

LA DISCRIMINACIÓN LABORAL DE LAS MINORÍAS RELIGIOSAS EN MÉXICO: UN FENÓMENO SILENCIOSO EN MOVIMIENTO

Jorge E. Horbath¹

INTRODUCCIÓN

La discriminación religiosa se ha presentado desde el surgimiento mismo de las religiones. Coadyuvada por grupos o naciones que situaron la propia religión como la fuente de la verdad universal, se ha manifestado en violencia física o simbólica hacia grupos que profesan otras creencias. El actual clima político internacional de prevención y combate del terrorismo ha contribuido a incrementar la discriminación entre los distintos grupos religiosos, amenazando con desestabilizar las sociedades y generar violencia. Es evidente que cualquier estrategia dirigida a tratar los conflictos de intereses debería respetar la libertad de religión, ya que negar este derecho fundamental, consagrado globalmente en la *Declaración sobre la Eliminación de Todas las Formas de Intolerancia y Discriminación Fundadas en la Religión o las Convicciones*, aprobada en Nueva York en el año 1981,² traería aparejados actos aún más violentos en nuestras sociedades.

¹ Profesor-investigador de la FLACSO-México, director del Observatorio Metropolitano del Valle de México, y miembro del Sistema Nacional de Investigadores (SIN) del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) de México. Agradezco los aportes de María Amalia Gracia en la realización de este artículo.

² Organización de las Naciones Unidas (ONU) (1981).

Como en la mayoría de los países latinoamericanos, en México la hegemonía del catolicismo implicó una situación de intolerancia y de prácticas de discriminación y exclusión hacia las religiones prehispánicas y otras religiones, durante todo el período colonial. Si bien, con la independencia de la corona española, y la lucha mantenida entre el Estado laico y la Iglesia católica, comenzó a discutirse la discriminación por motivos religiosos, México siguió siendo un país poco tolerante hacia los grupos religiosos minoritarios. En este sentido, el esquema nacional en la materia se puede caracterizar como “libertad de cultos legal, tolerancia formal y discriminación práctica” (Blancarte, 2004: 15).

Actualmente, México se encuentra atravesando un proceso de transición religiosa. Si bien el último censo de población muestra que el 88% de la población sigue siendo de religión católica, se observa un progresivo aumento de otros credos religiosos. Buscando amparar esta situación, se han realizado importantes avances en materia legislativa para prevenir la discriminación, tal como la Ley de Asociaciones Religiosas y Culto Público aprobada en 1992, que persigue la resolución de los diferendos religiosos a partir del diálogo, acuerdos y convenios de conciliación. Asimismo, en el año 2003 se promulgó la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, que impulsa la igualdad de oportunidades y de trato, condenando la discriminación religiosa. Estos avances legales, sin embargo, distan de tener un correlato en la conciencia de la población, pues se trata de un problema socio-cultural complejo, enraizado en antiguas prácticas sociales y religiosas.

Los resultados de la Primera Encuesta Nacional sobre Discriminación en México, realizada por la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL) y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), en 2005, son elocuentes. Según la encuesta, un 9,5% de la población declaró que sus derechos a la libertad de creencias religiosas no fue respetado y un 6,5% reportó que esa limitación de derechos se había dado al menos una vez.

Con respecto a los contextos sociales en donde la población sufrió la discriminación, la mencionada encuesta señala que el 36,7% declaró que sus derechos no fueron respetados en los lugares de trabajo. Este artículo analiza la discriminación laboral a los grupos minoritarios religiosos en México, acotando la misma a la disimilitud ocupacional a la que se ven expuestos dichos grupos en el marco de una segregación laboral de actividades productivas. Al mismo tiempo, esto se expresa en una discriminación educativa que limita la construcción de oportunidades efectivas de acceso al trabajo digno, y se observa en la discriminación salarial entre personas de capacidades educativas iguales que sólo se diferencian por el hecho de pertenecer a grupos religiosos diferentes a los católicos.

La discriminación es un fenómeno social y cultural vinculado con la dinámica inclusión/exclusión, y el mercado de trabajo es uno de los escenarios privilegiados en los que se crea, recrea y fortalece dicha dinámica. Por ello, para dar cuenta de la discriminación laboral hacia los grupos religiosos minoritarios es fundamental complejizar el análisis, relacionando la variable religiosa con otros indicadores íntimamente vinculados a la desigualdad social, como el género, la edad, la etnicidad y la existencia de capacidades diferenciales. En este sentido, consideramos que la posibilidad que tienen las personas pertenecientes a agrupaciones minoritarias religiosas de ser discriminadas se ve incrementada por su pertenencia a sectores de población identificados como vulnerables, tales como indígenas, mujeres, personas adultas mayores y personas con discapacidad, entre otros.

Utilizando como fuente de información el XII Censo General de Población y Vivienda 2000, se efectuó un procesamiento propio de las bases muestrales, que permitió la construcción de índices para medir la discriminación laboral. Finalmente, considerando que la variable territorial es de fundamental importancia para dar cuenta de la discriminación, pues los grupos marginados acceden a los espacios urbanos de manera residual y se desplazan por ellos buscando mejorar sus opciones laborales, se utilizaron técnicas de geo-referencia para mostrar las diferencias regionales, por entidades federativas, municipios y localidades de los índices, acompañados con modelos estadísticos y espaciales de determinación de la discriminación.

PERSPECTIVA TEÓRICO-METODOLÓGICA PARA ESTUDIAR LA DISCRIMINACIÓN LABORAL A GRUPOS RELIGIOSOS MINORITARIOS EN MÉXICO

En este apartado se presentan las categorías mediante las cuales abordaremos la discriminación laboral a los grupos religiosos minoritarios en México. En primer lugar, nos referimos a la discriminación como un concepto general, ligado a la vulnerabilidad social; luego presentamos una definición de religión, grupo religioso minoritario y hacemos referencia a la discriminación religiosa; y, finalmente, damos cuenta de la noción de discriminación laboral y presentamos los indicadores que hemos adaptado para medirla.

LA DISCRIMINACIÓN, UN CONCEPTO GENERAL LIGADO A LA VULNERABILIDAD SOCIAL

El Diccionario de la Lengua Española proporciona dos definiciones del verbo discriminar. La primera: “separar, distinguir, diferenciar una cosa de otra”; y

la otra: “dar trato de inferioridad, diferenciar a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, etcétera”. La primera de estas dos acepciones sólo hace referencia al discernimiento y, como tal, no posee un contenido valorativo negativo, mientras que la segunda implica un trato desigual hacia un individuo o grupo social, fundado en el prejuicio o estigma social o cultural. Si a esta segunda definición agregamos que el acto o conducta discriminatorio posee “un efecto (intencional o no) de dañar derechos y libertades fundamentales” de los discriminados, nos acercamos a una definición más “técnica” de discriminación, propia del “orden jurídico”; es decir, del lenguaje de los derechos contenido en leyes y constituciones.³ Todos los conceptos jurídicos de discriminación consideran los elementos antes dichos, pues suelen hacer referencia a tres aspectos: a) desigualdad de tratamiento, es decir, distinción, exclusión o preferencia; b) el que dicha desigualdad se base en causas.

En términos más sociológicos, la discriminación es un fenómeno social y cultural, vinculado con la dinámica inclusión/exclusión; y, en ese sentido, remite a conceptos como el poder y la dominación y convoca a considerar de qué manera algunos grupos de la población devienen excluidos o vulnerables y cómo otros se consideran superiores. Pierre Bourdieu, considera que todos los significados y prácticas culturales suponen intereses y funcionan enfatizando las distinciones sociales entre los individuos, grupos e instituciones. El poder se utiliza para legitimar las desigualdades de estatus dentro de la estructura social, que pueden basarse en la clase, el sexo, la raza, el género, la religión, entre otros sistemas de dominación, e inciden en los significados y prácticas socio-culturales (Bourdieu, 1988).

De esta manera, la discriminación es un proceso social que pone en juego fuerzas sociales, culturales, políticas y económicas que la estructuran, produciendo y reproduciendo las desigualdades estructurales. Se conecta, por lo tanto, con el actual debate sobre vulnerabilidad, que la plantea como un proceso que va desde la inclusión social hasta la marginalidad profunda y la desafiliación. La vulnerabilidad se ubica a mitad de camino, y se caracteriza por la conjunción de falta de trabajo y aislamiento relacional, pues la pérdida de trabajo no es sólo carecer de un salario o de un ingreso, sino también significa la carencia de una red de relaciones, de pertenencias, de inscripciones y recursos socio-afectivos (Castel, 1997 y 1995).

