

Capítulo IV

Discriminación en las Organizaciones

Capítulo IV

Discriminación en las Organizaciones

Dr. Armando Adriano Fabre*
Dr. Ramar Mendoza Díaz*

Introducción

Todos los derechos humanos son igual de relevantes y todas las organizaciones deben abordarlos de forma justa y equitativa, utilizando los mismos términos y poniendo el mismo énfasis. Todos los países, independientemente de su sistema político, económico y cultural, tienen el deber de fomentar y salvaguardar todos los derechos humanos para todos los individuos sin discriminación alguna. Ello obliga a elaborar un programa especial que tenga como objetivo la sistematización de servicios y apoyos, además de la creación y coordinación de acuerdos con empresas e instituciones públicas y privadas en toda la República Mexicana.

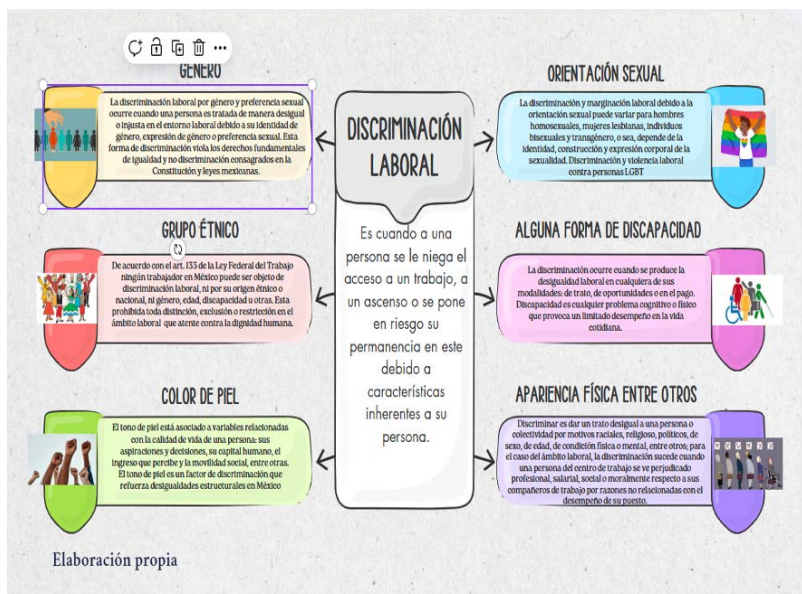
«Discriminar» a alguien implica tratarle de forma distinta, o menos positiva, por algún motivo. La discriminación puede suceder cuando te encuentras en el colegio, en el trabajo o en un espacio público, como un centro comercial o una estación de tren. Es posible ser discriminado por compañeros de clase, profesores, instructores, colegas laborales, directivos o propietarios de empresas.

Discriminación basada en la orientación sexual y la identidad de género en el entorno laboral

La discriminación en las organizaciones sucede cuando un individuo o colectivo es sometido a un trato desigual o injusto en el ambiente de trabajo, debido a aspectos personales como el sexo, la edad, el origen étnico, la orientación sexual, la creencia

religiosa, la discapacidad, u otras circunstancias salvaguardadas por la legislación. Esta clase de discriminación puede presentarse de diversas maneras:

- Inequidad en las oportunidades laborales, tales como contratación, promociones o distribución de responsabilidades.
- Diferentes sueldos por el mismo trabajo.
- Entorno de trabajo adverso, con comentarios ofensivos o comportamientos excluyentes.
- Refuerzo de modificaciones razonables para individuos con discapacidades o requerimientos especiales.



La Ley Federal para prevenir y eliminar la Discriminación (2024), publicada en el Diario Oficial de la Federación en 2003, con la última reforma indica en los capítulos XXIX, XXXV, XXXVI:

- XXIX. Promover el derecho a la no discriminación mediante campañas de difusión y divulgación. Adicionalmente, se promoverá la prevención y erradicación del discurso de odio,

en coordinación con las instituciones públicas, el sector privado y las organizaciones de la sociedad civil;

- XXXV. Promover en las instituciones públicas y privadas y organizaciones de la sociedad civil la aplicación de acciones afirmativas, buenas prácticas y experiencias exitosas en materia de no discriminación;

- XXXVI. Establecer una estrategia que permita a las instituciones públicas, privadas y organizaciones sociales, llevar a cabo programas y medidas para prevenir y eliminar la discriminación en sus prácticas, instrumentos organizativos y presupuestos;

La discriminación no sólo daña a quienes la sufren, sino que también impacta de manera negativa en el ambiente laboral, disminuye la productividad y deteriora la imagen de la compañía. Por esta razón, numerosas entidades establecen políticas de diversidad, equidad e inclusión (DEI) con el objetivo de evitar estos comportamientos, promover el respeto y asegurar un ambiente de trabajo equitativo para todos los individuos.

“La **discriminación** sofoca las oportunidades, desperdicia un talento humano que es necesario para el progreso, y acentúa las desigualdades y tensiones sociales. Combatir la discriminación es un componente esencial del trabajo decente, y los logros repercuten mucho más allá del lugar de trabajo”.

