

DEPÓSITO LEGAL ZU2020000153
*Esta publicación científica en formato digital
es continuidad de la revista impresa*
ISSN 0041-8811
E-ISSN 2665-0428

Revista de la Universidad del Zulia

**Fundada en 1947
por el Dr. Jesús Enrique Lossada**



Ciencias

Sociales

y Arte

Año 13 N° 38
Septiembre - Diciembre 2022
Tercera Época
Maracaibo-Venezuela

Inclusión social, discriminación e inserción laboral en Ecuador: Más de una página pendiente

Julia Dolores Abifandi-Cedeño*
Jéssica Jasmín Herrera-Ortíz**
Brenda Miroslava Carrión-Ramírez***
María Viviana Murillo-Párraga ****

RESUMEN

No son pocas las señales de discriminación y exclusión social que por diferentes motivos siguen mostrando la profunda inequidad de derechos que viven y sufren numerosos segmentos y grupos de la sociedad contemporánea. Entre tales desigualdades se encuentran la exclusión por razones étnicas, de género o discapacidades físicas, tres de las más reconocidas por su incidencia en esferas como la inserción laboral y su retribución salarial, la educación, donde siguen mostrándose con persistencia en las estadísticas que se exhiben a escala global, nacional y local. El objetivo del presente artículo consiste en describir el estado de algunos de esos indicadores y acercarse a su manifestación concreta en determinados espacios y sectores de la vida ecuatoriana en la actualidad, además de contraponer medidas y normativas que en este país se vienen adoptando para reducir brechas. Con este propósito se empleó como metodología el estudio de casos, con un enfoque esencialmente cualitativo, combinando el análisis documental y bibliográfico con variantes de entrevista, observación directa y resultados de una encuesta a 400 personas habitantes de la ciudad de Guayaquil objeto de discriminación racial o afectados por discapacidades físicas. Se concluye que en Ecuador son evidentes las desigualdades y exclusiones por motivos étnicos o de discapacidad, sobre todo en lo que se refiere al acceso al ámbito laboral.

PALABRAS CLAVE: Discriminación étnica, igualdad de oportunidades, inclusión social, Ecuador.

*Docente de la Facultad de Comunicación Social de la Universidad de Guayaquil, Ecuador. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4099-7573>. E-mail: julia.abifandic@ug.edu.ec

**Docente de la Facultad de Comunicación Social de la Universidad de Guayaquil, Ecuador. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2381-8211>. E-mail: jessica.herrerao@ug.edu.ec

***Docente de la Facultad de Comunicación Social de la Universidad de Guayaquil, Ecuador. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3026-8828>. E-mail: brenda.carriónr@ug.edu.ec

****Docente de la Facultad de Comunicación Social de la Universidad de Guayaquil, Ecuador. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6524-5020>. E-mail: maria.murillo.pa@ug.edu.ec

Recibido: 08/06/2022

Aceptado: 22/07/2022

Social inclusion, discrimination and labor market insertion in Ecuador: More than one page to turn

ABSTRACT

There are many signs of discrimination and social exclusion that, for different reasons, continue to reveal the profound inequality of rights experienced and suffered by numerous segments and groups in contemporary society. Among such inequalities are exclusion for reasons of ethnicity, gender or physical disabilities, three of the most recognized for their incidence in spheres such as labor insertion and its salary retribution, education, where they continue to be shown with persistence in the statistics exhibited on a global, national and local scale. The objective of this article is to describe the state of some of these indicators and to approach their concrete manifestation in certain areas and sectors of Ecuadorian life at present, as well as to compare measures and regulations that have been adopted in this country to reduce gaps. For this purpose, a case study methodology was used, with an essentially qualitative approach, combining documentary and bibliographic analysis with interview variants, direct observation and the results of a survey of 400 inhabitants of the city of Guayaquil subject to racial discrimination or affected by physical disabilities. It is concluded that inequalities and exclusions based on ethnicity or disability are evident in Ecuador, especially in terms of access to the labor market.

KEYWORDS: Ethnic discrimination, Equal opportunity, Social inclusion, Ecuador.

Introducción

En una sociedad cada vez más dividida, la exclusión social por diferentes motivos sigue siendo un problema global en el cual fijan su atención, tanto gobiernos e instituciones de la sociedad civil como investigadores y estudiosos de este flagelo sutil, que de manera directa o indirecta contribuye a la sobre explotación y/o marginación de amplios segmentos poblacionales en los diferentes países.

No obstante los frecuentes debates en foros internacionales y nacionales, así como la vigencia de normativas legales y éticas según las características de cada país o región, lo cierto es que las estadísticas siguen mostrando grandes desigualdades humanas originadas por factores étnicos, de género u orientación sexual, discapacidades físicas, pertenencia a determinadas clases o grupos sociales, etc.; con su consecuente repercusión en el acceso o no a oportunidades laborales, nivel salarial, aceptación social en determinados escenarios y ambientes, y participación en espacios democráticos, entre otros.