³ Jesús Rodríguez Zepeda proporciona la siguiente definición: “La discriminación es una conducta culturalmente fundada y sistemática, y socialmente extendida, de desprecio contra una persona o grupo de personas, sobre la base de un prejuicio negativo o un estigma relacionado con una desventaja inmerecida, y que tiene por efecto (intencional o no) dañar sus derechos y libertades fundamentales” (Rodríguez Zepeda, 2006: 26).

RELIGIÓN, GRUPO RELIGIOSO MINORITARIO Y DISCRIMINACIÓN
RELIGIOSA

Durante largo tiempo los sociólogos de las religiones consideraron que su tarea de investigación se refería a todos los objetos que la sociedad denominara “religiosos”, y que por motivos de “prudencia” metodológica no se debía definir a la religión en sí. En relación con esto, y ante la proliferación de creencias religiosas, en los últimos años surgieron dos posiciones. Una de ellas la concibe de manera muy extensiva, englobando a todas las construcciones sociales imaginarias mediante las cuales los grupos otorgan sentido a su vida cotidiana y representan su origen y futuro. La otra, al contrario, acota sobremanera la noción de religión, pues la concibe como producciones de sentido que hacen explícita alusión a los símbolos pertenecientes a las tradiciones de las “religiones históricas”. Buscando superar estas posiciones para contar con una definición que sea operativa para la investigación, Danièle Hervieu-Léger define el concepto de religión como “todo tipo de dispositivo —ideológico, práctico y simbólico al mismo tiempo— mediante el cual se constituye, mantiene, desarrolla y controla la conciencia individual y colectiva de pertenencia a un linaje creyente particular” (Hervieu-Léger, 1996: 39). Esta definición supone que toda religión implica una comunidad creyente, es decir, un grupo social concreto, con ciertas formas de organización (formales e informales) y un linaje imaginario pasado y futuro.

Las nociones de “minoría religiosa” y de “grupo religioso o iglesia/religión minoritarias” suelen utilizarse de manera indistinta. Sin embargo, para poder definir claramente lo que se entiende por “grupo religioso minoritario” es necesario distinguirlos. De acuerdo con el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, el término iglesia hace referencia a “la unión de los que profesan la misma fe o credo y participan en los mismos votos bajo la autoridad de sus predicadores” (CONAPRED, 2004: 32).

Las minorías religiosas constituyen el origen histórico de la protección de las minorías y, más generalmente, de los derechos humanos.⁴ Francesco Capotorti, Relator Especial de la Subcomisión de Prevención de Discriminaciones y Protección a las Minorías de Naciones Unidas, define a las minorías como “un grupo numéricamente inferior al resto de la población de un Estado, en situación no dominante, cuyos miembros, súbditos del Estado, poseen desde el punto de vista étnico, religioso o lingüístico unas características que difieren de las del resto de la población, y manifiestan incluso de modo implícito un sentimiento de solidaridad con el objeto de conservar su cultura, sus tradiciones, su

⁴ Véase ONU (2000).

religión o su idioma” (Capotorti, 1977).⁵ A partir de dicha definición, así como de otras ya clásicas, la minoría religiosa se define en función de su ubicación en un Estado-nación, y por detentar rasgos que le confieren identidad; características que comparte con las minorías étnicas o lingüísticas, y que la apartan de las minorías basadas en otros criterios (como las minorías sexuales o las personas con discapacidad, por ejemplo). Asimismo, la definición contiene criterios subjetivos (sentimiento de solidaridad y voluntad de conservar sus características distintivas), que se encuentran implícitos en los criterios objetivos (existencia de un grupo o de una comunidad distinta y no dominante numéricamente con características religiosas comunes). Por otro lado, las minorías religiosas suelen traslaparse: varias minorías religiosas son, al mismo tiempo, étnicas, e incluso lingüísticas, como puede ser el caso de varios grupos indígenas de México.

A diferencia de las minorías religiosas, los grupos o agrupaciones que pertenecen a una religión o iglesia minoritaria son a menudo nacionales que no desean diferenciarse de los demás, sino que simplemente decidieron adoptar una religión que no era la de la mayoría de sus compatriotas (Robert, 1994: 176). Podemos decir que el grupo minoritario religioso se distinguiría de la “minoría religiosa” en cuanto no desea establecer una clara diferencia con respecto a la población que profesa un credo mayoritario, otra religión o que no profesa ningún credo, sino más bien que asume una religión específica en el marco de una pluralidad de expresiones religiosas que son elocuentes de la diversidad y multiplicidad del ser humano en su vivencia de la religiosidad.

La discriminación religiosa se relaciona con las nociones de tolerancia y de libertad religiosa. De acuerdo con Roberto Blancarte, estos términos, que se desarrollaron históricamente de manera paralela, deben distinguirse, pues puede existir tanto tolerancia como libertad religiosa hacia cierta religión y, al mismo tiempo, ejercerse sobre ella prácticas legal o socialmente discriminatorias (Blancarte, 2003 y 2004). La noción de libertad religiosa hace referencia a la garantía fundamental que tiene toda persona en los Estados democráticos “a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; este derecho incluye la libertad de cambiar de religión o de creencia, así como la libertad de manifestar su religión o su creencia, individual y colectivamente, por la enseñanza, la práctica, el culto y la observancia” (CONAPRED, 2004: 32).

Sintetizando las definiciones precedentes, se puede decir que la discriminación hacia el grupo religioso minoritario es toda acción, acto o práctica que restringe o viola los derechos fundamentales de un grupo de personas que se

⁵ Francisco Capotorti (1977). Cabe aclarar que el autor define minoría haciendo alusión a los grupos no dominantes con características étnicas, religiosas o lingüísticas.

identifica por poseer ciertas creencias o profesar un credo que no es el mayoritario.

DISCRIMINACIÓN LABORAL

La discriminación laboral es un fenómeno social que se manifiesta en una enorme pluralidad de situaciones y formas. Enraizada en el prejuicio social, reproduce formas de exclusión que mantienen y consolidan estructuras de subordinación y explotación.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, “las ideas y estereotipos subyacentes de esta conducta obedecen, en gran medida, a condicionantes de orden histórico, económico y social, a los regímenes políticos y al contexto cultural de cada país” (OIT, 2003: 7). En uno de los convenios de dicha organización, que fue ratificado por México, se señala que con la noción de discriminación se hace referencia a “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”. Es importante señalar que no se consideran discriminatorias “las distinciones, exclusiones, o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado”.⁶

En el artículo noveno de *la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación* de México, párrafos III, IV y V, se busca resguardar el derecho al trabajo, pues se considera un acto discriminatorio “prohibir la libre elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia o ascenso en el mismo” (III), “establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales” (IV) y “limitar el acceso a los programas de capacitación y de formación profesional” (V).⁷ Por otro lado, *la Ley de Asociaciones Religiosas* protege a los individuos de la discriminación de la cual puedan ser objeto por sus creencias religiosas, y los resguarda de declarar sobre ella.

A partir del párrafo anterior se puede decir que la discriminación en el mercado laboral se produce durante el proceso de reclutamiento, desempeño y promoción, y se manifiesta en el trato diferencial de empleadores y/o trabaja-

⁶ El Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) protege contra la discriminación (basada en los métodos de expresión y de pensar de las personas, ya sea porque no se pertenece a una religión determinada, partido político determinado o porque no se comparten criterios de pensamiento). Protege no sólo contra la discriminación basada en la creencia en una religión, sino también contra la discriminación basada en la expresión y manifestación de la religión. Conferencia General de la OIT (1962).

⁷ *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación* (2004).

dores hacia individuos de ciertos grupos sociales; trato diferencial fundado en criterios diferentes de las calificaciones y méritos requeridos para desempeñar una actividad productiva.

Entre las principales perspectivas económicas que dan cuenta de la discriminación laboral se encuentra la neoclásica y la teoría del “status attainment” (adquisición de estatus).