OIT – www.ilo.org

<https://50aniversariociup.up.edu.pe/wp-content/uploads/2022/05/Investigacion-No-pero-si.pdf>

Liuba Kogan, Rosa María Fuchs, Patricia Lay (2020)

El tema de la batalla contra la discriminación en el ámbito global es constante en todos los documentos de responsabilidad social empresarial emitidos por entidades internacionales o multilaterales. La discriminación aniquila vidas, excluye a las personas, obstaculiza

el crecimiento humano e impide un entorno laboral positivo fundamentado en la integración, el apoyo y el espíritu grupal.

La discriminación en el mercado de trabajo implica una negación del acceso al empleo o una diferenciación en el trato de las personas por razón de su raza, color o sexo, entre otros motivos, independientemente de cuáles sean sus aptitudes o de los requisitos del trabajo que deban desempeñar. Las ideas y los estereotipos subyacentes en esta conducta obedecen, en gran medida, a condicionantes de orden histórico, económico, cultural y social, a los regímenes políticos y al contexto cultural de cada país (Bornot Crébessac, 2005).

Nos indica la página de la Organización Internacional del Trabajo (2012) la siguiente pregunta: ¿Qué significa la expresión “discriminación en el empleo y la ocupación”? A continuación, se coloca una respuesta:

- “La discriminación en el empleo y la ocupación” hace referencia a prácticas que tienen el efecto de situar a determinadas personas en una posición de subordinación o desventaja en el mercado de trabajo o el lugar de trabajo a causa de su origen étnico, color, religión, sexo, opinión política, ascendencia nacional, origen social o cualquier otra característica no relacionada con el trabajo que debe desempeñarse.
- Las prácticas discriminatorias pueden ser directas o indirectas. La discriminación directa tiene lugar cuando se establece una distinción, una preferencia o una exclusión explícitas por uno o varios motivos. Por ejemplo, un anuncio laboral “sólo para hombres” constituiría una discriminación directa.
- La discriminación indirecta hace referencia a situaciones, medidas o prácticas aparentemente neutrales, pero que en realidad tienen un efecto negativo en las personas pertenecientes a un grupo determinado. El último tipo de discriminación, debido a su naturaleza más oculta, es la más difícil de abordar.

La Real Academia Española (Covid 2019) define la discriminación como: el acto de dar un trato diferenciado a una persona o grupo, por razones relacionadas con la religión, raza, sexo, edad, política, condición física o mental y otras. De acuerdo con la RAE, en el contexto laboral, la discriminación se define como el trato desigual que un empleado experimenta dentro de una organización en comparación con sus colegas, motivado por razones que no están relacionadas con su rendimiento en el trabajo.

Asimismo, CONAPRED establece que la discriminación se considera una “práctica cotidiana que consiste en dar un trato desfavorable o de desprecio inmerecido a determinada persona o grupo, que a veces no percibimos, pero que en algún momento la hemos causado o recibido.” (Guía Jurídica por afectaciones derivadas del Covid 19, s.f.)

Las razones prohibidas de la discriminación laboral son aquellos factores que no permiten legalmente la discriminación de un individuo en el entorno de trabajo. Estas bases están resguardadas por normativas tanto nacionales como internacionales, y pueden cambiar un poco dependiendo del país. No obstante, entre las más habituales y reconocidas de manera universal se encuentran:

La discriminación en el trabajo es un problema constante en el ambiente de laboral que impacta a numerosas personas alrededor del mundo. Este tipo de desigualdad ocurre cuando los trabajadores son tratados de forma desigual por su género, origen étnico, edad, orientación sexual, creencia religiosa, discapacidad u otros atributos personales. Igualmente se refiere al trato desigual o injusto que reciben los trabajadores por razones personales protegidas por la legislación, tales como género, edad, orientación sexual, religión, discapacidad, entre otras. Esta modalidad de discriminación puede presentarse de varias formas, tales como la privación de oportunidades laborales, sueldo inferior, ausencia de ascensos, hostigamiento en el trabajo o condiciones laborales desfavorables, entre otras.



Es imprescindible que los empleadores revisen sus políticas y prácticas de trabajo para garantizar que no exista discriminación indirecta y, en caso de ser necesario, modifiquen éstas para fomentar la igualdad de oportunidades. Por otro lado, deben prestar atención a posibles indicios de discriminación y, en caso de sufrirla, buscar orientación jurídica y presentar reclamaciones ante las autoridades pertinentes para salvaguardar sus derechos y aportar a un entorno de trabajo equitativo e inclusivo.

Sánchez Torres (2024) dice que “la discriminación laboral se ha identificado y cuantificado en abundante investigación empírica, a partir de la cual se han planteado estrategias que buscan atacar este problema que atenta contra la equidad y el desarrollo social”. (p. 26)

Otras perspectivas han observado una progresión en relación al asunto de la discapacidad. La CNDH se comprometió con la

elaboración y ejecución de una Política de Igualdad de Género, No discriminación, Inclusión, Diversidad y Acceso a una Vida Libre de Violencia, con la finalidad de fortalecer de manera constante y permanente una cultura laboral de igualdad de género, sin discriminación, con inclusión, respeto a la diversidad y libre de violencia.

La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 (2020) en Igualdad Laboral y No Discriminación (Gobierno de México) es un mecanismo de adopción voluntaria para reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, para favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores.