El presente artículo forma parte de los resultados de una investigación que se viene llevando a cabo en la Universidad de Guayaquil, Ecuador, con la participación de varios profesores investigadores y estudiantes, con la cual se pretende contribuir a ganar conciencia ciudadana mostrando las diferentes manifestaciones de este problema en distintos ámbitos de la realidad guayaquileña, así como evidenciar avances y retos pendientes en los mismos escenarios.

Para ello se empleó como metodología el estudio de casos con un enfoque esencialmente cualitativo, combinando el análisis documental y bibliográfico con variantes de entrevistas, observación directa y resultados de una encuesta a 400 personas de la ciudad de Guayaquil, autoidentificados como afroecuatorianos e indígenas, o afectados por diversas discapacidades físicas. La observación como técnica se centró en la verificación visual de los trabajadores que actúan como servidores de la población en espacios públicos de varias cadenas de tiendas-supermercados, entidades bancarias y también como presentadores, periodistas, modelos, o artistas de dos canales de televisión, atendiendo al hecho de que éstos forman parte de la imagen pública de dichas entidades.

1. Inclusión vs. exclusión social: un problema global contemporáneo

La inclusión social en el mundo comprende a los procesos de mejorar habilidades, oportunidades y dignidad de las personas que enfrentan determinadas desventajas debido a su identidad o pertenencia a grupos que sufren exclusión o discriminación por esas razones que le hacen diferentes al resto de la sociedad.

Por lógica natural, desde que se nace ya las personas poseen determinadas identidades debido a razones de ciudadanía, discapacidad y orientación sexual e identidad de género, entre otras; las cuales las llevan a ser miembros a la vez de distintos grupos, vulnerables o no, (Indígenas Guna Yala, Panamá). Entiéndase como grupo vulnerable sobre todo aquellos que son segregados por su aspecto (negro, mestizo, indígena, rastafari, vestuario extravagante); enfermedad (trasmisibles o no, alcohólico, consumidor de drogas); situación física (discapacidad auditiva, audiovisual, motora); género (mujer, hombre); orientación sexual (gay, lesbiana, trans); o clase social (campesino, obrero, emprendedor, desempleado (Ramírez,2017; OMS, & Vázquez Barquero, 2001).

Independientemente de éstos, la participación en la sociedad se lleva a cabo a través de tres esferas: mercado-laboral (trabajo o crédito), servicios (acceso a la salud, educación) y

espacios (políticos, físicos), las cuales se cruzan de la misma forma que las identidades, generando con ello oportunidades u obstáculos que afectan de una u otra forma a las personas.

Fuentes especializadas como el sitio Web de la comunidad indígena Guna Yala, de Panamá, afirman que todo ello se debe a la existencia en la sociedad de ciertos estereotipos, estigmas y supersticiones basados en alguna de sus identidades, lo que los puede privar de la dignidad, la seguridad y la oportunidad de llevar una vida mejor. Tal rechazo o exclusión, como reconocen algunas fuentes, afecta a miembros de un mismo grupo, al margen a veces de si son ricos o pobres ni el nivel de desarrollo del país en el que viven, pues les impide participar en la sociedad. Aunque en ocasiones tales restricciones pueden estar establecidas por medio de leyes, es común también la presencia de determinadas actitudes, creencias o percepciones basadas en la historia y la cultura de la gente.

Excluir socialmente no sólo indica segregar físicamente a las personas y negarle un lugar común a toda la sociedad, sino que esa condición suele acompañarse de la pérdida de salarios, educación deficiente y malos resultados laborales aunados a los costos para la salud física y mental causados por la discriminación.

A pesar de muchos avances logrados al menos a nivel de discursos donde es recurrente el tema de la igualdad, tales prejuicios que aún subsisten inducen a la discriminación, dando lugar a barreras sociales difíciles de superar. Algunos estudios citados por la misma fuente auguran que para el 2050, existirán en América Latina y el Caribe, alrededor de unos 150 millones de personas afectados por algún tipo de discapacidad, representando el 19% de la población, a lo cual debe agregarse que la región de las Américas, se caracteriza por ser multiétnica y multicultural, donde confluyen pueblos de diferentes raíces y culturas, por lo general con muy poco acceso a servicios públicos básicos como el agua potable, la educación, la salud, viviendas adecuadas, trabajo digno y otros derechos que supuestamente consagra la constitución en cada país.

Otros datos dignos de preocupación confirman que en América Latina, los afrodescendientes continúan experimentando niveles de pobreza hasta 2.5 veces más altos que otras comunidades; que el 90 por ciento de los niños con discapacidad en los países en desarrollo no asiste a la escuela; y que a nivel mundial, la pérdida de riqueza debido sólo a la desigualdad de género se estima en \$160.2 billones de dólares.