La perspectiva neoclásica de la discriminación laboral surgió en los Estados Unidos en los años cincuenta, y ha hecho énfasis en la explicación de la brecha salarial y el estatus ocupacional entre los géneros y las minorías, debido a la existencia de un “gusto por la discriminación”, el cual es inducido por un “prejuicio” de empleadores y trabajadores (Becker, 1971; García de Fanelli, 1989; Ander, 1998).

Dado este tipo de prejuicios, los mayores costos de estar asociados con mujeres o minorías étnicas deberían ser cubiertos por salarios más altos y puestos de mayor estatus para hombres y trabajadores blancos, respectivamente. Esta teoría postula la existencia de mercados de trabajo competitivos que, con el tiempo, igualan las diferencias entre grupos, aunque no explica ni predice la importancia continua de los mismos (Reich, 1973). Las diferencias entre los grupos y el carácter monopólico de la producción son elementos fundantes de la dinámica capitalista, que ubican a las mujeres, campesinos, inmigrantes, minorías étnicas y religiosas, entre otros grupos, en puestos de trabajo precarios y, en los últimos años, los han llevado a vivir procesos de exclusión social.

La teoría del “status attainment” (Blau y Duncan, 1967) pone el énfasis en el análisis de trayectorias en el curso de vida de un individuo; curso que se concibe a partir de diferentes transiciones estrechamente ligadas unas a otras. El logro ocupacional y la movilidad ocupacional constituyen procesos que dependen tanto de los orígenes sociales y de los factores de adscripción, como del logro educativo en las sociedades modernas. La teoría postula el declive de la importancia de los orígenes sociales y de las variables de adscripción y la mayor significancia del factor educativo en el logro ocupacional como resultado del creciente universalismo de las políticas públicas. De todas formas, las variables adscriptivas influirán en el logro educativo, siendo este último importante para el logro ocupacional en el primer empleo, y a su vez para la movilidad ascendente en la estructura ocupacional. En esta teoría se identifica un segmento primario y otro secundario en el mercado laboral (Piore, 1983). La distinción fundamental entre estos segmentos está constituida por la estabilidad de los puestos de trabajo. En los mercados primarios, las características de los puestos de trabajo requieren estabilidad en los hábitos de trabajo, habilidades formadas en el puesto, altos salarios y movilidad. En los mercados secundarios en los que predominan mujeres, personas negras, niños y niñas, así como minorías étni-

cas, la mayor inestabilidad de los puestos de trabajo no demanda habilidades formadas en el puesto, por lo que se remunera con bajos salarios, y se observan una rotación alta y poca movilidad vertical (Piore, 1983).

De esta teoría de la segmentación y del concepto de “subcultura” surgió la teoría de la discriminación estadística, que postula que un grupo se ve desfavorecido en el mercado laboral por las características que se le atribuyen al grupo en general (Reskin, 1986). A partir de esta teoría emergieron los indicadores que utilizaremos para medir la discriminación laboral en México.

La medición de la discriminación laboral se ha concentrado en las capacidades de competencia ligadas a la formación educativa, además de la vinculación a la estructura ocupacional y a los niveles de ingreso remunerado. En la mayoría de los casos se podría representar en los siguientes indicadores: a) acceso a la educación, orientación y formación profesionales; b) acceso al empleo y a la ocupación (es decir, al trabajo, ya sea por cuenta propia, asalariado o en la administración pública); c) acceso a los servicios de colocación; d) acceso a las organizaciones de trabajadores y empleadores; e) promoción profesional; f) seguridad del empleo; g) negociación colectiva; h) igualdad de remuneración por trabajos de igual valor; i) acceso a la seguridad social, los servicios y prestaciones sociales relacionados con el empleo y otras condiciones laborales (incluidas la seguridad y la salud en el trabajo, las horas de trabajo, los períodos de descanso y las vacaciones).

LA MEDICIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL

Se les debe reconocer a los movimientos y teorías feministas el desarrollo de índices para medir las diferencias existentes entre mujeres y varones en el mercado de trabajo. Dichos índices se adaptaron para mensurar la discriminación laboral hacia los grupos religiosos minoritarios (no católicos) y las mayorías religiosas (católicos).

Índices de disimilitud de Duncan y de Karmel-MacLachlan

El índice de disimilitud de Duncan ha sido el índice de inequidad más comúnmente utilizado (Anker, 1998: 69). La forma tradicional de interpretar el índice es considerarlo como el porcentaje de la fuerza de trabajo femenina que debe cambiar de una ocupación a otra para garantizar que la distribución femenina sea igual a “no católica”; en su caso, la fuerza de trabajo de las minorías religiosas *no católicas*, que debe cambiar de una ocupación a otra para que la distribución de los *no católicos* sea igual a la de “los católicos” (Rendón, 2003: 38).

$$\text{Índice de Disimilitud} = \frac{1}{2} \sum_{i=1}^n |n_i - c_i|$$

Donde n_i = porcentaje de un grupo (por ejemplo, mujeres), en la categoría de clasificación (por ejemplo, una ocupación particular); por c_i = porcentaje de otro grupo (por ejemplo, católicos) en la misma categoría (Duncan y Duncan, 1955). Resulta importante advertir que el índice es muy sensible a la composición de las categorías de clasificación: un mayor número de categorías de clasificación tiende a proporcionar valores más altos del índice; lo contrario también es cierto. Esto implica que las comparaciones, si se producen, es necesario realizarlas sobre categorías de clasificación similares.

Ahora bien, más allá de la preponderancia del índice de Duncan en el análisis de las inequidades ocupacionales, hay consenso en la literatura especializada en cuanto a que éste no permite comparaciones en el tiempo, dado que un cambio en el índice implicaría un cambio en la estructura ocupacional (Rendón, 2003: 38).

En efecto, se utilizará el índice de Karmel-MacLachlan para indagar sobre los cambios en el tiempo de la segregación ocupacional.

$$IS = \frac{1}{T} \sum_i |n_i - a(c_i + n_i)|$$

Donde T representa el empleo total y a la proporción del empleo de los no católicos dentro del empleo total. n_i y c_i tienen el mismo significado que el índice de disimilitud.

Índices de discriminación salarial y educativa

El índice mide el porcentaje de remuneración que los no católicos asalariados no perciben, una vez considerados el nivel de escolaridad, la inserción en el mercado de trabajo, el tipo de ocupación y la duración de la jornada de trabajo (INEGI, 2005).

$$\text{Índice de discriminación salarial} = \frac{\frac{IHNA}{IHCA} - \frac{PENA}{PECA}}{\frac{IHNA}{IHCA}}$$

Donde IHCA es el ingreso promedio por hora de los católicos asalariados; IHNA es el ingreso promedio por hora de los no católicos asalariados; PECA es el promedio de escolaridad de los católicos asalariados; y PENA es el promedio de escolaridad de los no católicos asalariados.

Valores del índice negativos indican el porcentaje en que tendría que aumentar el salario de los no católicos. Valores iguales a cero sugieren que existe equidad salarial. Y, por último, valores del índice mayores que uno indican el porcentaje en el cual debe disminuir el salario de los no católicos.

El índice de discriminación educativa mide el porcentaje de años de escolaridad que uno de los grupos (los no católicos respecto a los católicos) no tiene, una vez considerados el nivel de escolaridad, el promedio de edad y el tipo de ocupación.

$$\text{Índice de discriminación salarial} = \frac{\frac{PENA}{PECA} - \frac{PDNA}{PDCA}}{\frac{PENA}{PECA}}$$

Manteniendo la misma lógica del índice de discriminación salarial: PECA es el promedio de escolaridad de los católicos asalariados; PENA es el promedio de escolaridad de los no católicos asalariados; y PDNA y PDCA es el promedio de edad de los no católicos y católicos, respectivamente.

LOS GRUPOS RELIGIOSOS MINORITARIOS EN MÉXICO

De acuerdo con la información provista por las series de datos censales, la población católica en México ha pasado de representar el 99,1% de la población total a ser el 88% de la población de 5 años y más.

Si hasta 1950 el volumen de la población del país era semejante al de la población católica, a partir de entonces la distancia entre el volumen de católicos y el total de la población se ha incrementado a causa de la emergencia de nuevas religiones —sobre todo de raíz cristiana— así como por el aumento de personas que expresan no tener religión alguna.

