- TEMPLETON, ALAN R. (1998). Human Races: A Genetic and Evolutionary Perspective. *American Anthropologist*, 100 (3), 632–650. Recuperado de <[http://www.realfuture.org/GIST/Readings/Templeton\(1998\).pdf](http://www.realfuture.org/GIST/Readings/Templeton(1998).pdf)>.
- THE ECONOMIST (2016). How racially skewed are the Oscars? *The Economist*, 21 de enero. Recuperado de <<http://www.economist.com/blogs/prospero/2016/01/film-and-race>>.
- YANES, PABLO (2004). Urbanización en los pueblos indígenas y etnización de las ciudades. Hacia una agenda de derechos y políticas públicas. En Pablo Yanes, Virginia Molina y Óscar González (Coords.), *Ciudad, pueblos indígenas y etnicidad* (pp. 225–248). México: Dirección General de Equidad y Desarrollo Social, Universidad Autónoma de la Ciudad de México.
- WALBY, SYLVIA; AMSTRONG, JO, Y STRID, SOFIA (2012). Intersectionality: Multiple Inequalities in Social Theory. *Sociology*, 46 (2), 224–240. Recuperado de <<http://openaccess.city.ac.uk/id/eprint/21791/1/Intersectionality%20Multiple%20Inequalities%20in%20Social%20Theory%20-%20VoR.pdf>>.
- WEBER, RICHARD, Y PHILIPS, TREVOR (2016). Studying race in the UK film industry. *Stephen Follows. Film and Education*. Recuperado de <<https://stephenfollows.com/race-in-uk-film-industry/>>.

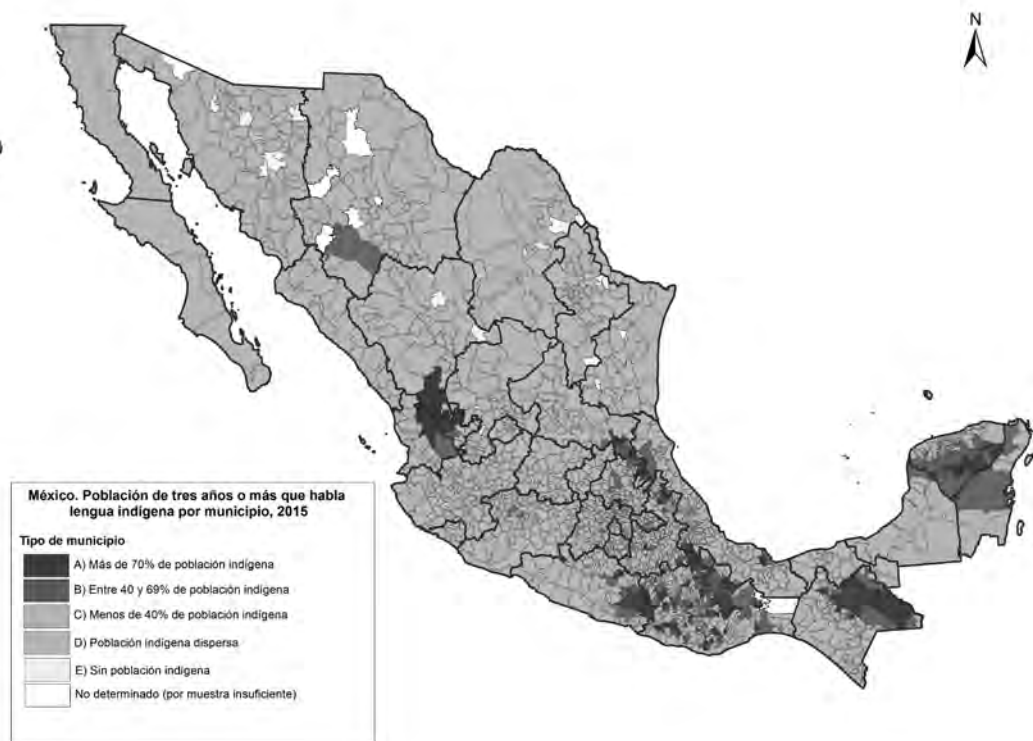
Anexo 1

Mapa 1. Municipios según concentración de población indígena que habla alguna lengua indígena y se autoadscribe como indígena, 2015



Fuente: Elaboración propia basada en datos de la Encuesta Intercensal, 2015.