Hay algunos ejemplos que de las prácticas que incluyen las Normas Mexicanas (NMX) representan directrices técnicas voluntarias que definen especificaciones, pautas o atributos para productos, procesos, servicios o sistemas en el país. Estas reglas las elabora un ente nacional de normalización y pueden abarcar varios aspectos dependiendo del asunto o sector.

Las prácticas que incluyen dependen del tipo de norma, pero en general abarcan:



Combatir la discriminación no sólo es un deber moral y jurídico, sino que también repercute directamente en el ambiente de trabajo, la productividad y la imagen de la empresa.

Es importante prevenir y erradicar la discriminación en las empresas mediante la creación de un ambiente laboral saludable, promoviendo el respeto y la inclusión, elevando la satisfacción y el bienestar de los empleados. Igualmente es importante aumentar la eficiencia productiva e incrementar la eficiencia laboral en un escenario donde

- * Los individuos se perciben apreciados y desempeñan un mejor trabajo.
- * Se disminuyen las faltas, la rotación y las reclamaciones internas.

Leiva Olivencia & Pareja de Vicente (2019) afirman que “la innovación y la creatividad en el desarrollo de la profesión docente es algo sumamente importante en estos momentos donde la educación sigue y seguirá siendo el pilar del desarrollo humano en nuestra sociedad y en todas las sociedades. Ahora bien, las innovaciones educativas y la creatividad se pueden y deben fundamentar en una visión de inclusión y de interculturalidad, no marginando ni excluyendo en sus procesos de diseño, desarrollo, realización y evaluación de las prácticas escolares”. (p. 75)

Igualmente hay que fomentar la innovación y la diversidad del pensamiento de los seres humanos, pues:

- * Los equipos variados proporcionan más soluciones innovadoras.
- * Se optimizan los productos, los servicios y el servicio al cliente.

Hay que mejorar la reputación y el prestigio de la empresa debido a que una compañía inclusiva tiene una mejor percepción por parte de clientes, inversores y la sociedad en su conjunto.

La ONU (2018) indica que han pasado 70 años desde que diversos líderes del mundo plantearon explícitamente los derechos que todos en el mundo deben esperar y demandar simplemente por el hecho de ser seres humanos. Nacida del deseo de prevenir otro Holocausto, la Declaración Universal de Derechos Humanos continúa demostrando el poder de las ideas para cambiar el mundo. En noviembre de 2018, la Oficina de la ONU para los Derechos Humanos lanzó una serie especial para conmemorar el 70 aniversario de la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH), adoptada el 10 de diciembre de 1948.

Es trascendental que las organizaciones ubiquen los artículos introductorios sobre la historia y la relevancia constante de este documento excepcional, junto con 30 explicaciones detalladas de cada uno de los treinta artículos de la Declaración, se pueden hallar en los siguientes vínculos, a continuación sólo detallamos cuatro artículos (Naciones Unidas Derechos Humanos).

*** Artículo 1. Todos nacemos libres e iguales:** Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

*** Artículo 2. Ser libre de discriminación:** establece que toda persona tiene derecho a todas las libertades enumeradas en la DUDH, “sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.” Las últimas palabras de esta oración, “otra condición”, se han citado con frecuencia para ampliar la lista de personas protegidas de manera específica.

*** Artículo 3. Derecho a la vida:** “Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona”. Las primeras siete palabras de este breve artículo están en el trasfondo de los intentos del mundo por poner fin a la pena de muerte.

Si el Artículo 3 consagra el derecho a la vida, argumentan los

abolicionistas, ¿cómo se justifica el asesinato patrocinado por el Estado? El obispo anglicano sudafricano Desmond Tutu dijo: "Tomar una vida cuando se ha perdido una vida es venganza, no justicia».

* **Artículo 4.** Ser libre de la esclavitud: Hombres comprados y vendidos como productos básicos, cautivos durante años contra su voluntad en barcos de pesca frente a Tailandia. Mujeres yazidíes vendidas como esclavas sexuales, violadas diariamente y pasadas de propietario en propietario. Seres humanos ofrecidos como regalos de cumpleaños a los niños. El artículo 4 es claro: nadie tiene derecho a hacernos esclavos y no podemos hacer que nadie sea nuestro esclavo. (2018)



Elaboración propia

Algo que también discriminan en las organizaciones consiste en la discriminación de las mujeres por su género alude al trato desigual, injusto o dañino que las mujeres son objeto únicamente por su condición de mujeres. Esta modalidad de discriminación tiene un profundo origen en numerosas sociedades y puede expresarse de múltiples formas: en el entorno laboral, educativo, familiar, político, entre otros.

Lousada Arochena (2024) expone que dentro del conjunto de personas incluidas en el ámbito subjetivo de protección de una causa de discriminación, subgrupos necesitados de una especial protección, ha recibido una importante atención en la doctrina

científica y el tópico ha sido usado en la jurisprudencia con habitualidad, así como en las legislaciones antidiscriminatorias, incluyendo la española: la LOIEMH se refiere a “las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes, las niñas, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores, las mujeres viudas y las mujeres víctimas de violencia de género” (p. 110).