La exclusión social, como puede deducirse, constituye un fenómeno negativo que no sólo tiene consecuencias que afectan social, económica y humanamente a grandes segmentos de población en distintos países desarrollados y sub desarrollados, principalmente estos últimos; frente a los cuales, las políticas y medidas de inclusión y su impacto no se dan de un día para otro; sino que es gradual y exige un compromiso a largo plazo, que comienza con el reconocimiento de los grupos excluidos e “invisibles”, superando las creencias y los estereotipos negativos.

Dichas políticas y medidas requieren en primer lugar normativas concretas que precisen las condiciones de su ejecución, programas de capacitación de los recursos humanos, inversiones en equipamiento y cambios arquitectónicos en determinados casos y hasta transformaciones o ajustes culturales con participación activa de los sectores implicados y de toda la población y sus instituciones.

2. Ecuador: avances importantes en su legislación y otras normativas jurídicas

Aunque las referencia a una supuesta igualdad de derechos de todos los ciudadanos es algo común en las legislaciones vigentes en la mayoría de los países, no es hasta 2007 con la llamada “Revolución Ciudadana” y la nueva Constitución de la República del Ecuador aprobada al año siguiente, que puede hablarse de una verdadera prioridad concedida a las políticas de inclusión social de los numerosos segmentos o grupos poblacionales desprotegidos y discriminados históricamente en el país.

Dicha Carta Magna proclama la promoción de políticas centradas en el ser humano y su desarrollo holístico, en un marco de respeto a los derechos humanos, el medio ambiente sustentable y la democracia; la aspiración a una sociedad participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsar la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

A partir de esta Ley rectora, se dio pie a diversas leyes y normativas en áreas específicas que establecieron las bases jurídicas y éticas concretas de tales políticas. Entre ellas las siguientes: la Ley Orgánica de Educación Superior (2010), Ley de Participación Ciudadana (2011), Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011), Ley Orgánica de Discapacidades (2012), Ley Orgánica de Comunicación (2013), el Plan Nacional del Buen Vivir (2017). Ellas se sumaban al reconocimiento de los acuerdos de la Convención Internacional sobre los

Derechos de las Personas con Discapacidad (Naciones Unidas, 2006, 2008; UNESCO 1996, 2005); así como numerosos acuerdos ministeriales, de ONGs, y otras instituciones.

Todo ello confirma la existencia de una voluntad estatal e institucional que respalda y constituye un sostén normativo real en lo referente a la inclusión y participación, en igualdad de derecho, de todos los ciudadanos del país a los beneficios y normas que rigen los comportamientos de personas e instituciones de la vida social. A partir de tales normativas corresponde a organismos y ciudadanía un papel muy importante en hacerlos valer, entre otras cuestiones porque gran parte de sus estatutos y principios comprometen sin dudas las actitudes, creencias y hasta costumbres habituales, conscientes e inconscientes, que se ponen en práctica en las relaciones intergrupales e interpersonales que muestra el tejido social.

Es decir que no bastan por si solas tales normativas; sino que ellas constituyen a su vez una fuerza ética para enfrentar problemas ancestrales enraizados en la cultura popular y de élites, más difíciles de superar que algunos recursos materiales, que también se requieren en ocasiones. Estos son factores que aceleran o atrasan la aplicación de las políticas, en dependencia de las condiciones existentes no solo en el país, sino en cada institución social y en cada comunidad.

3. Afroecuatorianos e indígenas, una realidad desigual latente en el acceso a trabajo y salarios

Los avances en la legislación ecuatoriana, por las razones ya apuntadas, no se reflejan por igual en sus indicadores con respecto a la exclusión por discriminación racial y de sexo, relacionada con las razas indígenas y afroecuatorianas, así como las desigualdades con respecto a la mujer.

En el primer orden, según el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC, 2020) la población ecuatoriana está integrada por más de 17 millones 475 mil habitantes, entre los cuales existen cerca de un millón 100 mil indígenas agrupados en 14 nacionalidades. De ellos alrededor de un 24% viven en la Amazonía, un 7,3% en la Sierra Sur, un 60,3% en 6 provincias de la Sierra Centro Norte, y el 8,3% en la región Costa y las Islas Galápagos.

La discriminación hacia los pueblos indígenas se hizo muy notoria en hechos como la reacción oficial a la movilización en octubre de 2019 en protesta por las condiciones de vida y derechos económicos y sociales de sus pueblos y nacionalidades del Ecuador, por la cual sufrieron varios fallecidos y cientos de detenidos a causa de la represión policial. También

esta discriminación fue evidente ante el desastroso impacto de la COVID 19, cuyos efectos nacionales dejaron al país decenas de miles de muertos por la enfermedad, mientras la población indígena tuvo que enfrentar esta pandemia con los propios recursos de su medicina natural ancestral, a base de hierbas y otras plantas medicinales; ya que el Estado negó toda atención médica ni medicamentos destinados a los mismos. De igual forma durante el año 2020 se produjo la rotura del principal oleoducto y derrame de hidrocarburos en la Amazonía, provocando la ausencia de agua potable por contaminación de los ríos durante un largo período de tiempo en grandes superficies del país habitadas por comunidades indígenas (El mundo indígena, 2021).