Mapa 2. Municipios según concentración de población indígena hablante de alguna lengua indígena, 2015



Fuente: Elaboración propia basada en datos de la Encuesta Intercensal, 2015.

Anexo 2

Definición de discriminación estructural Propuesta de narrativa de discriminación estructural, Grupo III

1. Definición tentativa

La discriminación estructural es un conjunto de procesos o patrones de trato basados en prejuicios o estigmas, así como en un conjunto de creencias de raíz cultural dirigidos contra un grupo social por algún motivo prohibido de discriminación que ocasionan una reducción o negación en el acceso o disfrute de sus derechos y libertades fundamentales. Dichos patrones se caracterizan por permanecer a lo largo del tiempo, estar enraizados en la sociedad y sus instituciones públicas y privadas; no necesariamente están sujetos a la voluntad individual ni pueden adjudicarse fácilmente a sujetos precisos. El carácter estructural de la discriminación puede observarse en sus efectos, pues afecta a grupos sociales específicos de forma reiterada, generalizada y masiva, y ordena las relaciones sociales a partir de asimetrías de poder donde se generan privilegios entre ciertos grupos y desventajas en otros.²⁶

²⁶ Análoga a la discriminación estructural es la *discriminación sistémica*, definida por el Comité DESC como una forma de discriminación contra algunos grupos que “subsiste, es omnipresente, está fuertemente arraigada en el comportamiento y la organización de la sociedad y a menudo implica actos de discriminación indirecta o no cuestionada. Esta discriminación sistémica puede consistir en normas legales, políticas, prácticas o actitudes culturales predominantes en el sector público o privado que generan desventajas comparativas para algunos grupos y privilegios para otros” (Comité DESC, Observación General Núm. 20, 2009, párr. 12).

Elementos constitutivos del enfoque estructural

- A. El enfoque estructural se centra fundamentalmente en pautas y procesos. Aunque no ignora las conductas discriminatorias por parte de agentes concretos a los que se puede adjudicar responsabilidad, se plantea un segundo nivel de análisis que tiene que ver con fenómenos más bien despersonalizados. La discriminación no se agota en acciones particulares. Debe ser entendida como un sistema de relaciones entre grupos culturalmente moldeados y que ejercen influencia en los principales ámbitos de nuestra vida en sociedad.
- B. El objetivo o resultado último de la discriminación es obstaculizar, reducir o negar el reconocimiento, acceso o ejercicio de derechos y libertades. Uno de los elementos constitutivos esenciales de la discriminación estructural es la afectación de derechos que implica. La existencia de leyes, políticas o patrones de conducta que dan un trato diferenciado en condiciones similares provocan discriminación al afectar el reconocimiento o ejercicio de derechos de personas o colectivos específicos, pero también cuando estas dan un trato igual sin considerar las especificidades identitarias (pueblos indígenas, personas LGBTI, entre otros) o condiciones particulares (personas con discapacidad, personas adultas mayores, entre otros).
- C. La discriminación posee hondas raíces culturales e históricas. Es vista como una experiencia simbólica colectiva, cohesionada por el lenguaje, afirmada por la tradición, recibida como herencia del pasado y con capacidad de permanecer y transformarse, aun cuando desaparezcan los sujetos concretos que la expresan en un momento dado. Es histórica porque se reproduce de forma intergeneracional, prolongándose a través de la tradición y la costumbre y está firmemente implantada. Al ser una herencia histórica y cultural, tanto los individuos como los grupos so-

ciales suelen ver los actos discriminatorios como “normales”, incluso como formas lógicas y hasta convenientes de comportamiento.

- D. La discriminación puede ser voluntaria o involuntaria, con intención o sin ella. La discriminación estructural se conforma tanto de actos deliberados y conscientes, como de actos no deliberados e inconscientes. Estos últimos tienen que ver con pautas o patrones que se derivan de un sistema de valores y representaciones donde el estigma y el prejuicio juegan un papel fundamental como ejes motores y soportes del fenómeno discriminatorio. Dichos prejuicios establecen características fijas e inamovibles que no son objetivas ni racionales y constituyen la base sobre la cual se erigen estigmas sociales negativos.
- E. La discriminación está marcada por un conjunto de relaciones desiguales de poder. Muy a menudo se puede identificar, por un lado, un grupo o conjunto de grupos discriminadores, que se encuentran en una situación de superioridad y detentan un conjunto de privilegios y, por el otro, un grupo o una serie de grupos discriminados a quienes se coloca en una posición de inferioridad y desventaja en el ejercicio de los derechos. A través del estigma, el prejuicio y las creencias se establecen y justifican estas relaciones de superioridad-inferioridad y de inclusión-exclusión.
- F. Al desarrollarse en todos los ámbitos de la vida social, la discriminación existe tanto en el ámbito público como en el privado. Puede encontrarse tanto en las leyes, instancias gubernamentales y políticas públicas, como en las familias, las escuelas, las iglesias o los grupos de socialización. En el plano real la discriminación permea de tal manera la actuación dentro de las instituciones que la mayor parte de estas se orientan, quizás sin plena conciencia, a favorecer a los grupos privilegiados, mientras pocas son las que favorecen a los grupos subordinados.

