



## Modificaciones corporales, ¿Una causa de discriminación laboral?

Andrade Olmos Tania Jazmín  
Licenciatura en Relaciones Industriales.  
Universidad de Guanajuato.  
[tj.andradeolmos@ugto.mx](mailto:tj.andradeolmos@ugto.mx)

Caldera González Diana del Consuelo  
Departamento de Estudios Organizacionales  
Universidad de Guanajuato  
[dccaldera@ugto.mx](mailto:dccaldera@ugto.mx)

### Resumen.

El tema de discriminación laboral hacia las personas que portan modificaciones corporales, en especial tatuajes y perforaciones, es una problemática presente y real. Generalmente una persona es evaluada al momento de solicitar empleo, por su apariencia física más que por sus capacidades.

Actualmente es cada vez más común portar un tatuaje o una perforación sin miedo al qué dirán, lo cual, se vuelve un obstáculo para conseguir trabajo. El objetivo de esta investigación es identificar las causas de la discriminación laboral dentro del área de Recursos Humanos en una institución pública de Guanajuato capital (la cual se mantendrá anónima por cuestiones de confidencialidad), hacia los profesionistas con alguna modificación corporal. Esto con la finalidad de promover una cultura de inclusión laboral y respeto a los derechos humanos.

La investigación es de tipo mixta (cuantitativa y cualitativa), con alcance exploratorio, haciendo uso de la investigación de campo con enfoque no experimental, con una muestra no probabilística de tipo focalizada a personas con modificaciones corporales y sin ellas, que prestan sus servicios en la institución.

### Introducción.

Siguiendo a Gall (2007), desde tiempos antiguos, han existido grupos sociales discriminados, ya sea por su físico, su raza o su cultura, lo cual ha generado desigualdad y discriminación. En América Latina, comenzó a darse desde el siglo



XVI, con la conquista de América, al introducirse la raza española que tomó poder sobre las razas indígenas latinoamericanas.

A pesar de que hubo mestizaje entre las razas, resulta evidente que existía una superioridad etnocéntrica por parte de los españoles, quienes sentían cierta supremacía por su tono de piel, color de ojos y cabello, rasgos faciales, entre otros, por lo cual comienza a clasificarse a los grupos sociales bajo la lógica del aspecto físico o la raza.

Justamente dados los abusos entre las razas, fueron creados los Derechos Humanos, los cuales son un conjunto de privilegios que apoyan la dignidad humana para el desarrollo integral de las personas. En México tienen sus primeros antecedentes en 1989, con la Dirección General de Derechos Humanos; en 1990, nace por decreto la Comisión Nacional de Derechos Humanos, y en el año 1992 se publica una reforma en el Diario Oficial de la Federación en la que se eleva a esta comisión como organismo descentralizado. Es en 1999 cuando esta institución se constituye como autónoma y denominándose la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

Las modificaciones corporales se comenzaron a presentar desde tiempos muy antiguos en determinadas culturas en representación de rituales o para representar la pertenencia a éstas o a cierta tribu, es decir, se manifestaban como parte de la identidad de los grupos sociales. En la actualidad las modificaciones corporales se realizan por cuestiones de estética, lo cual en muchas ocasiones, es mal visto por la sociedad, generando discriminación en distintos niveles que van desde lo familiar, lo social hasta lo laboral, este último ámbito es el que nos concierne ya que generalmente existe discriminación por parte de las organizaciones durante el proceso de Reclutamiento y Selección de personal, ya que al portar una modificación corporal se infringe la imagen corporativa de la organización.

### **Objetivo general.**

Identificar las causas de la discriminación laboral en los puestos de Recursos Humanos de una Institución pública del Estado de Guanajuato, hacia los



profesionistas con alguna modificación corporal. Esto con la finalidad de promover una cultura de inclusión laboral y respeto a los derechos humanos.

### **Objetivos específicos:**

1. Reconocer las causas de la discriminación laboral a profesionistas con alguna modificación corporal.
2. Identificar cuál es el área de Recursos Humanos en la que se da más este tipo de discriminación (Reclutamiento y Selección, Capacitación y Desarrollo, Seguridad e Higiene, Prestaciones y Servicios, etcétera).
3. Fomentar una cultura de inclusión laboral y respeto de Derechos Humanos hacia los profesionistas que porten alguna modificación corporal.