Estudios precedentes han demostrado la existencia de importantes brechas que evidencian la discriminación laboral y salarial hacia la población indígena, como lo afirman varios investigadores. Sus datos sostienen que la discriminación salarial contra la población indígena en el Ecuador pasó de 49.1% al 56.3% en el periodo 2004 – 2009 respectivamente; mientras que la diferencia de los indígenas con respecto a los no indígenas paso de 65.9% a 61.6% entre los años 2004 y 2009; reduciéndose en un 4.3 puntos porcentuales en el periodo de análisis. Estas evidencias también fueron significativas en las dotaciones de capital humano (Cóndor Pumisacho, 2010); años después coincidieron con esos resultados también las indagaciones de Sigüencia Ibadango (2018), entre otros.

Otro tanto ocurre con la población afroecuatoriana, la cual, según el Censo de Población y Viviendas de 2010 ascendía a un 7,2% de los más de 14 millones de habitantes registrados para esa fecha; aunque ésta ha aumentado unos 3 millones hasta 2018, según la misma fuente (INEC, 2010, 2018). Estas cifras incluyen mulatos y negros, distribuidos en todas las provincias; una mayor parte 74,4%, residentes en zona urbanas o semiurbanas, y otro 25,6% en áreas rurales.

A pesar de que ya en 2009, entre otras normativas incluidas en el Decreto 60 firmado por el entonces presidente de la República del Ecuador, Economista Rafael Correa Delgado, se estableció la asignación de cuotas en los ámbitos de trabajo, salud y educación como acciones afirmativas o preferenciales para sectores históricamente marginados; éstas no se han cumplido según el criterio de algunos expertos (CEPAL, 2021). Lo cual sigue dando lugar a un mercado del trabajo caracterizado por profundas desigualdades estructurales de

naturaleza socioeconómica, de género, étnico-raciales, territoriales y de edad (CEPAL 2021; Villasante, M. 2017).

Entre otros, se afirma que el pueblo afroecuatoriano está en el último eslabón con respecto al trabajo, sólo con alrededor de un 35 % en posesión de un empleo en relación de dependencia y seguro social; mientras el otro 65% son campesinos, artesanos, dedicados a la informalidad y los emprendimientos callejeros, muchas veces perseguidos por las autoridades metropolitanas (Villasante, 2017) De ahí sus carencias de agua potable, luz y condiciones sanitarias, jornadas laborales excesivas, hacinamiento y otras condiciones casi similares a la esclavitud.

La investigadora Rueda Miranda señala, que, quizás, el problema social que enfrentan los afroecuatorianos, es la desigualdad socioeconómica, especialmente en el mercado laboral, en la actividad productiva, en los ingresos laborales. El empleo y el desempleo constituyen la mayor preocupación. Los datos en realidad se califican de alarmantes, pues en lugar de disminuir de forma positiva a los afrodescendientes, más bien aumentan de forma negativa. Hace 10 años la tasa de desempleo en los afroecuatorianos, fue la más alta de todos los segmentos, pero para el 2016 dicha tasa prácticamente se disparó, alcanzando una tendencia al alza de 9,5%. (Examen de los informes presentados por los Estados partes, en virtud del convenio Ecuador 2017, 2017) (Rueda Miranda, T., 2020)

4. Cifras contradictorias y barreras con respecto a personas con discapacidad física

Un segmento muy importante entre los que padecen la exclusión social es el de las personas afectadas por alguna discapacidad. Según INEC, un censo realizado en 2014 arrojó la existencia de un 5,6% del total de habitantes en el país que se autodefinieron como discapacitados. Datos posteriores de la CONADIS, señalan que en 2017 tenían registrados unos 433 mil discapacitados, 277 mil en edad de laborar y unos 65 mil de ellos laboralmente activos (CONADIS, 2017). De ellos, 55% tiene discapacidad física, el 17% discapacidad auditiva y el 15% discapacidad visual

Esta información, sin embargo, es cuestionada por otras fuentes y expertos en la materia, para quienes las estadísticas mundiales de personas discapacitadas señalan indicadores entre un 10-15 % de la población en Ecuador, Colombia y Perú, equivalentes en el primero de estos países a una suma superior a un millón 700 mil personas (León Tenorio, V, 2021, entrevista).