El Distrito Federal concentró a lo largo del siglo veinte a la población no católica, aunque en las últimas tres décadas las mayores concentraciones de dicha población están en Chiapas, estado de México y Veracruz.

Un aspecto por destacar es el aumento que tuvo el grupo de *ateos* durante la segunda mitad del siglo XX. En el censo de 1950 no se logró obtener información al respecto por problemas de diseño del cuestionario; sin embargo, una década después, la participación de este grupo de población era de 0,6% frente al 3,5% que representó en el censo de 2000 (2'982.929 personas). Esta dinámica reciente muestra que este grupo de personas ha tenido el mayor crecimiento respecto a la tendencia de una década atrás. En efecto, pese a que los grupos religiosos no católicos tuvieron el mayor incremento durante la década de los noventa (3,7% anual), su crecimiento se desaceleró, pues en los años ochenta

habían experimentando un incremento del 4,9% anual. En cambio, en el caso del grupo de ateos, que venía teniendo un incremento menor al 0,9%, la aceleración pasó a un 2,7% al final del siglo XX (siempre de acuerdo con las fuentes censales). Es importante destacar que la ausencia de credo también puede ser un factor de discriminación en contextos escolares, de salud y laborales.

Según el Censo de Población de 2000, los credos religiosos que profesan los 69,2 millones de personas de 12 años y más se distribuyen de la siguiente manera:

- 61,2 millones son católicos.
- 3,5 millones son protestantes y evangélicos.
- 1,4 millones pertenecen a religiones bíblicas no evangélicas
- 221 mil pertenecen a otras religiones (entre ellos, algo menos de 40 mil son judaicos).
- Cerca de 2,5 millones no tienen religión.

Según la edad, la estructura que registran los grupos de católicos es la que marca la tendencia dentro del grueso de la población, por el peso relativo que tiene. Controlando el efecto de dicha estructura, podemos ver que los grupos de protestantes y evangélicos y bíblicos no evangélicos tienen mayor proporción en edades tempranas que las registradas por las personas católicas; esto es así hasta los 20 años. Después de esa edad se aprecia una reducción importante en dicha participación (INEGI, 2001), que coincide con la mayor propensión de la población a incorporarse, después de los 20 años, a otros grupos religiosos. Esto se observa con mayor intensidad entre los grupos religiosos de origen oriental y judaico, y con una intensidad similar, pero con arritmia, entre la religión islámica; mientras que los grupos religiosos espiritualistas tienen un notable aumento de su participación a partir de los 40 años de edad, respecto a la distribución de los católicos. También es de destacar que el grupo que reportó no pertenecer a religión alguna reduce su participación proporcionalmente a medida que aumenta la edad: a partir de los 35 años su peso relativo es menor respecto al que registran los católicos en la estructura por edades.

Continuando con una caracterización sociodemográfica general de los grupos religiosos en México, podemos destacar que entre los católicos solamente el 6,5% son hablantes de lengua indígena. Los grupos religiosos con mayor peso de indígenas son los protestantes históricos (30,5%), pentecostales y neopentecostales (19,4%) y adventistas del séptimo día (18,4%). Finalmente, entre los ateos, los indígenas representan un 8%.

El nivel de alfabetismo es alto en los diferentes grupos religiosos, sobre todo en la Iglesia de Jesucristo de los Santos de los Últimos Días (97,4%) y los

Testigos de Jehová (94%). Los ateos también presentan un alto nivel de alfabetismo (87,2%). En el caso de los budistas, el analfabetismo es insignificante, pues de 4.754 personas de 15 años y más que profesan esta religión, sólo 43 no saben leer ni escribir. Aunque en menor medida, también las religiones judías e islámicas presentan un bajísimo nivel de analfabetismo. El nivel de escolaridad predominante entre los grupos de minorías religiosas es de primaria y el que le sigue es de preparatoria, pero se destaca que los grupos islámicos en su mayoría alcanzan niveles de posgrado (maestría o doctorado), a la par de los grupos judaicos y de religiones orientales, mientras que entre los grupos que no tienen más escolaridad destacan los nativistas, que se localizan especialmente en zonas urbanas y en comunidades indígenas (INEGI, 2001).

Los pentecostales y los adventistas del Séptimo Día superaron los tres hijos en promedio en sus familias, siendo los de menor tamaño de familia aquellos que reportaron no tener una religión. Los grupos religiosos con mayores familias también reportaron ser los de mayor proporción de población unida, superior al 56%, pero siendo las de menor participación en las actividades económicas y productivas, con menos del 47% de la vinculación de sus integrantes a la economía, en tanto que los ateos y miembros de otras religiones minoritarias llegaron a tener más del 56% de su población vinculada con el mercado. Lo anterior se comprende porque los grupos de familias numerosas tienen tamaños de población con mayor predominio de niños, niñas, adolescentes y jóvenes. Las mujeres tienen mayor participación, especialmente entre las religiones bíblicas no evangélicas, evangélicas y católicas.

Los grupos religiosos que más se localizan en zonas rurales son los protestantes y evangélicos (43,7%), grupos de religiones bíblicas no evangélicas (41,3%) y católicos (menos del 38%). Cabe destacar que el 49% de las personas que no declaró tener religión vive en zonas rurales. Si bien las minorías religiosas tienen peso en las zonas rurales, también es importante su distribución en las ciudades, sobre todo en las grandes urbes.

Finalmente, en relación con el ingreso y la pobreza, entre el 40 y el 50% de las personas que integran los grupos religiosos pentecostales y neopentecostales, protestantes históricos y adventistas del Séptimo Día tienen hasta un salario mínimo como ingreso, y cerca de la mitad reportaron no tener ingresos. Entre la población que pertenece a religiones con mayores ingresos se encuentra que entre un 13 y un 18% de los grupos religiosos de otras religiones, principalmente evangélicas y los religiosos de la Iglesia de Jesucristo de los Santos de los Últimos Días, alcanzan ingresos superiores a 5 salarios mínimos en el mercado de trabajo.

En sintonía con esta realidad de gran diversidad, la Reforma Constitucional de 1992 no sólo amplió las libertades religiosas, reformando el artículo 3° (ver

apartado 1.3.3.), sino que otorgó a las iglesias la personería jurídica. El artículo 6° de la Ley de Asociaciones Religiosas establece que “las iglesias y las agrupaciones religiosas tendrán personalidad jurídica como asociaciones religiosas una vez que obtengan su correspondiente registro constitutivo ante la Secretaría de Gobernación en los términos de esta ley” (INEGI, 2001). Para que la iglesia o agrupación religiosa pueda solicitar su personalidad jurídica es necesario que se haya ocupado “preponderantemente, de la observancia, práctica, propagación, o instrucción de una doctrina religiosa o de un cuerpo de creencias religiosas” (artículo 7°). Asimismo, mediante Decreto del 24 de abril de 2006, se adiciona al artículo 8°: las asociaciones religiosas deberán “respetar en todo momento los cultos y doctrinas ajenos a su religión, así como fomentar el diálogo, la tolerancia y la convivencia entre las distintas religiones y credos con presencia en el país” (INEGI, 2001).

La autoridad responsable de promover la tolerancia entre los grupos religiosos es la Dirección General de Asuntos Religiosos de la Secretaría de Gobernación (SEGOB) que, al 31 de octubre de 2007, declara que existen 6.806 asociaciones religiosas en México.

DISCRIMINACIÓN LABORAL A GRUPOS MINORITARIOS RELIGIOSOS EN MÉXICO

En primer lugar, realizaremos un análisis para toda la república. El Índice de Disimilitud de Duncan nos permite aproximarnos a la discriminación que sufren los integrantes de agrupaciones religiosas minoritarias en las distintas ocupaciones y en cada uno de los Estados mexicanos. Es importante destacar que para hacer los cálculos del índice, se realizó una agregación de las religiones diferentes a la católica (incluyendo a los no creyentes o ateos, dado que se ha observado que también son víctimas de discriminación). Los Estados de mayor segregación laboral por motivos religiosos son Aguascalientes, Nayarit, Campeche, Querétaro de Arteaga y Chiapas. La frontera norte y la región central son las zonas con menor segregación ocupacional (ver cuadro 1).