Anexo 3

Artículos 1 y 2 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
QUE REFORMA LA DEL 5 DE FEBRERO DE 1857

Título Primero

Capítulo I

De los Derechos Humanos y sus Garantías

Denominación del Capítulo reformada DOF 10-06-2011

Artículo 1o. En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

Párrafo reformado DOF 10-06-2011

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

Párrafo adicionado DOF 10-06-2011

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

Párrafo adicionado DOF 10-06-2011

Está prohibida la esclavitud en los Estados Unidos Mexicanos. Los esclavos del extranjero que entren al territorio nacional alcanzarán, por este solo hecho, su libertad y la protección de las leyes.

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Párrafo reformado DOF 04-12-2006, 10-06-2011

Artículo reformado DOF 14-08-2001

Artículo 2o. La Nación Mexicana es única e indivisible.

La Nación tiene una composición pluricultural sustentada originalmente en sus pueblos indígenas que son aquellos que descienden de poblaciones que habitaban en el territorio actual del país al iniciarse la colonización y que conservan sus propias instituciones sociales, económicas, culturales y políticas, o parte de ellas.

La conciencia de su identidad indígena deberá ser criterio fundamental para determinar a quiénes se aplican las disposiciones sobre pueblos indígenas.

Son comunidades integrantes de un pueblo indígena, aquellas que formen una unidad social, económica y cultural, asentadas en un territorio y que reconocen autoridades propias de acuerdo con sus usos y costumbres.

El derecho de los pueblos indígenas a la libre determinación se ejercerá en un marco constitucional de autonomía que asegure la unidad nacional. El reconocimiento de los pueblos y comunidades indígenas se hará en las constituciones y leyes de las entidades federativas, las que deberán tomar en cuenta, además de los principios generales establecidos en los párrafos anteriores de este artículo, criterios etnolingüísticos y de asentamiento físico.

A. Esta Constitución reconoce y garantiza el derecho de los pueblos y las comunidades indígenas a la libre determinación y, en consecuencia, a la autonomía para:

- I. Decidir sus formas internas de convivencia y organización social, económica, política y cultural.
- II. Aplicar sus propios sistemas normativos en la regulación y solución de sus conflictos internos, sujetándose a los principios generales de esta Constitución, respetando las garantías individuales, los derechos humanos y, de manera relevante, la dignidad e integridad de las mujeres. La ley establecerá los casos y procedimientos de validación por los jueces o tribunales correspondientes.
- III. Elegir de acuerdo con sus normas, procedimientos y prácticas tradicionales, a las autoridades o representantes para el ejercicio de sus formas propias de gobierno interno, garantizando que las mujeres y los hombres indígenas disfrutarán y ejercerán su derecho de votar y ser votados en condiciones de igualdad; así como a acceder y desempeñar los cargos públicos y de elección popular para los que hayan sido electos o designados, en un marco que respete el pacto federal y la soberanía de los estados. En ningún caso las prácticas comunitarias podrán limitar los derechos político-electorales de los y las ciudadanas en la elección de sus autoridades municipales.