Aunque la Ley Orgánica de Discapacidades estipula la inclusión laboral de al menos un 4% de personas con discapacidad en las nóminas de las empresas esta norma no se cumple, entre otras cosas debido a la ausencia de mecanismos de control que garanticen su vigencia. El propio Tenorio destacó que en las contradicciones estadísticas influyen diversos factores que dificultan el manejo de cifras con precisión. Una de ellas es la fecha del censo de referencia, que para muchas fuentes sigue siendo el de 2010, con más de 12 años de atraso; pero también el hecho de que la CONADIS y otras organizaciones se refieren a los registros de miembros que ellos tienen en sus documentos, cuando en realidad se sabe que una gran mayoría de personas afectadas no acude a registrarse por distintas razones, mientras que por vía judicial se detectó que casi un centenar de los inscritos paradójicamente había obtenido su carnet de esa organización de manera fraudulenta, en busca de prebendas y negocios ilícitos de funcionarios públicos. Todo ello hace muy poco confiables las cifras oficiales que se manejan sobre estos temas.

También este especialista señala que hay muchas barreras que ponen los empleadores, desoyendo lo que indica la legislación vigente. Las siguientes entre ellas: empresas que consideran que contratar a una persona discapacitada es un gasto innecesario, la exclusión de aquellos aspirantes a un empleo que no poseen el carné de la organización, bajos niveles de instrucción que poseen los aspirantes; hay empresas que sólo incorporan discapacitados obligadas por la ley, pero lo registran en nómina y al poco tiempo le despiden, una vez que supuestamente “pasó” la inspección estatal. (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2016; García R, A y Fernández M., A. (2005).

Los efectos de la pandemia COVID 19 han agudizado la situación anterior, al repercutir en la disminución de fuentes de empleo, aún más para las personas con discapacidad. Hasta julio de 2021 el número de ellas con empleo seguro se había reducido hasta poco más de 62 mil en todo el país de acuerdo a un contraste de datos entre el Ministerio de Salud Pública, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y el Ministerio del Trabajo (Diario Expreso, 2021).

Tanto en Ecuador como en otros países de América Latina y el Caribe se están implementando diversos programas sociales para reducir las desigualdades. La comisión económica para América Latina y el Caribe, contempla en su agenda 2030, para el desarrollo sostenible, programas entre los que se incluye la política laboral, promoviendo el camino a un desarrollo inclusivo. (CEPAL, Camino hacia un desarrollo local inclusivo, 2021)

Dicho programa orienta a las personas y funcionarios públicos, encargadas de decidir y diseñar políticas públicas y programas sociales para jóvenes en América Latina. Es una guía también para líderes políticos, representantes parlamentarios, gestores técnicos y gubernamentales de juventud encargados de temas relacionados con la discapacidad, organizaciones de la sociedad civil y el sector privado. La propia fuente agrega:

La discapacidad aparece cuando las barreras no se han removido o eliminado, lo que causa que las personas no puedan ejercer sus derechos como todos los demás. Existen diversas barreras como, por ejemplo, la ausencia elemental de rampas de acceso, que complica o imposibilita la marcha a los usuarios de sillas de ruedas, adultos mayores y a otras personas con dificultades de la marcha. Barreras de comunicación cuando no se entienden las palabras usadas, no hay intérprete de lengua de señas presente, o la forma de exponer la información no usa Braille, o simplemente implica palabras difíciles de escuchar o comprender (CEPAL, 2021)

Un estudio realizado recientemente en unidades docentes de la Universidad de Guayaquil, reafirma la existencia de estos tipos de barreras, a las cuales se suman la ausencia de equipos especiales de grabaciones y audio, pocas actividades de capacitación del claustro para actuar en concordancia con las limitaciones del alumno, falta de materiales impresos y videos que faciliten el aprendizaje, y otros.

5. Dos encuestas en Guayaquil nos acercan a la realidad

Para acercarse un poco más a la realidad, la investigación incluyó dos encuestas realizadas al azar en la ciudad de Guayaquil; una de ellas a una muestra de 250 indígenas y afroecuatorianos; y otra a 150 personas autoidentificadas como afectadas por alguna incapacidad física.