Haciendo el ajuste del índice de Duncan por el peso relativo de la población bajo estudio en los Estados, para generar el índice de Karmel-MacLachlan, se encontró que los Estados con mayor segregación son Chiapas, Campeche y Quintana Roo. A pesar de que se considera a esta población como un grupo discriminado, existen personas de este grupo en todas las ocupaciones posibles y esferas sociales, en actividades relacionadas con la arquitectura, la electrónica, medicina, contaduría financiera, hasta mecánicos, conductores de transporte público y comerciantes (ver cuadro 1).

A pesar de la creciente discriminación que se observa hacia personas que profesan otra religión, se han abierto espacios para que accedan al mercado laboral con puestos de trabajo estable; pero muchas veces el problema radica en la remuneración. Es en la diferenciación de ingresos donde se vuelve necesario el análisis del Índice de Discriminación Salarial, que otorga una visión más amplia de lo que significa realmente la segregación laboral a este grupo, dadas sus costumbres religiosas (ver cuadro 1). Los Estados con mayor discriminación salarial hacia las iglesias minoritarias son nuevamente Chiapas, seguido por Yucatán, Campeche, Quintana Roo, San Luís Potosí y Sinaloa. La región central es la que menos discrimina a este grupo de población.

La intensificación de la migración nacional e internacional ha hecho sostenible la dificultad de conciliar la cohesión y la inclusión sociales con el respeto a la diversidad cultural y religiosa. Especialmente durante el decenio pasado, la discriminación por motivos religiosos pareció adquirir mayor importancia. No obstante, es evidente que cualquier estrategia orientada a abordar conflictos de intereses debe respetar la libertad de culto. Negar el derecho básico a profesar la religión que uno escoge puede desestabilizar a las sociedades y engendrar violencia.

Casi el 40% de las minorías religiosas ganan menores salarios que el resto de personas, debido a que están sometidas a constantes actos discriminatorios por parte de las y los empleadores, hecho que agudiza el deseo de mejorar las condiciones de vida para este grupo. También se debe mencionar que el 31,4% de las minorías consideran que tienen menos oportunidades de conseguir trabajo que el resto de la población.

En cuanto a la discriminación educativa que sufre este grupo, ellos manifiestan su desacuerdo respecto a la segregación que se da en las escuelas por causa de profesar un credo diferente al que algunas instituciones practican. Sin embargo, este campo es uno de los menos discriminadores respecto al aspecto laboral o social en el que se ve inmersa esta población (ver cuadro 1). Para el análisis se utiliza el Índice de Discriminación Educativa, mostrando que los Estados con mayor discriminación educativa hacia las agrupaciones religiosas minoritarias son Querétaro de Arteaga, Guanajuato y Aguascalientes. Sin embargo, los índices resultaron muy cercanos y con bajas variabilidades, lo que muestra la homogeneidad en las características bajas de educación en la población del país, independientemente de su vocación religiosa, pese a que existen grupos religiosos con altos niveles de escolaridad.

Cuadro 1
México: índices de discriminación laboral hacia los grupos minoritarios religiosos⁸
según regiones y entidades federativas

Regiones y Estados	% PIB	% Población	Índice de DUNCAN	Índice de KARMEL-MAC-LACHLAN	Índice de discriminación salarial	Índice de discriminación educativa
Región central						
Distrito Federal	22,3	8,8	7,69%	1,34%	0.2274	0.0024
Hidalgo	1,5	2,3	7,86%	1,25%	0.0555	0.0245
México	10,5	13,4	7,30%	1,16%	0.0989	0.0018
Morelos	1,4	1,6	7,15%	1,96%	-0.0885	0.0147
Puebla	3,5	5,2	5,11%	0,77%	0.0052	0.0095
Querétaro	1,7	1,4	17,49%	1,50%	0.0722	-0.0418
Tlaxcala	0,5	1	13,61%	1,67%	0.0504	0.0349
Estados petroleros						
Chiapas	1,7	4	16,81%	7,58%	-0.4614	0.0727
Veracruz-Llave	4,2	7,1	7,34%	2,00%	-0.1039	0.0276
Campeche	1	0,7	18,79%	6,93%	-0.3958	0.0060
Tabasco	1,1	1,9	10,68%	4,18%	-0.2676	-0.0014
Frontera norte						
Baja California	3,2	2,6	7,15%	1,98%	-0.0941	0.0083
Coahuila	3,2	2,4	8,24%	1,75%	-0.0063	0.0322
Chihuahua	4,5	3,1	7,82%	1,89%	-0.0019	0.0444
Nuevo León	6,9	3,9	5,20%	1,04%	-0.0797	0.0063
Sonora	2,9	2,3	8,90%	1,73%	0.0060	0.0339
Tamaulipas	3,1	2,8	8,58%	2,33%	-0.0766	0.0307
Otros estados						
Aguascalientes	1,1	1	19,05%	1,44%	0.3104	-0.0177
Baja Calif. Sur	0,5	0,4	11,94%	2,16%	0.0138	0.0264
Colima	0,6	0,6	14,80%	1,90%	0.0374	0.0404
Durango	1,3	1,5	12,06%	2,05%	-0.0059	0.0516
Guanajuato	3,3	4,8	12,06%	0,85%	0.0756	-0.0211
Guerrero	1,7	3,2	14,12%	2,63%	0.0934	0.0422

⁸ El grupo constituido por las iglesias minoritarias se conformó a partir de la agregación de religiones diferentes a la católica (incluyendo a los no creyentes o ateos, dado que se ha observado que son víctimas de discriminación).

Regiones y Estados	% PIB	% Población	Índice de DUNCAN	Índice de KARMEL-MAC-LACHLAN	Índice de discriminación salarial	Índice de discriminación educativa
Jalisco	6,6	6,5	10,52%	0,90%	0.1431	-0.0003
Michoacán	2,5	4,1	11,69%	1,08%	0.0636	0.0174
Nayarit	0,6	0,9	18,38%	2,45%	-0.0368	0.0317
Oaxaca	1,5	3,5	6,18%	1,52%	0.1564	0.0182
Quintana Roo	1,3	0,9	14,94%	5,89%	-0.2732	0.0255
San Luis Potosí	1,7	2,4	14,25%	2,06%	-0.1795	0.0198
Sinaloa	2	2,6	12,94%	2,83%	-0.1638	-0.0040
Yucatán	1,3	1,7	10,45%	2,64%	-0.4005	0.0169
Zacatecas	0,8	1,4	11,42%	1,05%	-0.1717	0.0480

Fuente: INEGI; estimaciones propias con base en el XII Censo General de Población y Vivienda 2000 y Cuentas Nacionales.

LA DISCRIMINACIÓN LABORAL A LOS GRUPOS RELIGIOSOS MINORITARIOS EN LAS CIUDADES MEXICANAS

En primer lugar es necesario presentar, someramente, las características de la fuerza de trabajo de las minorías religiosas en las zonas metropolitanas y ciudades mexicanas; y, en ese sentido, se puede decir que su distribución por sexo es mayormente masculina y levemente mayor que la registrada entre los católicos, siendo marcadamente mayor (más del 70%) entre las religiones judaica, islámica y nativista. Según los niveles de escolaridad, su distribución es homogénea con respecto a los católicos, aunque los judaicos, musulmanes y de religiones orientales presentan una altísima participación en formación profesional y en posgrado.

Considerando la participación de grupos vulnerados según sus religiones, la población indígena⁹ es dos veces mayor entre las iglesias minoritarias que entre los católicos; ello por el peso que tienen los nativistas en las comunidades indígenas en el país. La situación de discapacidad es similar en todas estas religiones respecto a la proporción en la fuerza de trabajo de los católicos; siendo mayor en otras religiones no cristianas, cuyo peso es cercano al 6%, frente al 2% de los católicos. En las religiones judaicas, las personas adultas mayores tienen mayor peso.

⁹ La pregunta número 20 del Censo General de Población y Vivienda 2000 atribuye esta condición a partir de la autopercepción del encuestado.

Por estado civil, la fuerza de trabajo de los grupos minoritarios en las zonas metropolitanas de México muestra diferencias con los católicos en el tipo de vínculo matrimonial que efectúan, pues entre los casados su matrimonio es principalmente por lo civil, y sobresale que la proporción de separados y divorciados sea levemente mayor que entre los católicos, especialmente entre los grupos de origen oriental.

