

# Segregación ocupacional en los procesos de selección en razón a estereotipos de belleza\*

Camila Andrea Chávez Gil\*\*

## Resumen

En este documento se analiza la afectación que tiene la apariencia física en los procesos de selección en el trabajo, los derechos afectados y la normatividad nacional e internacional que se violenta en los procesos de contratación cuando aquellos se guían por estereotipos de belleza, en este aspecto se tiene en cuenta los convenios de la OIT y la Constitución Nacional de la República de Colombia. Se evidencia en la poca doctrina encontrada sobre el tema, que la segregación ocupacional por estereotipos estéticos es una realidad social que afecta a los colombianos, pues debido a que una persona no cuenta con determinados parámetros de belleza, no logra la obtención de un trabajo viéndose afectada en su dignidad humana y demás derechos fundamentales.

*Palabras claves:* Belleza, Segregación ocupacional, Discriminación laboral, Derechos fundamentales, Apariencia física, Derechos laborales, Afectación, Desigualdad, Globalización, Internacionalización.

## Abstract

In this document it is analyzed the influence of physical appearance in the labor selection process, the violated rights and both national and international law dispositions in the case, specially the ILO declarations signed by Colombia and Colombia's constitution. It is evidenced in the few doctrine found over the subject that the occupational segregation based on beauty is a social reality that affects Colombians; due to the lackness of the beauty parameters, practically cannot apply to jobs, then seeing violated their human dignity and others fundamental Rights.

*Key words:* Beauty, Occupational segregation, Employment discrimination, Fundamental Rights, Physical appearance, Employment rights, Affectation, Inequality, Globalization, Internationalization.

---

\* Trabajo de reflexión.

\*\* Estudiante de último año de la facultad de derecho de la Universidad Libre de Colombia. Correo electrónico: camilachavezgil20@gmail.com

## 1. Introducción

En diferentes culturas el significado de belleza diverge, así como en la dinastía manchú el pie pequeño era lo bello, entre los Ubangui el labio inferior bastante estirado lo era, esta pequeña muestra lleva a la gran variedad de estándares de estética, sin duda, hoy por hoy importantes, dado el papel fundamental que juega la apariencia física en los procesos de selección para el trabajo.

Parece ser que se estuviera aplicando en la sociedad lo dicho por el gran filósofo Aristóteles donde menciona: *“la belleza personal era mejor presentación que cualquier carta”*. (Diógenes Laercio, 2007).

Con el paso del tiempo todo va cambiando y evolucionando así como las sociedades se transforman progresivamente, junto con ella los diferentes criterios de belleza, de tal manera que los estándares de moda y belleza también cambian dentro de cada cultura. En la sociedad moderna, se puede ver claramente como las personas se preocupan cada día más por estar a la moda o lucir de tal forma que se acomode a las nuevas tendencias.

Por lo anterior, el objeto de estudio es indagar si los estereotipos de belleza afectan los procesos de selección en el mercado laboral.

Comúnmente los diferentes estudios de discriminación los dirigen hacia el sexo, la raza, el origen socioeconómico y uno de los temas más controversiales de la actualidad como lo es la orientación sexual de la comunidad LGTBI, porque son los factores sociales más relevantes por los que un trabajador es discriminado, pero poco se escucha de la discriminación por la apariencia física o la belleza, es por esto, que el fin de este estudio es dar a conocer si las personas en los procesos de selección en el trabajo, cuentan con los mismos derechos u oportunidades, por ser “feos” o “bonitos”.

Se tiene que hacer mención respecto a la importancia que se da en el ámbito investigativo a este tema, ya que los estudios hechos son precarios, esto surge del rastreo de fuentes que han trabajado sobre este tópico, siendo pocos los estudios dedicados a analizar la incidencia del papel de la belleza en el mercado de trabajo.

Es de gran importancia hacer un análisis socio jurídico a este tema, debido a que la primacía de la belleza en los procesos de selección de trabajo trae consigo violaciones al ordenamiento jurídico y por ende se da una vulneración a los derechos fundamentales de las personas, como lo es *“el derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”* (artículo 25, Constitución

Política 1991) no solamente plasmados en el sistema jurídico nacional sino también en los diferentes tratados y convenios internacionales, para ser más exactos convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y en específico el Convenio-111, Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) de 1958, el cual prohíbe expresamente en su artículo 1, criterio alguno de discriminación en el trabajo.

#### “Artículo 1

1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

(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;

(b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o *alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación* que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.” (Subrayas nuestras)”

## 2. Reflexiones

Es histórica la lucha que han tenido que enfrentar las personas para poder acceder a un empleo, pero en la actualidad es donde se ve más la necesidad de las personas por conseguir algún trabajo donde les sea remuneradas las actividades ejecutadas, como consecuencia de las tasas de sobrepoblación de la mayoría de países, fenómeno que se vive un poco más en los países en vía de desarrollo como Colombia.