Fracción reformada DOF 22-05-2015

- IV. Preservar y enriquecer sus lenguas, conocimientos y todos los elementos que constituyan su cultura e identidad.
- V. Conservar y mejorar el hábitat y preservar la integridad de sus tierras en los términos establecidos en esta Constitución.
- VI. Acceder, con respeto a las formas y modalidades de propiedad y tenencia de la tierra establecidas en esta Constitución y a las leyes de la materia, así como a los derechos adquiridos por terceros o por integrantes de la comunidad, al uso y disfrute preferente de los recursos naturales de los lugares que habitan y ocupan las comunidades, salvo aquellos que corresponden a las áreas estratégicas, en términos de esta Constitución. Para estos efectos las comunidades podrán asociarse en términos de ley.
- VII. Elegir, en los municipios con población indígena, representantes ante los ayuntamientos.
- VIII. Las constituciones y leyes de las entidades federativas reconocerán y regularán estos derechos en los municipios, con el propósito de fortalecer la participación y representación política de conformidad con sus tradiciones y normas internas.
- IX. Acceder plenamente a la jurisdicción del Estado. Para garantizar ese derecho, en todos los juicios y procedimientos en que sean parte, individual o colectivamente, se deberán tomar en cuenta sus costumbres y especificidades culturales respetando los preceptos de esta Constitución. Los indígenas tienen en todo tiempo el derecho a ser asistidos por intérpretes y defensores que tengan conocimiento de su lengua y cultura.
- X. Las constituciones y leyes de las entidades federativas establecerán las características de libre determinación y autonomía que mejor expresen las situaciones y aspiraciones de los pueblos indígenas en cada entidad, así como las normas para el reconocimiento de las comunidades indígenas como entidades de interés público.

- B. La Federación, los Estados y los Municipios, para promover la igualdad de oportunidades de los indígenas y eliminar cualquier práctica discriminatoria, establecerán las instituciones y determinarán las políticas necesarias para garantizar la vigencia de los derechos de los indígenas y el desarrollo integral de sus pueblos y comunidades, las cuales deberán ser diseñadas y operadas conjuntamente con ellos.**

Párrafo reformado DOF 29-01-2016

Para abatir las carencias y rezagos que afectan a los pueblos y comunidades indígenas, dichas autoridades, tienen la obligación de:

- I. Impulsar el desarrollo regional de las zonas indígenas con el propósito de fortalecer las economías locales y mejorar las condiciones de vida de sus pueblos, mediante acciones coordinadas entre los tres órdenes de gobierno, con la participación de las comunidades. Las autoridades municipales determinarán equitativamente las asignaciones presupuestales que las comunidades administrarán directamente para fines específicos.
- II. Garantizar e incrementar los niveles de escolaridad, favoreciendo la educación bilingüe e intercultural, la alfabetización, la conclusión de la educación básica, la capacitación productiva y la educación media superior y superior. Establecer un sistema de becas para los estudiantes indígenas en todos los niveles. Definir y desarrollar programas educativos de contenido regional que reconozcan la herencia cultural de sus pueblos, de acuerdo con las leyes de la materia y en consulta con las comunidades indígenas. Impulsar el respeto y conocimiento de las diversas culturas existentes en la nación.
- III. Asegurar el acceso efectivo a los servicios de salud mediante la ampliación de la cobertura del sistema nacional, aprovechando debidamente la medicina tra-

dicional, así como apoyar la nutrición de los indígenas mediante programas de alimentación, en especial para la población infantil.

- IV. Mejorar las condiciones de las comunidades indígenas y de sus espacios para la convivencia y recreación, mediante acciones que faciliten el acceso al financiamiento público y privado para la construcción y mejoramiento de vivienda, así como ampliar la cobertura de los servicios sociales básicos.
- V. Propiciar la incorporación de las mujeres indígenas al desarrollo, mediante el apoyo a los proyectos productivos, la protección de su salud, el otorgamiento de estímulos para favorecer su educación y su participación en la toma de decisiones relacionadas con la vida comunitaria.
- VI. Extender la red de comunicaciones que permita la integración de las comunidades, mediante la construcción y ampliación de vías de comunicación y telecomunicación. Establecer condiciones para que los pueblos y las comunidades indígenas puedan adquirir, operar y administrar medios de comunicación, en los términos que las leyes de la materia determinen.
- VII. Apoyar las actividades productivas y el desarrollo sustentable de las comunidades indígenas mediante acciones que permitan alcanzar la suficiencia de sus ingresos económicos, la aplicación de estímulos para las inversiones públicas y privadas que propicien la creación de empleos, la incorporación de tecnologías para incrementar su propia capacidad productiva, así como para asegurar el acceso equitativo a los sistemas de abasto y comercialización.
- VIII. Establecer políticas sociales para proteger a los migrantes de los pueblos indígenas, tanto en el territorio nacional como en el extranjero, mediante acciones para garantizar los derechos laborales de los jornaleros agrícolas; mejorar las condiciones de salud de las mujeres; apoyar con programas especiales de educación y nutrición a niños y jóvenes de familias migrantes; velar por el respeto de sus derechos humanos y promover la difusión de sus culturas.