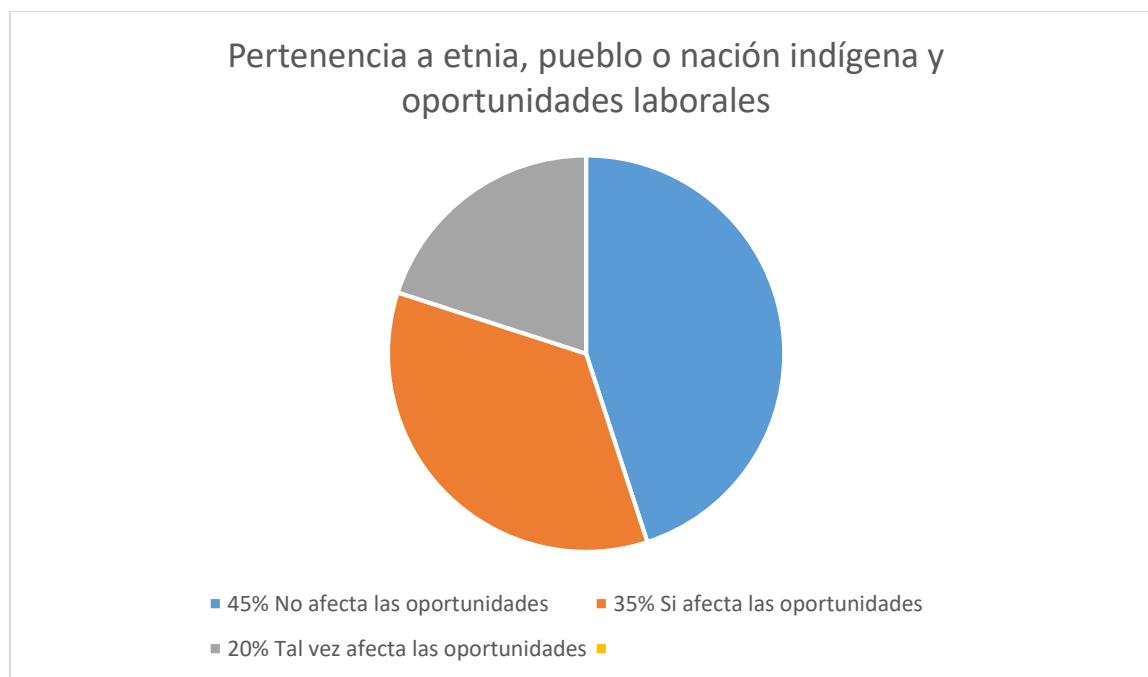
Entre los primeros se empleó un cuestionario de preguntas cerradas, algunas de las cuales serán objeto de análisis a continuación. Un 40 % de este primer grupo tiene entre los 41 y los 60 años, y otro 25 % entre los 31 y los 40; el resto entre los 21 y los 30 y mayores de 51 años de edad, a partes iguales.

Del total de esta muestra un 75% alcanzó el tercer nivel escolar, un 15 % cuarto nivel y un 10% el nivel secundario. De ellos, el 70% obtuvo su título; mientras que un 20% no culminó su carrera y un 5% afirma que nunca tuvo la oportunidad de ir a la universidad.

Un 45% considera que el ser parte de una etnia, pueblo o nación indígena o afroecuatoriana no ha afectado sus oportunidades laborales; aunque un 35% afirma que sí y un 20 % cree que tal vez. En este ámbito del empleo y su calidad, un 30% de ellos coinciden en

que el perfil exigido por la empresa no se ajusta al de su formación, o que era necesaria una experiencia laboral previa, o que las expectativas del empleador no se ajustaban a sus posibilidades; en tanto sólo un 10% consideró que su nivel de formación estuvo sub valorado.

Figura 1. Pertenencia a etnia, pueblo o nación indígena y oportunidades laborales.