La discriminación de las mujeres por razones de género en empresas es un problema constante que impacta en la igualdad de oportunidades, el salario equitativo y el crecimiento profesional de las mujeres en el entorno de trabajo. A continuación, se detallan cómo se presenta, sus razones y posibles alternativas de solución.

- Desigualdad salarial por género: Normalmente, las mujeres reciben un salario inferior al de los hombres por desempeñar el mismo trabajo o uno de similar valor.
- Plataforma de cristal: Obstáculos ocultos que dificultan a las mujeres llegar a posiciones de liderazgo o alta dirección, pese a su formación.
- Falta de promoción profesional: Frecuentemente, las mujeres tienen menos posibilidades de promoción o capacitación en comparación con sus compañeros hombres.
- Inequidad en las entrevistas laborales: Interrogantes vinculadas a la maternidad o la vida personal que no se plantean a los hombres (como, por ejemplo: “¿Estás planeando tener hijos?”).
- Asignación de responsabilidades basada en estereotipos: Frecuentemente, las mujeres son asignadas a funciones administrativas o de soporte, mientras que los hombres encabezan proyectos estratégicos.
- Acoso sexual o laboral en el trabajo: Situaciones de abuso de autoridad o comportamientos inadecuados en el ambiente laboral.

En el Reino Unido, Drydakis (2015) analizó la discriminación por orientación sexual que sufren las lesbianas y los gays (LG) en el mercado laboral, concluyendo que la misma puede dar lugar a despidos, discriminación salarial e incluso convertirse en un impedimento para el acceso a los altos puestos de la empresa. En su estudio observa que los LG reciben menos invitaciones a realizar una entrevista de trabajo que los hombres y mujeres heterosexuales, y además las invitaciones que reciben corresponden a empresas que pagan menos salarios que aquellas compañías que invitan a entrevistas a los heterosexuales. (p. 1769)

Hay discriminación por orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral y el impacto de la presencia de mujeres en el ámbito empresarial, así como el impacto de la presencia de mujeres en la dirección de la compañía.

El estudio realizado por Imop Insights (2017), relativo a España, obtiene como conclusiones más relevantes las siguientes:

- a) Son anecdóticos los casos en los que se han producido denuncias por discriminación por razones de LGBTfobia, y cuando los ha habido los denunciantes eran personas trans;
- b) Las personas LGBT ocultan su condición por temor a ser despedidos, acosados, a que se produzcan cambios de actitud hacia ellas;
- c) Los trabajadores LGBT parecen asumir que tienen que “soportar” en su puesto de trabajo un cierto nivel de homofobia;
- d) Está asentada la idea de que determinados sectores de actividad son más respetuosos con la homosexualidad, así que las personas LGBT tienen mermadas sus opciones de desarrollo personal si se inclinan sólo por estos sectores, y se autoexcluyen de los otros;
- e) Las personas LGBT declaran que hay prácticas discriminatorias hacia ellas en las entrevistas de trabajo, por lo que suelen ocultar su condición; y,

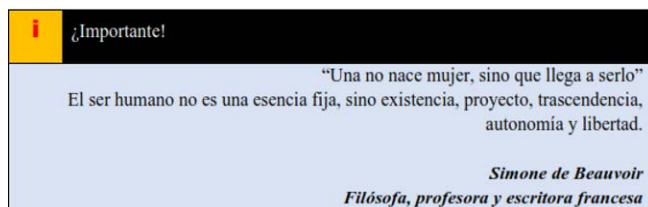
f) Las personas transexuales tienen mayores problemas en el mundo laboral que el resto de este colectivo, percibiendo las mujeres transexuales su entrada en el mercado laboral más compleja que lo que lo perciben los hombres transexuales (p. 6668).



Es por ello que los empleados pueden experimentar diversas formas de discriminación y/o hostigamiento durante su jornada laboral en su lugar de trabajo, como, por ejemplo, por su orientación sexual o por una identidad de género no regulada que discrepe con el binomio hombre-mujer.

El feminismo de Simone de Beauvoir nos enseña que debemos reidentificarnos como individuos y seres libres desde nuestro

interior, no desde la perspectiva de la sociedad en que vivimos.
<https://www.eleconomista.com.mx/arteseideas/Simone-de-Beauvoir-apuntes-sobre-feminismo-20190310-0006.html>



(Bell, et al., 2011) señalan que “una expresión obvia del compromiso de una empresa con empleados LGBT es el establecimiento en su seno de una política de no discriminación que sea ampliamente difundida, siendo la misma más efectiva y significativa para los empleados que cuando se implanta por imperativo legal, pues con ella se está declarando a empleados y al resto de grupos de interés el nivel de compromiso de la organización en esta cuestión” (p. 139). “También se ha de considerar la posibilidad de que este comportamiento pro-diversidad de la empresa pueda ser interpretado como una estrategia para evitar o minimizar la posible reclamación de una compensación por motivos de discriminación o acoso” (Köllen, 2013, p. 123).

Aun así, no permitir que en la empresa una persona sea discriminada por su orientación sexual o identidad de género es positivo para ambas partes, trabajador y firma.

Los empleados pueden enfrentar diversas formas de discriminación y acoso durante su tiempo laboral en el trabajo, ya sea por su orientación sexual o por identificar su género de manera no convencional diferente a la categoría de hombre o mujer.