- IX. Consultar a los pueblos indígenas en la elaboración del Plan Nacional de Desarrollo y de los estatales y municipales y, en su caso, incorporar las recomendaciones y propuestas que realicen.
- X. Para garantizar el cumplimiento de las obligaciones señaladas en este apartado, la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, las legislaturas de las entidades federativas y los ayuntamientos, en el ámbito de sus respectivas competencias, establecerán las partidas específicas destinadas al cumplimiento de estas obligaciones en los presupuestos de egresos que aprueben, así como las formas y procedimientos para que las comunidades participen en el ejercicio y vigilancia de las mismas.
- XI. Sin perjuicio de los derechos aquí establecidos a favor de los indígenas, sus comunidades y pueblos, toda comunidad equiparable a aquéllos tendrá en lo conducente los mismos derechos tal y como lo establezca la ley.
- XII. Artículo reformado DOF 14-08-2001

Anexo 4

Bibliografía anotada sobre discriminación étnica en el trabajo

ATTSTRÖM, KARIN (2007). *Discrimination against Native Swedes of Immigrant Origin in Access to Employment. A research study on Stockholm, Malmö and Gothenburg, utilizing the ILO discrimination practice testing approach*. International Migration Papers, 86E, International Migration Programme, International Labour Office, ILO.

En este trabajo se estudia la discriminación a la población sueca de origen inmigrante en el acceso a los empleos en Suecia, en particular en las ciudades de Gotemburgo, Malmö y Estocolmo. Se mide el número de veces que una persona aplica a distintas vacantes antes de ser elegido o contratado y se distingue entre su pertenencia a un grupo mayoritario o minoritario con antecedentes de inmigración o con un nombre extranjero. El trabajo documenta el número de aplicaciones aceptadas según la pertenencia a los grupos en cada etapa del proceso de selección. En términos generales se encuentra que quienes pertenecen a un grupo minoritario en promedio aplican 2.65 veces más que quienes pertenecen a la mayoría.

BOSCH, NICOLE; PEUCKER, MARIO, Y REITER, STEFANIE (2008). *Racism, Xenophobia and Ethnic Discrimination in Germany 2007*. Bamberg: European Forum for Migration Studies (EFMS).

De acuerdo con este libro, en el Censo de 2005 se reporta una tasa de desempleo de las personas extranjeras dos veces mayor que la de la población alemana en puestos de

menor remuneración, menor calificación y peores condiciones de trabajo y desventaja en el sistema educativo. Hay poca evidencia empírica que pruebe discriminación en el mercado de trabajo alemán. Hacia 2006, 44% de las personas encuestadas por el Central Council of German Sinti and Roma manifestó haber experimentado discriminación al buscar trabajo.

En otra encuesta realizada a tres compañías que emplean trabajadoras/es turcos y de otras nacionalidades, 19% con origen turco y 6% de las demás personas extranjeras manifestaron ser discriminados “frecuentemente” o “casi diario” en su trabajo. La discriminación en este sentido se ejemplifica con un caso donde una mujer alemana de origen turco solicitó una vacante en el Diakonisches Werk Hamburg y fue rechazada por su origen étnico y religioso.

DRYDAKIS, NICK, Y VLASSIS, MINAS (2010). *Ethnic Discrimination in the Greek Labour Market: Occupational Access, Insurance Coverage, and Wage Offers*. The Manchester School, 78, 201–218.

Con base en una prueba de correspondencia encuentran que los hombres albaneses con baja cualificación enfrentan discriminación en el acceso a una ocupación, con menores probabilidades de tener seguridad social y diferenciales salariales importantes, respecto a los griegos en Grecia con la misma formación y experiencia. Un resultado importante es que 7.8% de las personas empleadoras aceptan que la razón detrás de la diferencia salarial es la discriminación étnica.

EUROPEAN UNION AGENCY FOR FUNDAMENTAL RIGHTS, FRA (2010). *Racism, ethnic discrimination and exclusion of migrants and minorities in sport: A comparative overview of the situation in the European Union*. Viena: FRA

En este compendio se documentan casos de racismo, discriminación étnica y exclusión de personas migrantes y minorías en los deportes en la Unión Europea, sobre todo en fútbol, atletismo y otros deportes, considerados como nacionales en los distintos estados miembros, tanto a nivel aficionado como profesional, en hombres y mujeres, a distintas edades. La discriminación se refleja en el acceso a servicios, la aplicación sesgada de sanciones disciplinarias y manifestaciones del extremismo derechista, el antisemitismo, la islamofobia y el antigitanismo.