### **Justificación.**

Para comenzar es preciso definir dos conceptos: la Discriminación y la Modificaciones Corporales.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, define Discriminación como:

Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo; También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación



racial y otras formas conexas de intolerancia. (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2018)

Así pues, se puede entender la discriminación como el trato distinto o exclusión hacia una persona por portar características distintas a las de cierto individuo o grupo de personas. Tales características pueden ser la raza, edad, preferencias sexuales, género, condición social, apariencia física, religión, estado civil, lengua, opiniones, o cualquier seña particular de una persona que no sea adecuada a los estereotipos “comunes” o “aptos” para la sociedad y su entorno (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2010; Equal Opportunities Commission, 2018 Real Academia Española, 2017; Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2018).

Una modificación corporal es “el cambio deliberado por razones no médicas, resultando en alteraciones permanentes o temporales del cuerpo. Sus motivaciones son diversas, como espirituales, estéticas, de individualismo o aceptación social de grupos determinados, etc.” (GOA tatto piercing, 2018).

Una modificación corporal es, entonces, la transformación o cambio en cierta parte del cuerpo, temporal o permanente, realizada por cuestiones de estética, espiritualidad, identidad, aceptación social, entre otras. Estas modificaciones incluyen tatuajes, *piercing* o expansiones, microdermal, suspensión, *pulling*, escarificación (*cutting* o *banding*), lengua bífida, implantes subdérmicos y mutilación o anulación (Real Academia Española, 2017; Silva, 2016; GOA tatto piercing, 2018).

Actualmente, algunos Organismos que se encargan de proteger los Derechos Humanos son la Organización de las Naciones Unidas, la Organización Internacional del Trabajo, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (que tiene a su cargo, entre otras cosas, desempeñar lo que se le atribuya en la Ley Federal del Trabajo, en la cual, en el artículo segundo, se puede encontrar la definición de trabajo digno), la Comisión Nacional de los Derechos Humanos y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) (que cuenta con la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación).



En el año 2017, el CONAPRED realizó una Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS), en la cual, del 100% de los jóvenes encuestados, el 14.5% mencionó como una de las problemáticas principales en México para ellos la falta de oportunidades laborales, y de ese mismo 100%, el 20.2% declaró haber sido discriminado en el último año por alguna característica o condición personal, destacando la forma de vestir o el arreglo personal, mostrándose dicha situación en la calle o transporte público, trabajo o escuela, y familia. Además, en la ciudad de Guanajuato, se observa que un 15.9% de los jóvenes han sido discriminados por condiciones personales.

De acuerdo con el INEGI, al mes de Marzo de 2019, la tasa de desocupación total (entiéndase por tasa de desocupación al indicador de la Población Económicamente Activa que no trabajó ni una hora durante la semana de referencia de la encuesta pero manifestó su disposición para hacerlo y realizó alguna actividad para obtener empleo) en personas mayores a 15 años, es de 3.6%, siendo 3.4% en hombres y 3.7% en mujeres, de los cuales, un 17.2% de los desocupados no contaba con estudios completos de secundaria, y los de mayor nivel de instrucción representaron al 82.8%. Dentro de la ciudad de Guanajuato, la tasa de desocupación total al mes de marzo del año 2019 es en promedio de 3.8%.

La tasa de estudios de nivel superior de 15 años o más, al año 2015, es de 18.6%, y en la ciudad de Guanajuato, al mismo año, es de 13.2%.

Esto es preocupante, ya que las personas egresadas de un Nivel Superior deberían tener mayor oportunidad laboral, o al menos no estar desocupados, puesto que están preparados para un puesto de acuerdo a su especialización. Entonces, hay alguna cuestión que hace que los profesionistas o personas con experiencia laboral, estén desocupadas laboralmente. Además, comparando estas cifras con las obtenidas por el CONAPRED, de los jóvenes, el 20.2% piensa que se le discrimina debido a su apariencia, por lo que se puede deducir que la falta de oportunidad laboral en jóvenes con estudios de Nivel Superior se debe en cierta parte, a su apariencia.



Seguramente las modificaciones corporales no son la causa del 100% de estos casos de discriminación por apariencia, sin embargo, en la actualidad es más común encontrarse con personas jóvenes tatuadas, perforadas, o con algún otro tipo de modificación en su cuerpo, por lo que se puede atribuir que, una parte de estas situaciones es debido a, en este caso, discriminación laboral a profesionistas con alguna modificación corporal.