Varios estudios han investigado la situación que enfrentan las personas LGBT+ en el ámbito laboral, llegando a la conclusión de que no están completamente exentas de ser objeto de

discriminación y acoso. Esto, en muchas ocasiones, les lleva a esconder su identidad por temor a las repercusiones que pueden incluir: reducirse, o incluso perderse, la posibilidad de conseguir un empleo; recibir un pago inferior; encontrar más obstáculos para acceder a posiciones elevadas en la compañía; enfrentarse a comentarios ofensivos y degradantes en su lugar de trabajo; y verse forzados a autoexcluirse de trabajos en sectores o en regiones que no son inclusivas con respecto a la diversidad de género y sexual, entre otras cuestiones



La discriminación en el ámbito laboral se refiere, por consiguiente, a la circunstancia donde un trabajador sufre desfavorablemente en aspectos profesionales, económicos o éticos en comparación a sus colegas debido a motivos que no guardan relación con el desempeño de su labor.

La discriminación en el trabajo se refiere a cualquier tipo de distinción basada en cualquiera de los elementos que diferencian a las personas y que se produzca en el ambiente laboral. Estos

elementos o causas más habituales de discriminación laboral son:

- * **Edad.** Actitud discriminatoria hacia un individuo de un determinado grupo etario.
- * **El prejuicio por género.** Esto abarca el embarazo, la identidad de género y la orientación sexual.
- * **El país y la procedencia étnica.** Esencialmente, la procedencia nacional, o la etnia.
- * **La discriminación basada en la religión.** Debido a su fe o convicciones religiosas.

- * **El ideario.** Discriminación o maltrato hacia un individuo por sus opiniones políticas.
- * **La discapacidad.** La persona muestra algún tipo de carencia física o mental.
- * **Además.** Situaciones personales, como el hecho de haber padecido una afección.

Se considera discriminación en el entorno laboral al trato distinto que un empleado recibe en una compañía o lugar de trabajo en comparación con sus colegas por razones similares a las previas, que no tienen relación con su rendimiento en el trabajo.

Por lo tanto, la discriminación laboral se refiere a la circunstancia en la que un trabajador se ve afectado profesional, salarialmente o moralmente en comparación con sus colegas de trabajo por motivos que no están vinculados con el rendimiento de su función. Este es visto de manera desfavorable en términos relacionados con su categoría profesional, sueldo o derechos de trabajo.

Conclusión

La inclusión trasciende una mera «agregación» o «suma» de individuos o elementos. Es una perspectiva social que reconoce y aprecia las capacidades y las potencialidades singulares de cada persona, con el objetivo de que todos sean miembros activos de la sociedad bajo condiciones equitativas.

Actualmente, la inclusión brinda múltiples ventajas, como un mundo más justo y respetuoso ante las diferencias, proporcionando oportunidades a todos los individuos sin categorizar ni marginar y ofrece un acceso justo mediante la revisión continua de los procesos y la apreciación del aporte de cada persona a la sociedad. Es crucial subrayar que la diversidad de los empleados es una fortaleza, no un contrapunto, lo que incentiva a esforzarse al máximo en el trabajo incrementando la confianza y potenciando las relaciones en el entorno laboral. Además, la inclusión no sólo favorece a los individuos con discapacidad, sino que también potencia a la comunidad en general.

Bibliografía

Amnistía Internacional. (2024). Obtenido de <https://www.amnesty.org/es/what-we-do/universal-declaration-of-human-rights/>

Azoulay, A. (11 de diciembre de 2020). *UNESCO*. Obtenido de <https://www.unesco.org/es/articulos/poner-fin-la-discriminacion-en-la-educacion-un-instrumento-clave-para-proteger-el-derecho-la>

Banco Mundial. (2 de Diciembre de 2021). *Banco Mundial*. Obtenido de La inclusión de las personas con discapacidad, clave para el desarrollo sostenible de América Latina y el Caribe: <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2021/12/02/la-inclusion-de-las-personas-con-discapacidad-clave-para-el-desarrollo-sostenible-de-america-latina-y-el-caribe>

BBC News Mundo. (7 de abril de 2024). Obtenido de <https://www.bbc.com/mundo/articulos/cpw0050y438o>

Bell, et al. (2011). *Voice, silence, and diversity in 21st century organizations: strategies for inclusion of gay, lesbian, bisexual, and transgender employees*. Human Resource Management.

Bornot Crébessac, S. (2005). *LA DISCRIMINACIÓN EN LAS EMPRESAS*. México: "EMPRESA INCLUYENTE". Obtenido de https://www.conapred.org.mx/wp-content/uploads/2022/07/DiscriminacionenlasEmpresas_2005_Ax.pdf

Cañizares Márquez, J. M., & Carbonero Celis, C. (2017). *Conoce las discapacidades*. Sevilla, Spain: Wanceulen Editorial. Obtenido de <https://elibro.net/es/ereader/bibliotecauv/63464?prev=fs>

Centro para el Control y la Prevención de Enfermedades. (15 de Septiembre de 2020). *Las discapacidades y la salud*. Obtenido de Estrategias de inclusión: <https://www.cdc.gov/ncbddd/spanish/disabilityandhealth/disability-strategies.html>

Centro para el Desarrollo Humano e Integral de los. (2016). *Programa Universitario de Educación Inclusiva*. Xalapa, Ver.: UV.