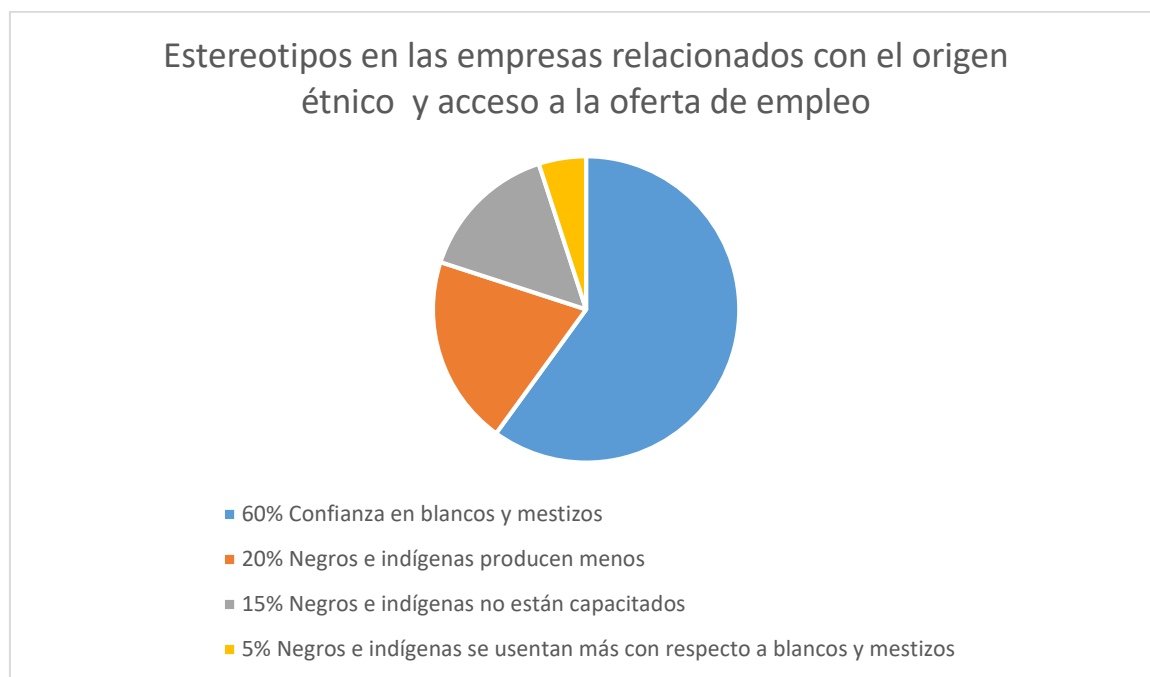


Todos estiman que en las empresas permanecen estereotipos que siguen afectando su acceso a las ofertas de empleo. Entre ellos, un 60% considera que a las empresas les inspiran más confianza blancos y mestizos, otro 20% cree que negros e indígenas producen menos o que no poseen la capacidad suficiente (15%) o se ausentan más (5%).

Un 35% de los encuestados está desempleado actualmente o trabaja de manera independiente (15%), frente al otro 50% que ha logrado un empleo en relación de dependencia. Sin embargo, solo un 30% afirma que realiza labores apropiadas a sus conocimientos, o sus aptitudes (5%)

Sólo un 45% se ha sentido totalmente integrado a su trabajo, junto a otro 15% que señala que pocas veces, frente a un 35% que expresa categóricamente que nunca. De igual forma, a pesar de que la mayoría de los encuestados es miembro de alguna asociación o gremio, sólo un 35% señala que se sienten representados adecuadamente en sus derechos, más un 10% que afirma que casi siempre; mientras un significativo 30% expresa que nunca o un 25% que responde que sólo a veces.

Figura 2. Estereotipos en las empresas relacionados con el origen étnico y acceso a la oferta de empleo.



Como puede resumirse, los resultados de esta muestra entre afroecuatorianos e indígenas con un alto grado de escolaridad media (tercer nivel) y asociación, así como casi dos tercios con empleo en relación de dependencia o independiente, aún sólo una tercera parte de ellos reconoce que realiza labores apropiadas a sus conocimientos o aptitudes y más de la mitad señalan que nunca o sólo a veces se han sentido integrados a su trabajo o bien representados en sus derechos por la asociación o gremio correspondiente.

Es incuestionable la relación que estos indicadores guardan con la percepción generalizada de que aún hay diversos estereotipos que siguen afectando su acceso y derecho al trabajo; entre ellos, la falta de confianza, la creencia de conocimientos y aptitudes inferiores a las de blancos y mestizos, o la idea de que negros e indígenas se ausentan más y rinden menos en sus labores.

Estos datos se complementan con los resultados de simples observaciones de empleados de algunas cadenas de mercado, entidades bancarias u oficinas públicas, así como personajes cuyos rostros o comportamientos aparecen diariamente en la programación de los más importantes canales televisivos, donde predominan blancos, trigueños o rubios, como principales imágenes que exhibe el país a través de sus medios de comunicación.

Otro tanto arrojó la encuesta a personas con discapacidad. Su muestra estuvo integrada por un 42% entre los 20 y los 30 años de edad y un 18 % entre los 31 y los 40. El resto, de 41 a 50 un 8%, y más de 51 años, el 33%. Casi la mitad de ellos (48%) con un tercer nivel vencido y un 12% con el cuarto nivel; mientras que casi la tercera parte solo cursó la primaria o secundaria. De igual forma, el 58% se tituló en la universidad, un 12 % accedió a ella pero no culminó, mientras que un 30% declara que nunca tuvo esa oportunidad.

Con respecto al ámbito laboral, un 73% considera que su incapacidad sí (50%) o tal vez (23%) limitó sus posibilidades; lo cual repercute, según los encuestados, en un 35% que opina que el perfil de la empresa no se ajusta al suyo o sus expectativas (23%), además de otro 23% que señala falta de experiencia previa y un 19% que sub valora su nivel de formación académica.

A ello se suman, según encuestados, los estereotipos que permanecen, como es el hecho de las empresas que se niegan a adaptar las condiciones de desempeño profesional (42%) o piensan que las personas con discapacidad producen menos (35%) o tienen más riesgos de accidentes (19%). Casi dos tercios de la muestra está desempleada (39%) o trabaja de manera independiente (27%), ante un 35% que labora en relación de dependencia. De estos últimos, un 39% considera que su labor es apropiada para sus conocimientos, aptitudes 8%, o condiciones físicas 12%.

Solo la mitad de los encuestados se sienten integrados totalmente al trabajo, mientras que un 31% afirma que pocas veces y un 19% señala que nunca. Un 35% siente que sus derechos están bien representados por su gremio o asociación, ante un 19% que declara que tal vez o un significativo 42% que expresa un rotundo no.