### **Metodología.**

La investigación tiene un enfoque de campo, es tipo mixta (cuantitativa y cualitativa) basada en la aplicación de encuestas, entrevistas y la observación no participante. El alcance del estudio es de tipo exploratorio, debido a que se trata de un tema que es poco común o muy poco abordado. La muestra es no probabilística de tipo focalizada.

La encuesta suministrada fue diseñada con base en la ENADIS, y principalmente se orientó a indagar acerca de con qué frecuencia han discriminado a alguien por su apariencia física, si prefieren trabajar con alguien que porta alguna modificación corporal, si piensan que las personas con modificaciones corporales son menos capaces que ellos o que la apariencia física importa al momento de conseguir trabajo en su área/departamento y si creen que las personas que portan modificaciones corporales deben ser tratados diferente del resto, así como que brinden una breve opinión sobre el tema, teniendo como opciones para responder en la mayoría de reactivos escala Likert de 4 niveles. La encuesta se aplicó a todo el personal del área de Recursos Humanos de la Institución, y se filtró a quienes portaban modificaciones corporales.

Por su parte la entrevista se aplicó exclusivamente al personal de la institución con modificaciones corporales, y se buscó identificar las dificultades que tuvieron para ingresar al Instituto, si consideraban que su apariencia física formó parte de los criterios para ingresar a su puesto, su opinión acerca de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación para la Administración Pública del Estado de Guanajuato, así como su opinión respecto a si piensan que hay discriminación laboral a profesionistas con modificaciones corporales dentro de la Institución. Y



finalmente, la observación se realizó a todo el personal de la Coordinación de Recursos Humanos.

La Institución Pública de Guanajuato capital analizada se dedica a la seguridad pública de los trabajadores del estado, fue creada en la década de los sesenta y cuenta con nueve direcciones. El trabajo se enfocó a la Coordinación de Recursos Humanos, la cual cuenta con cuatro departamentos los cuales fueron analizados. Cabe destacar que la Institución es parte de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación para la Administración Pública del Estado de Guanajuato.

### **Resultados.**

El promedio de edades de las personas encuestadas dentro de la Coordinación de Recursos Humanos fue de 32 años, predominando el sexo femenino con un 63%.

El análisis de reactivos se realizó asignando una puntuación del 1 al 5 a cada opción de respuesta, teniendo 5 puntos las respuestas que se inclinaron a la aceptación e inclusión de personas portadoras de modificaciones corporales, siendo la puntuación total de 20 puntos (20=Aceptación e inclusión total a personas portadoras de modificaciones corporales).

Dentro de los trabajadores del departamento de Reclutamiento y Selección, se obtuvo en las encuestas un 80% en cuanto a aceptación a personas portadoras de modificaciones corporales. Durante la observación, al interactuar los trabajadores con la persona con modificaciones corporales, mostraron respeto, aunque un poco de seriedad mientras se realizaba la observación.

El personal del departamento de Capacitación y Desarrollo presentó un 70% de aceptación e integración a personas con alguna modificación corporal. Al hacer la observación, el 50% de los trabajadores mostró cierta exclusión y “mala cara” hacia esta. Cabe destacar que en esta área se encontró a una persona portadora de modificaciones corporales (tatuajes) en zonas no visibles, la cual mencionó que no había tenido problemas para ingresar a la Institución.

Entre los empleados del departamento de Prestaciones y Servicios, de acuerdo con las encuestas aplicadas se obtuvo un 70% de aceptación hacia personas con



modificaciones corporales. Durante la observación, los empleados se mostraban relajados, con una actitud de respeto, pero con un poco de ausentismo (salían al baño, a atender llamadas u otras cuestiones laborales).

El personal del área de Administración de Nómina (o Sueldos y Salarios), de acuerdo a las encuestas, obtuvo un 90% en aceptación a personas con modificaciones corporales. Al estar en contacto con la persona que porta modificaciones corporales, se mostró respeto y un poco más de interacción con ella. En esta área se encontraron dos personas portadoras de modificaciones corporales

### **Conclusiones.**

De acuerdo con el análisis de los datos, la mayoría de los trabajadores del Instituto, a pesar de contar con la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación para la Administración Pública del Estado de Guanajuato, muestran cierta exclusión y pensamientos conservadores acerca del tema modificaciones corporales, debido a que toman muy en cuenta que la sociedad ve esto como no apto por cuestiones de imagen corporativa para la organización, además de la pérdida de prestigio para la institución si una persona portadora de estas características los representara.