Delgado, D. (19 de junio de 2020). *Muy interesante*. Obtenido de <https://www.muyinteresante.es/historia/31309.html>

Delgado, P. (14 de junio de 2022). *Instituto para el futuro de la educación*. Obtenido de <https://observatorio.tec.mx/la-educacion-inclusiva-un-proceso-complicado-pero-necesario/#:~:text=La%20educaci%C3%B3n%20inclusiva%20busca%20ense%C3%B1ar,y%20donde%20puedan%20ser%20felices.>

Díaz Granados, S. (Noviembre de 2021). *CAF, Banco de Desarrollo de América Latina*. Obtenido de Los nuevos retos de la integración latinoamericana: <https://www.somosiberoamerica.org/wp-content/uploads/2021/11/CAP1-SERGIO-DIAZ-GRANADOS.pdf>

Drydakis, N. (2015). *Sexual orientation discrimination in the United Kingdom's labour market*. Reino Unido: Human Relations.

EDUCATICS. (26 de Febrero de 2024). *EDUCATICS*. Obtenido de Desafíos y obstáculos en la implementación de la inclusión educativa: <https://educatics.ar/desafios-y-obstaculos-en-la-implementacion-de-la-inclusion-educativa/>

Educo. (21 de julio de 2024). Obtenido de <https://www.educo.org/blog/que-es-educacion-inclusiva-y-por-que-es-importante>

Enciclopedia del Holocausto. (18 de febrero de 2025). *Enciclopedia del Holocausto*. Obtenido de <https://encyclopedia.ushmm.org/content/es/article/what-is-genocide>

ethic. (27 de enero de 2025). *ethic*. Obtenido de <https://ethic.es/lincoln-lider-antiesclavista-o-animal-politico/>

Euronews. (8 de abril de 2015). *euronews*. Obtenido de <https://es.euronews.com/2015/04/08/estados-unidos-y-la-herencia-de-la-discriminacion-racial>

Fernández-Hawrylak, M., Heras Sevilla, D., & Gómez Monedero, J. A. (2020). *Ampliando horizontes en educación inclusiva*. Burgos, España.: Universidad de Burgos. Obtenido de <https://elibro.net/es/ereader/biblioteca/160736?prev=fs>

Fondo de Población de las Naciones Unidas. (2024). *UNFPA*. Obtenido de https://www.unfpa.org/es/search/content?search_api_fulltext=igualdad+en+dignidad+y+en+derechos+para+las+personas

Gobierno de México. (13 de octubre de 2020). *Gobierno de México*. Obtenido de <https://www.gob.mx/inecc/documentos/norma-mexicana-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion-nmx-r-025-scfi-2015-254618?idiom=es#:~:text=La%20Norma%20Mexicana%20NMX%20DR,de%20las%20y%20los%20trabajadores.>

Gregoris, F., & Calero, V. (04 de mayo de 2022). *Amnistía Internacional*. Obtenido de <https://www.es.amnesty.org/en-que-estamos/blog/historia/articulo/que-es-un-genocidio/>

Guía Jurídica por afectaciones derivadas del Covid 19. (s.f.). Obtenido de <https://asesoria.juridicas.unam.mx/preguntas/pregunta/44-Que-se-entiende-por-discriminacion>

Holocausto, E. d. (31 de mayo de 2023). *US Holocaust Memorial Museum*. Obtenido de <https://encyclopedia.ushmm.org/content/es/article/euthanasia-program>

Imop Insights. (2017). *Las personas LGBT en el ámbito del empleo en España: hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género*. España: Instituto de la mujer y para la igualdad de oportunidades.

Instituto Nacional de Evaluación Educativa. (19 de Febrero de 2014). *Inee Blog*. Obtenido de Entre la integración y la inclusión educativa: ¿qué modelos se están implementando?: <https://blog.intef.es/inee/2014/02/19/entre-la-integracion-y-la-inclusion-educativa-que-modelos-se-estan-implementando/>

ISSSTE. (1 de Agosto de 2021). *Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado*. Obtenido de Hablemos de Discapacidad: <https://www.gob.mx/issste/es/articulos/hablemos-de-discapacidad?idiom=es>

Köllen, T. (2013). *Bisexuality and diversity management - addressing the B in LGBT as a relevant 'sexual orientation' in the workplace*. Journal of Bisexuality.

La Comisión Estatal de Derechos Humanos Jalisco . (2021). Obtenido de http://historico.cedhj.org.mx/poblacion_LGBTTIQ.asp

La Declaración Universal Derechos Humanos. (2015). *Naciones Unidas*. Obtenido de https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf

La Ley Federal para prevenir y eliminar la Discrim. (01 de abril de 2024). *CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN*. Obtenido de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPED.pdf>

Leiva Olivencia, J. J., & Pareja de Vicente, D. (2019). *Educación inclusiva: educando para la igualdad y diversidad*. Málaga: ICB. Obtenido de La metamorfosis de la educación parte de la necesidad de encontrar una nueva armonía en la concepción de lo que significa educar hoy, educar para la vida; educar sin más aditivos.