En el documento se refiere que en algunos deportes, a nivel profesional o semiprofesional, las personas pertenecientes a grupos minoritarios o con antecedentes étnicos son discriminadas en términos de sus condiciones laborales, en especial los jugadores de fútbol africanos. De acuerdo con el registro que se tiene de incidentes racistas en el fútbol profesional, entre 2003 y 2008 los países que mayor incidencia tienen son Polonia (97 casos), Francia (70) y España (57). Sin embargo, hay que notar que estos actos son perpetrados no sólo por las personas empleadoras (los clubes) sino también por espectadores, federaciones, los mismos deportistas, medios de comunicación y árbitros.

Este trabajo señala que existe un bajo nivel de representación de las minorías, particularmente a nivel de dirección en las organizaciones deportivas, lo que podría explicarse por reglas, normas, rutinas, patrones de actitudes y comportamiento en las instituciones y otras estructuras sociales que representan obstáculos a las minorías étnicas o religiosas en el logro de los mismos derechos y oportunidades disponibles para la mayoría de la población.

KAAS, LEO, Y MANGER, CHRISTIAN (2010). *Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market: A Field Experiment*. Bonn: Institute for the Study of Labor. (IZA Discussion Paper Series No. 474).

En este documento los autores realizan un experimento para estudiar la discriminación étnica en el mercado de trabajo en Alemania, que consistió en enviar solicitudes de

empleo en respuesta a 528 anuncios de empleo, bajo dos perfiles con similares aptitudes, formación y experiencia, por lo que la probabilidad de ser elegidos es también similar. La diferencia radica en el nombre del aplicante, uno con orígenes turcos y el otro con un nombre alemán. El estudio encuentra diferencias importantes en las llamadas que recibe el perfil con el nombre alemán, sobre todo cuando las empresas son pequeñas y de las que se obtiene un 24% más de llamadas. Lo anterior puede deberse a que las empresas grandes tienen procesos de reclutamiento más estandarizados.

KINGSTON, GILLIAN; MCGINNITY, FRANCES, Y O'CONNELL, PHILIP J. (2013). *Discrimination in the Irish labour market: nationality, ethnicity and the recession*. UCD Geary Institute Discussion Paper Series, WP2013/23.

Los resultados de esta investigación sugieren que la condición étnica es un factor de influencia importante para experimentar discriminación en el mercado de trabajo irlandés, de acuerdo con registros de encuestas que reportan si una persona ha enfrentado una situación de discriminación al buscar empleo o en el lugar de trabajo. Aquellas personas no irlandesas reportan mayor discriminación (12.6% en 2004 y 8.6% en 2010) que las personas irlandesas (5.2% en 2004 y 5.5% en 2010) al buscar un empleo, mientras que en el lugar de trabajo los porcentajes de discriminación en 2010 son 9.9% para quienes no son irlandeses y de 4.7% para quienes sí son irlandeses, resultados similares a los encontrados en 2004. Al interior de los grupos étnicos, quienes más discriminación reportan son las personas africanas: un 23 y 29% de las personas encuestadas han sido discriminadas al buscar empleo y en el lugar de trabajo, respectivamente.

LEIBBRANDT, MURRAY; WOOLARD, INGRID; McEWEN, HAYLEY Y KOEP, CHARLOTTE (2010). *Employment and Inequality Outcomes in South Africa*. Ciudad del Cabo: Sou-

thern Africa Labour and Development Research Unit (SALDRU) y School of Economics, University of Cape Town.

Según esta investigación, la creación de empleos y la reducción del desempleo son desafíos económicos y sociales clave en Sudáfrica. Este informe explora algunos de los vínculos entre el crecimiento, la pobreza, la desigualdad y el mercado laboral en Sudáfrica después del apartheid. El informe adopta un enfoque basado en datos y se basa en gran medida en datos de encuestas de hogares ricos para el periodo 1993-2008.

La población en edad de trabajar (es decir, el número de personas de 16 a 64 años) aumentó de 23 millones de personas en 1995 a 29 millones en 2008. Al mismo tiempo, la tasa de participación en la fuerza de trabajo aumentó de 49 a 55%. Como resultado, las respectivas proporciones de población africana, jóvenes y mujeres aumentaron considerablemente. Las tasas de participación aumentaron de manera más dramática para las personas menos cualificadas, ya que las mujeres africanas empezaron a comprometerse con el mercado laboral postapartheid y rectificaron sus muy bajas tasas de participación en los años del apartheid.