El departamento en el que, la persona con modificaciones corporales presentada para la observación considera que no existe discriminación, es el de Administración de Nómina, y por el contrario, los departamentos donde más discriminación se percibe, son Prestaciones y Servicios, y Capacitación y Desarrollo.

En general, las personas opinan respetar a todas las personas, sin importar sus características, pero al momento de la observación se representaba otra cosa, puesto que se deduce que es más importante la imagen corporativa (sobre todo en el sector gobierno) y lo que piense la sociedad, a respetar los derechos humanos e incluir a personas con dichas modificaciones, además de que en dicho sector, es más fácil que una persona ingrese por los contactos que tenga dentro de la organización.



Desafortunadamente, y a pesar del siglo en el que vivimos, seguimos encontrándonos en una sociedad con bastantes estereotipos, sobre todo en gente mayor, lo cual es motivo de discriminación y pérdida de oportunidad y desarrollo laboral a profesionistas que portan alguna modificación corporal. El reto es fomentar una cultura de inclusión laboral y respeto de Derechos Humanos hacia los profesionistas que porten alguna modificación corporal, ya que implica el cambio en el pensamiento de las personas para ver y aceptar a la sociedad de una manera más abierta.

### Referencias.

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2018). *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*. Recuperado de <https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/ley%20Federal%20para%20Prevenir%20la%20Discriminaci%F3n%281%29.pdf>

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación [CONAPRED]. (2017). *Principales resultados. Encuesta Nacional sobre Discriminación*. Recuperado de [https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enadis/2017/doc/enadis2017\\_resultados.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enadis/2017/doc/enadis2017_resultados.pdf)

Comisión Nacional de los Derechos Humanos [CNDH]. (2010). *¿Cuáles son los derechos humanos?*. Recuperado de [http://www.cndh.org.mx/Cuales\\_son\\_Derechos\\_Humanos](http://www.cndh.org.mx/Cuales_son_Derechos_Humanos)

Instituto Nacional de Geografía y Estadística [INEGI]. (2015). *Banco de indicadores. Porcentaje de la población de 15 años y más con instrucción superior*. Recuperado de <https://www.inegi.org.mx/app/indicadores/?ind=6200240365#divFV6200240365#D6200240365>

Instituto Nacional de Geografía y Estadística [INEGI]. (2019). *Desocupación por entidad federativa*. Recuperado de <https://www.inegi.org.mx/app/tabulados/default.html?nc=624>



- Instituto Nacional de Geografía y Estadística [INEGI]. (2019). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*. Recuperado de [https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enoe/15ymas/doc/resultados\\_ciudades\\_enoe\\_2019\\_trim2.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enoe/15ymas/doc/resultados_ciudades_enoe_2019_trim2.pdf)
- Equal Opportunities Commission. (2018) *What Is Discrimination?*. Recuperado de <https://www.eoc.org.uk/what-is-discrimination/>
- Gall, O. (2007). *Racismo, Mestizaje y Modernidad: Visiones desde latitudes diversidades*. México: UNAM.
- GOA tattoo piercing. (2018). *Modificación corporal en Bogotá*. Recuperado de <http://www.goatattoo Piercing.com/es/modificacion-corporal>
- Leone, L. (2010, noviembre). The Art and History of Body Modification. *Lightspeed Magazine*. Recuperado de <http://www.lightspeedmagazine.com/nonfiction/the-art-and-history-of-body-modification/>
- Real Academia Española. (2017). *Discriminar*. Recuperado de <http://dle.rae.es/?id=DtHwzw2>
- Real Academia Española. (2017). *Modificar*. Recuperado de <http://dle.rae.es/?id=PUctmue>
- Silva, A. (2016, septiembre-noviembre). Modificaciones Corporales. *ARTE-FACTO*. Recuperado de <http://tecno.usta.edu.co/lab-humanidades/index.php/revista-arte-facto/biblioteca-multimedia/44-modificaciones-corporales>