Finalmente, las minorías religiosas tienen menor participación laboral en condición de empleados y empleadas u obreros y obreras, mientras que su participación se ve incrementada en la categoría de patrón y trabajador por cuenta propia, especialmente entre las religiones orientales, judaicas e islámicas. Según los niveles de ingreso, se encontró que el 8% recibe menos de un dólar de ingreso diario, porcentaje superior al 6.8% representado por los católicos. El 15% tiene ingresos diarios que oscilan entre uno y dos dólares por hora y, finalmente, el 77% presenta ingresos superiores a los dos dólares. Esta distribución por ingreso es marcada por la estructura de los protestantes y evangélicos, religiones bíblicas no evangélicas y otras religiones cristianas, incluyendo a los nativistas (que tenían muchos reportes de no percibir ingresos por su trabajo), pues las condiciones de ingreso de las religiones de origen oriental, judaica e islámica eran mayoritariamente superiores a dos dólares por hora.

Para realizar el análisis de la discriminación laboral hacia los grupos minoritarios religiosos en los espacios urbanos se siguió la clasificación del Sistema Urbano Nacional (SUN) de 37 zonas metropolitanas. En el cuadro 2 se destacan las 16 principales y se reúnen las 21 zonas restantes en una sola categoría (otras zonas).

El peso que tienen estos grupos religiosos en la fuerza de trabajo de las zonas metropolitanas en México es de poco más del 10%, siendo las zonas metropolitanas de Colima-Villa de Álvarez y Tijuana las que registraron mayor participación (17,6% y 16,8%, respectivamente). La zona metropolitana del Valle de México mostró una participación del 9,2% de las minorías religiosas, mientras que las zonas metropolitanas con menor participación de estos grupos fueron Aguascalientes, Toluca, Chihuahua, Morelia-Tarímbaro y Guadalajara, con una proporción del 8% y el 5% de la fuerza de trabajo.

Cuadro 2
México: población en edad de trabajar e índices de disimilitud y de segregación ocupacional religiosa de las zonas metropolitanas, según las 16 principales zonas del sistema urbano nacional

Zonas metropolitanas	Población total de 12 y más años	Minorías religiosas de 12 y más años	Índices de DUNCAN		Índice de KARMEL-MACLACHLAN		% población ocupada minorías religiosas	
			Rural	Urbano	Rural	Urbano	Rural	Urbano
Total nacional	70.139.314	7.977.622	9,71%	5,00%	2,31%	1,04%	9,56	9,46
Valle de México	13.941.204	1.285.390	9,70%	8,21%	1,23%	1,57%	6,70	8,03
San Luis Potosí-Soledad de G. S.	4.653.996	618.590	13,78%	6,59%	4,12%	1,66%	5,16	10,07
Guadalajara	2.694.357	134.620	8,96%	8,21%	0,38%	0,87%	6,17	8,51
Chihuahua	2.489.079	156.016	44,32%	7,70%	4,24%	0,91%	7,43	7,53
Monterrey	2.433.394	269.880	29,21%	12,20%	7,17%	2,82%	6,58	7,25
Colima-Villa de Álvarez	1.903.538	334.316	35,12%	5,51%	6,40%	1,57%	4,65	8,84
Tijuana	1.498.773	242.468	17,89%	7,38%	4,29%	2,37%	8,55	9,67
Aguascalientes	1.397.858	115.073	23,72%	7,88%	4,53%	1,37%	4,55	7,84
Puebla	1.384.965	177.374	30,37%	9,23%	5,81%	2,15%	9,43	10,47
Querétaro	1.316.005	176.098	18,22%	10,39%	6,23%	2,86%	7,45	10,09
Moroleón-Uriangato	1.216.051	133.156	30,99%	14,54%	4,37%	3,54%	6,70	11,03
Toluca	1.150.455	78.622	23,10%	10,16%	2,18%	1,64%	9,60	11,92
Oaxaca	839.015	108.793	24,43%	9,27%	8,91%	2,15%	5,39	9,82
Mérida-Progreso	833.108	97.454	14,26%	9,54%	2,04%	2,27%	5,99	7,62
Torreón-Cómez Palacio-Lerdo	735.618	77.398	29,40%	13,65%	4,61%	2,83%	5,83	9,70
Morelia-Tarimbaro	724.175	40.854	25,52%	9,29%	0,99%	1,14%	9,00	10,01
Otras 21 zonas metropolitanas	6.780.102	896.917	28,98%	11,36%	6,69%	2,84%	7,97	9,16
Resto del país	24.147.621	3.034.603	8,14%	4,83%	1,99%	0,96%	9,56	9,46

Fuente: INEGI; estimaciones con base en el XII Censo General de Población y Vivienda, 2000.

La segregación ocupacional hacia las iglesias minoritarias se observa marcadamente en el ámbito rural de las principales zonas metropolitanas del país. En Chihuahua, el 44% de la fuerza de trabajo es excluida de las actividades productivas rurales de esa zona; en similar situación se presenta la segregación en la zona metropolitana de Colima-Villa de Álvarez y Moreleón-Uriangato y Puebla, Torreón-Gómez Palacio-Lerdo y Monterrey, con índices superiores al 29%. Zonas metropolitanas como Morelia-Tarimbaro, Oaxaca, Aguascalientes y Toluca muestran niveles superiores al 20%. Lo anterior se corrobora con el ajuste del índice de Duncan para producir el índice de Karmel-MacLachlan, donde 13 de las 16 zonas metropolitanas tienen niveles superiores al nacional.

Ahora bien, pese a que la segregación ocupacional urbana no es tan alta como la registrada en la parte rural de las zonas metropolitanas, su peso es mayor, dada la concentración de la población en las actividades urbanas dentro de esas zonas. Cuando el total nacional arrojaba una segregación urbana hacia grupos religiosos de un 5%, las zonas metropolitanas de Moreleón-Uriangato, Torreón-Gómez Palacio-Lerdo, Monterrey, Querétaro y Toluca, tenían registros superiores al 10%; el resto de las 16 zonas metropolitanas también superaron el registro nacional, incluso la zona metropolitana del Valle de México alcanzó un índice de segregación ocupacional hacia las minorías religiosas de 9,7%. Con el ajuste al índice de Duncan la situación es similar, pero se reduce el efecto en las zonas metropolitanas de Chihuahua y Guadalajara, que alcanzan niveles inferiores al nacional en el índice de Karmel-MacLachlan.

El análisis de los grupos minoritarios religiosos muestra que la discriminación educativa es latente, no sólo en el ámbito nacional, sino que es una realidad de las ciudades pequeñas y los espacios rurales del país. Si bien los niveles del indicador son bajos, no son despreciables toda vez que al comparar áreas urbanas y rurales, las primeras prácticamente duplican el promedio de escolaridad de las minorías religiosas de las zonas rurales, al ser cerca de 9 años en las áreas urbanas y aproximadamente de 5 años en las rurales (ver cuadro 3). Incluso dentro de las áreas urbanas las diferencias se muestran al comparar los promedios de escolaridad de los grupos religiosos de las zonas metropolitanas de más de 9 años frente a un poco más de 6 años del resto de las áreas urbanas.

La discriminación salarial hacia los grupos minoritarios religiosos resulta ser también de gran importancia, incluso dentro de las áreas urbanas que ocupa esta población, toda vez que el ingreso por hora en promedio fue de 2,3 dólares en las áreas urbanas de las zonas metropolitanas, siendo levemente mayor a la mitad de éste en las áreas rurales. La diferencia entre lo urbano y lo rural es latente dentro del propio grupo, mostrando las condiciones precarias de las comunidades rurales del país, que trascienden las características religiosas. Sin embargo, la discriminación salarial hacia las agrupaciones religiosas alcanzó un 11,3% de

diferencia en relación con el ingreso de los grupos de católicos en la parte rural del resto del territorio, independiente de las zonas metropolitanas.