La mano de obra también se está volviendo cada vez más africana. Aunque la tasa de participación de la población africana siguió siendo la más baja de todos los grupos poblacionales en 2008, ha aumentado de 43% en 1993 a 54%, mientras que la de personas de tez clara pasó de 69 a 64%. Es probable que este aumento se correlacione con un aumento del nivel educativo de las personas africanas durante el mismo periodo.

Aunque los salarios de la población africana crecieron con relativa rapidez con el tiempo, en 2008 siguen siendo inferiores a todos los demás grupos raciales. En 1993, las personas de tez clara ganaban en promedio 5.1 veces más que las personas africanas. Aunque esta cifra disminuye con el tiempo, en 2008 las personas de tez clara todavía ganaban 4.4 veces más que las personas africanas en promedio.

El desempleo de la población africana aumentó y sólo comenzó a descender después de 2001, por lo que los niveles de desempleo en 2008 son similares a los niveles de 1997.

El aumento del desempleo de la población de tez clara es notorio, de 3% en 1993 a 10% en 2008; estas cifras son muy inferiores a las de la población africana, que en 2008 registró un 27% de desempleo.

La población africana ha tenido una mayor proporción de personas trabajadoras ocupadas en el sector informal a través de todos los años. En 2008, la proporción de personas africanas empleadas que trabajaban en el sector informal se situaba en torno a 33%, de lejos la más alta de todos los grupos de *raza*; la de las personas de tez clara fue de 5%.

En 2008, sólo 1.4% de la población africana en edad de trabajar poseía un título universitario, en comparación con casi 20% de las personas de tez clara en edad de trabajar. Esta proporción para la población africana apenas ha aumentado desde 1993, mientras que la proporción para las personas de tez clara ha crecido un 5.4%.

NAIRNS, JANICE (2011). Discrimination in employment. En Employment Law for Business Students (pp. 33–107). (4a. ed.). Harlow: Longman.

El libro define el concepto y los tipos de discriminación por *raza*, sexo, edad, estatus, preferencias religiosas, políticas o ideológicas, la pertenencia o afiliación a algún grupo, entre otros. El documento también explica la diferencia entre la discriminación directa e indirecta, con ejemplos que ilustran distintos actos discriminatorios en el ámbito laboral y han sido procesados por las leyes.

Un caso que se presenta sobre discriminación racial directa es el de Owen y Briggs v. James (1982), en el que una persona con tono de piel oscura fue discriminada por ello al aplicar para una vacante que se ofrecía para el puesto de secretaria, que fue asignado a otra persona de tez clara con menores cualificaciones y menor experiencia. El caso fue llevado ante el Tribunal Industrial inglés.

OCDE (2008). The price of prejudice: Labour market discrimination on the grounds of gender and ethnicity. En *The 2008 OECD Employment Outlook* [en línea], capítulo 3. Recuperado de <<http://www.oecd.org/employment/emp/40844081.pdf>>.

En este informe se muestran las disparidades en el mercado de trabajo relacionadas con la condición étnica en Canadá (2004), Reino Unido y Estados Unidos (2005), países en los que la información estadística permite estimar la brecha de empleo (definida como la diferencia entre las tasas de empleo de personas blancas y no blancas como porcentaje de la tasa de empleo de población blanca) y la diferencia salarial (definida como la diferencia entre los salarios por hora medianos para la población blanca y no blanca como un porcentaje del salario medio en persona blanca). La brecha de empleo en estos países fue de alrededor de 12, 17 y 7, para Canadá, Reino Unido y Estados Unidos, respectivamente, mientras que la diferencia salarial es cercana a 15% en los tres casos.

SALTER-ROTH, ROBERTA, Y LOWENTHAL, TERRI ANN (2005). *Race, Ethnicity, and the American Labor Market: What's at Work?* Washington, D. C.: American Sociological Association. ASA.