Hoy las vacantes para un trabajo son muy escasas, razón por la cual las tasas de desempleo y trabajo informal son elevadas, tomado este último como una de las soluciones que las personas encuentran para su sustento económico y el de toda su familia. Es claro que hoy en día es clave tener estudios de bachiller, un título profesional y más importante aún tener experiencia en el campo para el que se quiere aspirar, la competencia es cada vez mayor, sin decir del “empujoncito” o “la palanca” que se hace casi necesario a la hora de encontrar trabajo.

A lo anterior se suma las diferentes causas de segregación ocupacional en el trabajo, ya sea la por la edad, sexo, raza, estrato socioeconómico, género o la apariencia física; respecto a estas últimas y en especial de la belleza es

donde este estudio se va a centrar. La doctrina que se encuentra sobre el tema de la discriminación laboral en razón del género es bastante, cosa que no ocurre con el papel que juega la belleza en los procesos de selección en el trabajo. Por ejemplo, en el libro *La brecha salarial en México con enfoque de género: capital humano, discriminación y selección muestral*. (Martínez y otros) Expresan que:

“De acuerdo a los postulados básicos de la teoría neoclásica sobre mercados de trabajo, si las mujeres están participando cada vez más en el trabajo remunerado, si obtienen mayor educación y más experiencia laboral, esto induciría una reestructuración importante en sus remuneraciones y en sus preferencias respecto del tipo de ocupación en que se emplean o que se les ofrece. Sin embargo, la evidencia empírica demuestra que la discriminación salarial y la segregación ocupacional son fenómenos aún vigentes.” (Martínez y otros, 2006)

do esta una forma de segregación ocupacional respecto al sexo y no son pocos los casos en los que se mantiene esta situación, aun cuando progresivamente se realizan avances en pro de su erradicación.

Así como esta clase de discriminación guiada por el sexo u orientación sexual se va atenuando, hoy en día la desigualdad en los procesos de selección en razón de la apariencia física y no de las competencias, se ha mantenido, en la medida que ha sido una problemática difícil de denunciar, de probar y con alto grado de subjetividad no valorable fácticamente.

En la doctrina especializada una de las investigaciones pioneras en trabajos de economía laboral relacionados con la discriminación en razón de la apariencia física, es la de los autores Hamermesh y Biddle (1994) quienes señalan que la apariencia física puede llegar a afectar los ingresos de las personas provocado por diferentes factores, ya sea por apartamientos de los clientes, por discriminación del empleador, o simplemente porque es mayor la productividad en determinadas ocupaciones de personas con mayor apariencia física. Así mismo los citados autores para analizar la repercusión de la apariencia en los salarios, practicaron una encuesta en Canadá, en la cual por medio de fotografías de distintas apariencias

Esto demuestra que a pesar de la histórica lucha de las mujeres por la igualdad en la sociedad para romper la brecha en el trabajo y la obtención paritaria de derechos, no ha sido posible eliminar este fenómeno social, aclarando que no en todos los lugares se continua con este problema, sien-

físicas se les pide a los participantes que las califiquen como; bellos, sobre el promedio, en el promedio, bajo el promedio y feo. Con los resultados de estas, ellos llegan a la conclusión de que los términos de belleza no varían mucho, tomando esto como un componente de evaluación objetiva para así evaluar los efectos de la belleza sobre los salarios de las personas. Ellos concluyen que las personas por debajo del promedio ganan menos que las personas de aspecto medio y estas menos que los bellos, donde “el castigo” a la simpleza es de 5 a 10 por ciento, ligeramente mayor que “el premio” a la belleza. (Hamermesh y Biddle, 1994)

Además de los anteriores resultados se encuentra algo muy interesante que arroja el estudio y es que no había una diferencia de género en el caso de selección de personal o desigualdad de salarios, ya que la exclusión no obedecía al género sino a la apariencia física.

Otro aspecto mencionado por Hamermesh y Biddle es que las mujeres con bajo promedio de belleza, presentan una tasa baja de participación laboral comparándolas con otras mujeres, y la tendencia es que consigan esposos con menores ganancias y capital humano. Con la investigación en cita, también se afirma la auto segregación de personas calificadas con

bajo promedio de belleza y respecto a las mujeres al contraer matrimonio generalmente su esposo es menor al promedio de belleza sin importar si la mujer se encuentra sobre o abajo del promedio. (Hamermesh y Biddle, 1994)