De acuerdo con lo visto hasta aquí, la discriminación laboral hacia los grupos religiosos minoritarios se vincula con la localización de la población en las zonas y áreas territoriales del país y con los contextos de pobreza. Para percibir con mayor claridad la intensidad que puede alcanzar el proceso de discriminación laboral hacia estos grupos, identificaremos si pertenecen a alguno de los grupos vulnerados y discriminados (utilizando para ello los conceptos y clasificaciones del CONAPRED).¹⁰ A partir del Censo de Población de 2000 se pueden distinguir los grupos de mujeres, jóvenes, personas adultas mayores, personas con discapacidad, indígenas, minorías religiosas e inmigrantes. Este ejercicio nos muestra la complejidad que conlleva la “medición de la discriminación”. En efecto, la población bajo estudio puede ser susceptible de ser discriminada, no sólo en tanto integrante de una agrupación religiosa minoritaria, sino también por poseer atributos de los grupos identificados como vulnerados. Con esta propuesta metodológica para medir la discriminación no se puede identificar el atributo principal que detona la discriminación, pero sí permite aproximarse a establecer la combinación de atributos que intensifican la probabilidad de ser discriminado en el mercado laboral.

Los resultados condensados en el cuadro 3 muestran que hay una combinación de características de los grupos vulnerados que los expone más a la discriminación, tanto educativa como salarial. En primer lugar, se pueden comparar los grupos de mujeres pertenecientes a algún grupo religioso minoritario respecto de las mujeres católicas; comparación que muestra que el índice de discriminación educativa es positivo para todos los fragmentos territoriales (tanto por áreas urbanas y rurales como por zonas metropolitanas y en el resto del país). Esto significa que las mujeres de los grupos religiosos minoritarios se encuentran en mejores condiciones de inclusión educativa para participar en el mercado de trabajo que las mujeres católicas, especialmente en las áreas rurales del resto del territorio, aunque allí su población es la que menos educación registra. En cuanto a la discriminación salarial, pese a que se hace evidente la mayor intensidad de diferencia salarial entre hombres y mujeres de ambos grupos, también se aprecia que las mujeres de los grupos minoritarios religiosos son menos discriminadas que las mujeres católicas, especialmente en los espacios urbanos.

¹⁰ Disponible en <www.conapred.org.mx>.

Cuadro 3
México: índices de discriminación educativa y salarial de minorías religiosas en las zonas metropolitanas

Región	Escolaridad		Ingreso	
	Índice de discriminación	Años promedio	Índice de discriminación	Dólares por hora
Urbano				
Total	-0.0085	8,71	0.0420	2,11
Zonas metropolitanas	0.0008	9,22	0.0506	2,33
Resto del país	-0.0645	6,65	-0.0329	1,24
Rural				
Total	-0.0503	4,75	-0.0993	0,70
Zonas metropolitanas	0.0076	5,80	-0.0311	1,12
Resto del país	-0.0664	4,47	-0.1133	0,60

Fuente: INEGI; estimaciones con base en el XII Censo General de Población y Vivienda 2000.

Para la población con discapacidad encontramos una alta discriminación educativa en ambos grupos. Sin embargo, en el ámbito rural es mayor la discriminación dentro de los católicos, aunque la discriminación salarial no es tan fuerte, toda vez que el índice registró valores positivos en todos los fragmentos territoriales para ambos grupos de población. Incluso al comparar los valores positivos del índice entre los católicos y los grupos minoritarios religiosos se puede concluir que están en mejor condición de remuneración las y los católicos con alguna discapacidad que los grupos de población que venimos estudiando.

Entre los jóvenes de los grupos minoritarios religiosos y los jóvenes católicos no se encontraron grandes diferencias de discriminación educativa, debido a que su contraste se realiza con generaciones anteriores, con amplias brechas de acumulación de activos educativos. Pero el mismo contrasta con el amplio margen de discriminación salarial en ambos grupos de población frente a sus generaciones anteriores que se encuentran en el mercado de trabajo; se trata de márgenes tan grandes, que llegan a sobrepasar hasta un 80% del ingreso. A su vez, en esta comparación de jóvenes católicos con jóvenes de minorías religiosas, salen menos desfavorecidos los jóvenes católicos que los de las minorías religiosas, en comparación con adultos y personas adultas mayores de ambos grupos.

Cuadro 4
México: índices de discriminación educativa y salarial de minorías religiosas de las zonas metropolitanas, según grupos de mayor discriminación

Región	Escolaridad							Ingreso						
	Índice de discriminación							Índice de discriminación						
	Mujeres	Discapacitados	Jóvenes	Ancianos	Indígenas	Immigrantes	Años promedio	Mujeres	Discapacitados	Jóvenes	Ancianos	Indígenas	Immigrantes	Dólares por hora
Minorías religiosas														
Católicos														
Total	0.0755	-0.5524	0.5016	-2.6651	-0.7643	0.1765	8,71	-0.1044	0.0507	-0.6706	0.4810	-0.0805	0.1058	2,11
Zonas metropolitanas	0.0487	-0.4652	0.4820	-2.2796	-0.5447	0.1422	9,22	-0.1465	0.0479	-0.6339	0.4130	-0.1054	0.0876	2,33
Resto del país	0.1389	-0.8466	0.5970	-4.2386	-0.6863	0.2805	6,65	0.1055	0.1029	-0.8865	0.7370	0.1845	0.1471	1,24
Católicos														
Total	0.1042	-0.5663	0.5109	-2.8308	-0.6889	0.1766	8,98	-0.1560	0.1170	-0.6475	0.4153	-0.1881	0.1213	2,08
Zonas metropolitanas	0.0840	-0.4839	0.4915	-2.4061	-0.4864	0.1528	9,39	-0.1627	0.1132	-0.6320	0.4296	-0.1015	0.1130	2,25
Resto del país	0.1655	-0.8550	0.5965	-4.3687	-0.6817	0.2342	7,29	-0.1441	0.1610	-0.7085	0.3960	-0.1484	0.0967	1,40
Minorías religiosas														
Católicos														
Total	0.1205	-0.8575	0.6872	-5.1421	-0.4705	0.2824	4,75	0.2087	0.4120	-0.8410	0.4003	-0.3247	0.2493	0,70
Zonas metropolitanas	0.1950	-0.5984	0.6447	-4.7382	-0.7584	0.2572	5,80	0.1224	0.0068	-0.7803	0.4159	-0.1105	0.1943	1,12
Resto del país	0.0803	-0.9489	0.7025	-5.2452	-0.3917	0.2593	4,47	0.2257	0.5130	-0.8406	0.3999	-0.2292	0.2190	0,60
Católicos														
Total	0.2016	-1.0642	0.7075	-5.8231	-0.5425	0.2618	5,14	0.0241	0.2327	-0.7291	0.4882	-0.4643	0.2299	0,84
Zonas metropolitanas	0.2271	-0.8331	0.6526	-5.1536	-0.6753	0.2020	6,01	-0.0725	0.0924	-0.7335	0.5039	-0.1185	0.1278	1,20
Resto del país	0.1820	-1.1254	0.7256	-5.9408	-0.4637	0.2666	4,86	0.0539	0.2922	-0.7172	0.4940	-0.4167	0.2583	0,73

Fuente: INEGI; estimaciones con base en el XII Censo General de Población y Vivienda 2000.

Si se tiene el atributo de ser una persona adulta mayor, en ambos grupos se aprecia lo inverso al caso de los jóvenes: la discriminación educativa es alta en ambos grupos, aunque es más desfavorable para los adultos mayores católicos (siendo mayor la diferencia dentro de las áreas rurales). El contraste con la discriminación salarial mostró que la remuneración de los adultos mayores, tanto católicos como de grupos minoritarios religiosos, es mucho mayor que la de los jóvenes y adultos, siendo a su vez más alta entre las minorías religiosas.

La condición étnica es un atributo determinante de discriminación en México, especialmente en el mercado de trabajo. Empezando por la discriminación educativa, donde todos los índices resultaron negativos, la intensidad de la condición precaria de este atributo fue mayor entre las iglesias minoritarias de las zonas urbanas que entre los indígenas católicos, aun cuando en el resto del territorio en las zonas rurales son los indígenas pertenecientes a grupos religiosos minoritarios los que se encuentran con más bajos niveles de escolaridad respecto a los no indígenas de las mismas zonas en sus grupos. La discriminación por dicho atributo se refuerza con la discriminación salarial (que sufren independientemente del área o zona en que se encuentren), destacándose que los indígenas católicos presentan brechas más amplias que las expuestas por los de los grupos religiosos minoritarios frente a los grupos de no pertenencia étnica.