LEY GENERAL PARA LA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD . (14 de junio de 2024). *CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN*. Obtenido de <https://www.issste.gob.mx/images/downloads/derechohabientes/comigualdaynodisc/LGIPD.pdf>

Lousada Arochena , J. F. (2024). *Mujeres y discriminación interseccional: un ensayo sobre las mujeres en los márgenes*. Madrid: Dykinson. Obtenido de <https://elibro.net/es/ereader/bibliotecauv/271900?prev=fs>

Lozano Segura, P. (19 de Enero de 2024). *LA EXCLUSIÓN SOCIAL EN LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD: REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA*. Obtenido de La exclusión social en las personas con discapacidad: <https://repositorio.ual.es/bitstream/handle/10835/9916/LOZANO%20SEGURA,%20PATRICIA.pdf?sequence=1>

Moliner García, O. (2013). *Educación Inclusiva*. Castelló de la Plana, Spain: Universitat Jaume I. Servei de Comunicació i Publicacions. Obtenido de <https://elibro.net/es/ereader/bibliotecauv/51751?prev=fs>

Museo Memoria y Tolerancia. (s.f.). Recuperado el 28 de agosto de 2023, de https://www.myt.org.mx/memoria_url/genocidio-de-los-armenios

Museo Memoria y Tolerancia. (28 de agosto de 2023). *Museo Memoria y Tolerancia*. Obtenido de https://www.myt.org.mx/memoria_url/genocidio-de-los-armenios

Museo Memoria y Tolerancia, s.f. (2025). Obtenido de https://www.myt.org.mx/memoria_url/ruanda-inicio-genocidio

Naciones Unidas Derechos Humanos. (10 de noviembre de 2018). *Naciones Unidas Derechos Humanos*. México. Obtenido de <https://www.ohchr.org/es/press-releases/2018/11/universal-declaration-human-rights-70-30-articles-30-articles-article-1?LangID=S&NewsID=23857>

Niembro G, C. A., & Gutiérrez L, J. L. (Agosto de 2021). *Revista Iberoamericana de Ciencias*. Obtenido de La Inclusión Educativa en México: <http://reibci.org/publicados/2021/ago/4300108.pdf>

OMS. (19 de Febrero de 2024). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de Discapacidad: <https://www.paho.org/es/temas/discapacidad>

Organización Internacional del Trabajo. (01 de julio de 2012). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de <https://www.ilo.org/es/resource/preguntas-y-respuestas-sobre-las-empresas-discriminaci%C3%B3n-e-igualdad#Q1>

Parrilla, A. (2002). Acerca del origen y sentido de la educación inclusiva. *Revista de Educación*, 327, 11-29.

Pérez Aguirre, L. (2003). La opción entrañable. *Educación y Derechos Humanos*.

Pérez Castro, J. (13 de Marzo de 2024). *Scielo*. Obtenido de La inclusión de los estudiantes con discapacidad en dos universidades públicas mexicanas: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-26732019000100145

Programa Universitario de Educación Inclusiva. (mayo de 29 de 2025). *Universidad Veracruzana*. Obtenido de <https://www.uv.mx/cendhiu/puei/programa-para-la-educacion-inclusiva-universitaria/>

Puentes Ferreras, A. (2019). *Neuroaprendizaje e inclusión educativa*. Santiago de Chile: RIL editores. Obtenido de <https://elibro.net/es/ereader/bibliotecauv/130150?prev=fs>

Quezada Sanz, F. (01 de SEPTIEMBRE de 2021). *DESPERTA FERRO*. Obtenido de <https://www.despertaferro-ediciones.com/2021/afganistan-historia-invasion-derrota-sovietica-ascenso-talibanes/>

Real Academia Española. (19 de Febrero de 2024). *RAE*. Obtenido de Discapacidad: <https://dle.rae.es/discapacidad>

Rodríguez Zepeda, J. (2022). *¿Cómo ves? La discriminación*. México: Universidad Nacional Autónoma de México. Obtenido de <https://elibro.net/es/ereader/bibliotecauv/285104?prev=fs>

Sánchez Torres, R. M. (2024). *Brechas en remuneración y discriminación laboral por género en Colombia*. Colombia: Ediciones Unisalle. Obtenido de <https://elibro.net/es/ereader/bibliotecauv/279713?prev=fs>

Sandberg, E. N. (2023). *EBSCO*. Obtenido de <https://www.ebsco.com/research-starters/military-history-and-science/biafras-secession-triggers-nigerian-civil-war>

Serra, F. (2000). *Proceso de inclusión de un niño con autismo en una actividad de vacaciones normalizada*. Siglo Cero.