Hay bastante coincidencia entre estos datos y los de la primera encuesta señalada, incluyendo su composición etarea y nivel de escolaridad. Aquí sin embargo es más evidente la exclusión por su incapacidad física y estereotipos que permanecen en las empresas como serias limitantes de su acceso al empleo, por lo cual la mitad de la muestra está desempleada o labora en actividades independientes, con frecuencia informales, al margen de la legalidad. De ahí su presencia en puestos callejeros o ambulantes, sin respaldo o representación adecuada de sus derechos constitucionales.

Conclusiones

A pesar de los avances indiscutibles en el país con respecto a normas de legalidad y

ética que forman parte de sus políticas públicas, destinadas a proteger la inclusión social de indígenas, afroecuatorianos y personas con discapacidad física, son evidentes las desigualdades y exclusiones en su tratamiento, sobre todo en lo que se refiere al acceso al ámbito laboral, donde ni aun los que poseen un nivel profesional pueden solventar limitaciones, reales o no, y estereotipos que permanecen vigentes en las entidades empleadoras.

La ausencia de adecuados mecanismos de control del respeto a los marcos legales aprobados, así como de la actuación protectora de sus derechos ante las empresas e instituciones por parte de asociaciones o gremios a los cuales pertenecen los afectados, frenan sin duda los posibles avances del país en esas políticas inspiradas por un profundo humanismo y sentido de equidad social.

Referencias

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2021). Panorama Social de América Latina, 2021. Informe en www.cepal.org/publicaciones. Consultado el 3 de febrero de 2022.

Cóndor Pumisacho, Jorge Elías (2010). Discriminación salarial en el mercado laboral por etnia. Maestría en Ciencias Sociales con mención en Economía del Desarrollo; FLACSO - Sede Ecuador. Quito.

Cóndor Pumisacho, Jorge Elías (2010). Discriminación salarial en el mercado laboral por etnia. Maestría en Ciencias Sociales con mención en Economía del Desarrollo; FLACSO - Sede Ecuador. Quito. 58 p.

Consejo Nacional para el desarrollo y la inclusión de las personas con discapacidad, CONADIS, (2017), www.gob.ec

García R, A.y Fernández M., A. (2005). La inclusión para las personas con discapacidad: entre la igualdad y la diferencia. Revista Ciencias de la Salud, vol.3, núm. 2, julio-diciembre, 2005, pp. 235-246 Universidad del Rosario Bogotá, Colombia. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo>.

Gobierno República de Ecuador (2008). Constitución de la República del Ecuador, 2008, <http://www.obs.org>.

Gobierno República de Ecuador (2010). Ley Orgánica de Educación Superior.

Gobierno República de Ecuador (2011). Ley de Participación Ciudadana.

Gobierno República de Ecuador (2011). Ley Orgánica de Educación Intercultural.

Gobierno República de Ecuador (2012). Ley Orgánica de Discapacidades.

Gobierno República de Ecuador (2013). Ley Orgánica de Comunicación.

Gobierno República de Ecuador (2017). Plan Nacional del Buen Vivir.

Instituto Nacional de Estadística y Censos, INEC (2010, 2018, 2020).

León Tenorio, Víctor Hugo (2022). Entrevista concedida en su condición de presidente de la Asociación de Personas con Discapacidad del Guayas ASODISG, 26 de febrero de 2022.

OMS, & Vázquez Barquero (2001). Clasificación internacional del funcionamiento de la discapacidad y de la salud, Organización Mundial de la Salud (OMS), CIF, <http://aspace.org.udloads.pdf>. Consultado el 13 de noviembre de 2021.

Organización de Naciones Unidas, ONU (2006, 2008). Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

Organización Internacional del Trabajo (OIT), (2016). Inclusión de las personas con discapacidad: beneficios para todos.

Ramírez, W. (2017). La inclusión: una historia de exclusión en el proceso de enseñanza aprendizaje, <http://scielo.org.co/clin>, pdf. Consultado 3 de enero de 2022.

Rueda Miranda, Tatiana Maribel (2020). Etnia y discriminación laboral; caso indígena en el Ecuador período 2010-2018 . Riobamba (Tesis de pregrado) Universidad Nacional de Chimborazo. Riobamba, Ecuador <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/7311>

S/A, (2021). Pueblos indígenas en Ecuador, en El mundo indígena 2021, Ecuador, Consultado 23 marzo de 2022. www.iwgia.org

Siguencia Ibadango, S. (2018). Discriminación salarial por etnia en el período 2010-2017 en el Ecuador, Tesis Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Quito.

Villasante, M. (2017). “Análisis Censo 2017: “Razas”, grupos étnicos y nación desde la antropología social”, <http://idhpucp.pucp.edu.pe> . Consultado 21 de noviembre de 2021.