En el caso de la condición de inmigración como factor de discriminación, se puede observar que los índices de discriminación educativa son positivos en todas las categorías, siendo levemente menor entre los católicos inmigrantes que entre los grupos religiosos minoritarios de las áreas urbanas en las zonas metropolitanas, mientras que en las áreas rurales la brecha educativa es mayor entre las iglesias minoritarias que entre los católicos inmigrantes. Algo parecido ocurre con la discriminación salarial, pues no hay índices negativos, y la brecha remunerativa es mayor entre los inmigrantes de iglesias minoritarias que entre los católicos en las áreas urbanas de las zonas metropolitanas; lo contrario pasa con las zonas rurales.

CONCLUSIONES

Las expresiones de la discriminación social pasan por espacios e instituciones que se convierten en reguladores del acceso a las oportunidades de formación y capacitación a las cuales tiene derecho la población. La institución escolar se convierte en un espacio de regulación y normalización de las conductas y comportamientos hasta la delimitación de la conciencia y la aceptación de manera impositiva de las doctrinas predominantes. Aquellos grupos favorecidos en el ingreso a las escuelas, que logran adquirir activos educativos, tendrán que pa-

sar por el siguiente filtro de discriminación que la sociedad prepara dentro del mercado de trabajo. Al ingresar en él, la población tiene que soportar factores de discriminación y segregación ocupacional que limitan el libre acceso a espacios productivos en actividades económicas que podrían considerarse con características específicas de credenciales supra-educativas y de experiencia laboral. Ello también determinará no solamente el espacio laboral, sino la posición en el trabajo, el tipo de ocupación, el ingreso y la vinculación laboral.

La discriminación hacia los grupos de minorías religiosas no católicas no es ajena a estos procesos. Si bien hemos encontrado que en muchos casos los grupos de población que están excluidos son aquellos que buscan en la diversidad religiosa algo de alivio a la penosa y rutinaria realidad a la cual los condena la marginación y la exclusión social, también es cierto que deben asumir otros retos para afrontar las manifestaciones de discriminación por motivos religiosos. Los límites de la tolerancia de la población hacia la diversidad religiosa llegan hasta el mercado de trabajo. Lo que es importante destacar es que no existe una discriminación exclusiva hacia determinados tipos de religión, sino que se trata de una fobia al fanatismo. Pero el fanatismo también llega hasta los grupos sin credo ni religión, pues los ateos también son discriminados en el mercado de trabajo. Incluso el mismo proceso de adoctrinamiento no solamente es un tipo de discriminación social, sino que además impone sobre los grupos de población creencias y doctrinas por encima de la formación de la identidad tradicional y local.

Los atributos de la discriminación son códigos intangibles que varían según la tipología social que el imaginario de los colectivos está construyendo. La deconstrucción misma de la discriminación pasa también por la combinación de atributos de la población: ser mujer religiosa no católica no es igual a ser indígena no católico, como tampoco es lo mismo que ser adulto mayor católico. Lograr desenmascarar los factores de la discriminación, las maneras como se manifiestan, las intensidades que presentan y, especialmente, sus espacios sociales —tanto territoriales como productivos y laborales— es un paso importante para observar los elementos que distorsionan lo que sería meritocráticamente justo, bajo un marco de tolerancia y diversidad.

BIBLIOGRAFÍA

- Anker Richard (1998). *Gender and Jobs: Sex Segregation of Occupations in the World*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Barabas, Alicia (2002). *Utopías indias. Movimientos socio-religiosos en México*. México: CONACULTA-INAH-Plaza y Valdés.

- Becker, Gary (1971). *The Economics of Discrimination*. Chicago: University of Chicago Press.
- Bourdieu, Pierre (1974). *A economia das Trocas Simbólicas*. Brasil: Perspectiva.
- _____ (1988). *La distinción. Crítica y bases sociales del gusto*. Madrid: Taurus.
- Blancarte, Roberto (1992). *Historia de la Iglesia católica en México*. México: FCE-El Colegio Mexiquense.
- _____ (2003). “Discriminación por motivos religiosos y Estado laico: elementos para una discusión”, en *Estudios Sociológicos*, Vol. XXI, N° 62, mayo-agosto, 279-307.
- _____ (2004). “Discriminación religiosa en México”, en *La discriminación en México. Expedientes sobre discriminación 3*, México: CONAPRED.
- Blancarte, Roberto y Rodolfo Casillas R. (comps.) (1999). *Perspectivas del fenómeno religioso*. México: Secretaría de Gobernación-Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales.
- Capotorti, Francisco (1977). *Estudio sobre los derechos de las personas pertenecientes a minorías étnicas, religiosas o lingüísticas. Informe para la Subcomisión de Prevención de Discriminaciones y Protección a las Minorías*. New York: Naciones Unidas.
- Casillas, Rodolfo (1996). “La pluralidad religiosa en México”, en Gilberto Giménez, (coord.), *Identidades religiosas y sociales en México*. México: IFAL-Instituto de Investigaciones Sociales de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).
- Castel, Robert (1997). *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Buenos Aires: Paidós.
- Conferencia General de la Organización Mundial del Trabajo (OIT) (1962). “Convenio 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación” (adoptado el 25 de junio de 1958), en *Diario Oficial*, 11 de agosto.
- Duncan Otis y Beverly Duncan (1955). “A Methodological Analysis of Segregation Indexes”, en *American Sociological Review*, Vol. 20, N° 2.
- García de Fanelli, Ana María (1989). “Discriminación ocupacional y salarial por género”, en *Desarrollo Económico*, Vol. 29, N° 114, julio-septiembre.
- Geertz, Clifford (2000). *La interpretación de las culturas*. México: Gedisa.
- Hervieu-Léger, Danièle (1996). “Nuevas formas de religiosidad”, en Gilberto Giménez (coord.), *Identidades religiosas y sociales en México*. México: Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM.
- Ibarra, María Esther (1994). “Chiapas: los conflictos religiosos”, en *Macrópolis*, febrero, año II, N° 99.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) (2001). *Censo de Población y Vivienda*. México: INEGI.

- _____ (2005). *Base de datos de la información estadística*. Disponible en <www.inegi.gob.mx>. Último acceso, 21 de julio de 2007.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación* (2004). México: CONAPRED.
- Luckmann, Thomas (1987). *The Invisible Religion*. London: MacMillan.
- Martínez García, Carlos (2005). “¿Por qué crece el protestantismo entre indígenas?”. Disponible en <http://www.jornada.unam.mx/2005/07/06/018a1pol.php>. Último acceso, 6 de julio de 2005.
- Masferrer, Elio (2004). *¿Es del César o es de Dios?* México: UNAM-Plaza y Valdés.
- Organización Mundial del Trabajo (OIT) (2003). *La hora de la igualdad en el trabajo*. Ginebra: OIT.
- Organización de las Naciones Unidas (ONU)-Asamblea General (1981). *Declaración sobre la Eliminación de Todas las Formas de Intolerancia y Discriminación Fundadas en la Religión o en las Convicciones*, Resolución 36/55 del 25 de noviembre. Disponible en <http://www.ohchr.org/spanish/law/intolerancia.htm>. Último acceso, 7 de octubre de 2007.
- _____ (2000). *Conferencia mundial contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia*. CONF. 189 / PC. 1/7 del 13 de abril.
- Piore, Michael (1983). “Labour Market Segmentation: ¿To What Paradigm Does it Belong?”, en *American Economic Review*, Vol. 73, N° 2, mayo.
- Reich, Michael, David Gordon y Edwards Richard (1973). “A Theory of Labour Market Segmentation”, en *American Economic Review*, Vol. 63, N° 2, mayo.
- Rendón, Teresa (2003). *Trabajo de hombres y trabajo de mujeres, en el México del siglo*. México: Siglo XXI-UNAM.
- Robert, Jacques (1994). *Constitution et religions minoritaires. Recueil de l'Académie Internationale de Droit Constitutionnel*. Túnez: CERP.
- Rodríguez Zepeda, Jesús (2006). *Un marco teórico para la discriminación*. México: CONAPRED.
- Weber, Max (1984) [1904-1920]. *Ensayos sobre sociología de la religión*. 3 Vols. Madrid: Taurus.
- _____ (1980). “The National State and Economic Policy”, en *Economy and Society*, Vol. 9, N° 4.