Smithsonian. (s.f.). *Smithsonian National Postal Museum*. Obtenido de <https://postalmuseum.si.edu/exhibition/acerca-de-la-filatelía-cubiertas-y-cartas-en-tiempos-de-problemas-correo-de-conflicto#:~:text=El%20conflicto%20entre%20los%20estados,%22Guerra%20entre%20los%20Estados%22>

Solis del Moral, S. S., & Tinajero Villavicencio, M. G. (17 de Abril de 2023). *Perfiles educativos*. Obtenido de La reforma educativa inclusiva en México Análisis de sus textos de política: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982022000200120

Ssociólogos . (5 de Marzo de 2015). *Ssociólogos* . Obtenido de Breve Historia de la Educación Especial en México: <https://ssociologos.com/2015/03/05/breve-historia-de-la-educacion-especial-en-mexico/>

Stobbaerts, E. (10 de julio de 2025). *El País*. Obtenido de <https://elpais.com/opinion/2025-07-11/srebrenica-estabamos-alli-y-no-sirvio-de-nada.html>

Swissinfo.ch. (13 de marzo de 2020). Obtenido de <https://www.swissinfo.ch/spa/afp/la-guerra-de-biafra--el-agujero-negro-de-la-memoria-de-nigeria/45489452>

Toca Camargo et al. (2020). *Educación inclusiva: propuesta para instituciones de educación superior con modelo virtual*. Bogotá: Corporación Universitaria Minuto de Dios. Obtenido de <https://elibro.net/es/ereader/bibliotecauv/149776?prev=fs>

UNESCO. (21 de febrero de 2025). *UNESCO*. Obtenido de <https://www.unesco.org/es/inclusion-education/need-know>

UNICEF. (Junio de 2019). *UNICEF*. Obtenido de Definición y clasificación de la discapacidad: <https://www.unicef.org/lac/informes/definici%C3%B3n-y-clasificaci%C3%B3n-de-la-discapacidad>

UNICEF. (Junio de 2019). *UNICEF*. Obtenido de Legislación y políticas de educación inclusiva: <https://www.unicef.org/lac/informes/legislaci%C3%B3n-y-pol%C3%ADticas-de-educaci%C3%B3n-inclusiva>

Universidad Bolivariana del Ecuador. (2024). *Corrientes y tendencias para una educación inclusiva*. Amarillo, Texas: Tecnocientífica Americana. Obtenido de <https://elibro.net/es/ereader/bibliotecauv/277882?prev=fs>

Valadez, M., & Ávalos, A. (2010). *Atención educativa en alumnos sobresalientes y talentosos en escuelas inclusivas*. Bogotá, Colombia: Inclusión, talento y equidad en una educación de calidad.

Wallenberg Place, R. (2 de febrero de 2022). *US Holocaust Memorial Museum*. Obtenido de <https://encyclopedia.ushmm.org/content/es/article/introduction-to-the-holocaust>

Zelaya , M. S. (27 de abril de 1978). *Instituto de Relaciones Internacionales*. Obtenido de <https://www.iri.edu.ar/wp-content/uploads/2018/04/efem%C3%A9rides-zelaya-abril-2018.pdf>



El tiraje digital de esta obra: “Trascendencia de la Inclusión en la Actualidad” se realizó posterior a un riguroso proceso de arbitraje “doble ciego” efectuado por expertos miembros del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII) de la Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación (SECIHTI) en México, además de revisión anti-plagio, uso ético de la inteligencia artificial y aval del Consejo Editorial del Fondo Editorial para la Investigación Académica (FONEIA). Primera edición digital de distribución gratuita, noviembre de 2025.

El Fondo Editorial para la Investigación Académica es titular de los derechos de esta edición conforme licencia Creative Commons de Reconocimiento – No Comercial – Compartir Igual (by-nc-sa). Los autores Susana Gallegos Cázares, Guadalupe Madero Valencia, Carlos Enrique Levet Rivera, Armando Adriano Fabre y Ramar Mendoza Díaz son titulares y responsables únicos del contenido.

Portada y formación editorial: Indra Mendoza Hernández

Editor: José Francisco Báez Corona

Sello Editorial: Fondo Editorial para la Investigación Académica (FONEIA).
www.foneia.org consejoeditorial@foneia.org, 52 (228)1383728, Paseo de la Reforma Col. Centro, Cuauhtémoc, Ciudad de México.

Requerimientos técnicos: Windows XP o superior, Mac OS, Adobe Acrobat Reader.

ISBN: 978-607-5905-37-2



9 786075 905372

El tiraje digital de esta obra: **“Trascendencia de la Inclusión en la actualidad”** es esencial para equilibrar las relaciones, se llevó a cabo después de un estricto proceso de arbitraje doble ciego, realizado por expertos miembros de la Universidad Veracruzana, además de revisión anti-plagio, uso ético de la inteligencia artificial y aval del Consejo Editorial del Fondo Editorial para la Investigación Académica (FONEIA). Primera edición digital de distribución gratuita, noviembre de 2025.

El Fondo Editorial para la Investigación Académica es titular de los derechos de esta edición conforme licencia Creative Commons de Reconocimiento – No Comercial – Compartir Igual (by-nc-sa). Los autores Dra. Susana Gallegos Cázares, Dra. Guadalupe Madero Valencia, Dr. Carlos Enrique Levet Rivera, Dr. Armando Adriano Fabre y el Dr. Ramar Mendoza Díaz, son titulares y responsables únicos del contenido.

Se trata el trabajo como una obligación social, destacando valores y un ambiente sin violencia, elementos esenciales para edificar una sociedad más equitativa y justa. Si incorporan estos valores, serán capaces de contribuir a un entorno laboral que valore la trascendencia de la inclusión hoy en día.

ISBN: 978-607-5905-37-2