De acuerdo con este documento, la población trabajadora se concentra por *raza* y *etnia* entre las industrias y las ocupaciones, los arreglos de trabajo y las posiciones, y los niveles de pago. Los datos estadísticos y la investigación sociológica sugieren que no todas las personas cualificadas tienen la misma oportunidad de trabajar en una amplia gama de campos y posiciones. Las diferencias en educación, experiencia y habilidades explican algunas (pero no todas) de las disparidades en el mercado de trabajo. De hecho, los prejuicios de las personas que dan empleo (individuales, organizacionales y sociales), los procesos informales de toma de decisiones y las desigualdades sistémicas hacen que

la *raza* y la etnicidad sean factores importantes para determinar las oportunidades en el lugar de trabajo.

Los datos ocupacionales son otro indicador de las disparidades raciales y étnicas en el mercado laboral. Un tercio de los hombres blancos y casi la mitad de los hombres asiáticos está en ocupaciones gerenciales, profesionales y afines, en comparación con una quinta parte de los hombres afroamericanos y un séptimo de los hombres hispanos. Por el contrario, más de la cuarta parte de los hombres afroamericanos e hispanos ocupan puestos de trabajo en la producción, el transporte y las ocupaciones en movimiento, en comparación con menos de un quinto de los hombres blancos y menos de un séptimo de los hombres asiáticos. Un porcentaje desproporcionadamente alto de mujeres afroamericanas e hispanas, en comparación con mujeres blancas y asiáticas, están empleadas en ocupaciones de servicios tales como preparación de alimentos, limpieza y cuidado personal.

SZELEWICKI, MACIEJ, Y TYROWICZ, JOANNA (2009). *Labour Market Racial Discrimination in South Africa Revisited*. MPRA Paper No. 16440. Faculty of Economic Sciences, University of Warsaw.

En este trabajo se investiga el tamaño real de la discriminación salarial en la República de Sudáfrica. Se aplica la descomposición de Oaxaca-Blinder y *propensity score matching* para determinar adecuadamente el papel de la discriminación en las brechas salariales observadas. Aunque el tamaño de la brecha salarial racial absoluta es enorme —asciende a más de 500%—, el efecto estimado real no atribuible a otros factores oscila entre 45 y 55%. Este estimador, sin embargo, supone una discriminación homogénea en toda la distribución de los salarios, mientras que los datos sugieren que existen diferencias educativas, sectoriales y ocupacionales significativas. Al aplicar *propensity score matching*

se encontraron “gemelos estadísticos” de la población blanca entre la población afrodescendiente, con lo que se demuestra cómo los salarios varían entre estos grupos en situaciones comparables del mercado de trabajo. Además, los salarios para los blancos son en promedio aproximadamente 30%, mientras que los efectos varían en los cuartiles de la distribución salarial.

*Elementos de discriminación estructural y brechas de
desigualdad laboral hacia los pueblos indígenas mexicanos*, se terminó de
imprimir en diciembre de 2019 en Grupo Comercial e Impresos Condor
S.A. de C. V., Azafrán 40, colonia Granjas México, alcaldía
Iztacalco, 08400, Ciudad de México.

Se tiraron 100 ejemplares.

Este estudio examina la discriminación étnica laboral hacia los pueblos y comunidades indígenas, sus formas, sus raíces y expresiones y pondera sus efectos en términos de las brechas de desigualdad que separan a la población indígena de la no indígena en el acceso y ejercicio de los derechos sociales, económicos, culturales e inclusive en el área de la participación política, los cuales marcan la desventajosa vinculación de la población indígena al mercado laboral. Con un meticuloso trabajo teórico y empírico, muestra como la discriminación étnica en el campo laboral es multifacética y resulta de la acumulación de desventajas estructurales que a lo largo de toda la vida enfrentan las personas y las comunidades indígenas, resultado de las cuales, presentan menores indicadores en educación, salud, nutrición y en la toma de decisiones de políticas públicas las cuales distan aún de cumplir con los postulados de los acuerdos internacionales firmados por México y que forman parte del orden constitucional nacional. La confluencia de todas estas condiciones, crea trampas de la desigualdad y la pobreza de las cuales es poco factible el escape individual, menos aún el de colectividades enteras.

Los hallazgos de este trabajo muestran que el terreno por cubrir para reducir, primero y abatir luego, la discriminación étnica que divide a la sociedad mexicana es largo y escarpado y sugiere algunas sendas que recorridas, podrían acercar el cese de la discriminación étnica y el tránsito hacia una sociedad más igualitaria.



GOBIERNO DE
MÉXICO

GOBERNACIÓN
SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN



CONAPRED
CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR
LA DISCRIMINACIÓN



NACIONES UNIDAS

CEPAL