Se hace advertencia que no en todos los casos se presenta, pero sí tiene una gran influencia en los casos de selección para el trabajo; las personas de mejor apariencia son las que tienen más opción en las ocupaciones donde la belleza es esencial y productiva, dándose una discriminación por parte de los empleadores debido a las necesidades personales y las exigencias de un mercado basado en la vanidad y en estereotipos de belleza; esto lo expresa Andrés Martínez, jefe de Recursos Humanos de una importante empresa internacional de servicios, al mencionar que “determinados puestos requieren personas con habilidad social, cualidad que implica crear empatía, es decir, que se tenga una mejor percepción de nosotros, donde los rasgos físicos tienen un papel fundamental. Por ejemplo, una persona que tenga un rostro más simétrico, tiene más oportunidad de colocar un producto. No es un criterio de desempeño, pero si abre posibilidades en el trabajo en una sociedad que demanda belleza”. (Revista fucsia.co, belleza y salud).

Otra investigación hecha a cerca del tema, tiene que ver acerca de la segregación laboral por motivos de obesidad, este es un estudio publicado en *International Journal of Obesity*, realizado en conjunto por investigadores de la Universidad de Manchester (Reino Unido) y la Universidad de Monash (Australia), el cual reveló que las mujeres obesas sufren de discriminación laboral a la hora aplicar a un trabajo debido a su peso. Para hacer esta investigación se tomaron hojas de vida en las cuales se aportaban las fotografías de las diferentes candidatas, las cuales fueron enviadas a diversas ofertas de trabajo. Estos documentos se mostraron luego a los responsables de contratación de las empresas que debían clasificarlos según su aptitud. “Usamos fotografías de mujeres antes y después de someterse a cirugía bariátrica, y las clasificaciones fueron distintas en función de si la HV contenía una foto de una mujer obesa (índice de masa corporal o IMC 38-41) o una foto de la misma mujer con un peso dentro del rango considerado normal (IMC 22-24). **Tras el experimento, encontramos una fuerte discriminación por obesidad en todos los criterios de selección laboral, como sueldo inicial, potencial de liderazgo y probabilidad de seleccionar a una candidata obesa para el empleo**” (Subrayas nuestras),

asegura el doctor Kerry O'Brien, responsable de la investigación.

La anterior situación ha llevado que en la práctica, muchas personas no incluyan ningún tipo de fotografía en las hojas de vida para evitar que no sean seleccionados para el trabajo debido a la apariencia física, pues los empleadores muchas veces se dejan llevar por cuestiones puramente estéticas. (*International Journal of Obesity, revista Fucsia.co*).

En el caso colombiano, millones de personas despiertan con la ilusión de conseguir un empleo, salen en busca de esté y se enfrentan nuevamente con múltiples respuestas negativas a su deseo de conseguir un trabajo o lo remunerado no es justo en comparación con las actividades desarrolladas por otros y sus propias competencias, muchos aceptan por cuestiones de necesidad imperantes en toda Colombia y así permitiendo violaciones flagrantes a sus derechos tanto humanos como laborales.

En la vida diaria se ven casos de preferencia por los bellos o apuestos en diferentes aspectos, como lo es en un bus, en la academia, en el trabajo y hasta en la familia. Pues este fenómeno de discriminación a las personas con bajo “promedio de belleza” es un problema que traspasa las fronteras de Colombia. La afecta-

ción a nivel mundial se ve reflejada en las diferentes actividades vitales, como por ejemplo en la educación y en el trabajo, según algunos estudios desarrollados en los Estados Unidos se ha encontrado que el ser “feo” o estar por debajo de los promedios estéticos de la sociedad, pueden repercutir en el desempeño académico de los estudiantes, debido a que los más bonitos, logran una mejor relación y atención por parte del profesor y sus compañeros de estudio. Respecto a los procesos de selección en el trabajo, los empleadores en la mayoría de los casos contratan a alguien con buena apariencia física, incluso llegan a aumentar la remuneración, porque para ellos es más rentable y placentero tener a alguien apuesto, aunado a una mejora de la imagen de su negocio o empresa. Esto fue motivación suficiente para que se promulgara en Estados Unidos una normativa en el capítulo de discriminación laboral que sancionara aquellas empresas que segregaban por la apariencia física. Esto lo explica muy bien la investigadora María Paula Saffon, Investigadora de DeJuSticia y profesora de las Universidades de los Andes y del Rosario, cuando expresa que:

“Ahora bien, el problema de la discriminación por razones de fealdad es que, a diferencia de otras formas de discriminación basadas en la raza, la religión o el género,

resulta muy difícil de identificar y, por ende, de denunciar y evitar. De hecho, siempre existirán otras razones detrás de las cuales puede esconderse la verdadera motivación de un profesor para poner una peor nota a un estudiante o de un empleador para no contratar a un trabajador por el hecho de ser feo. Además, siempre podrá acudirse al argumento de que la estética es subjetiva y de que, por tanto, la discriminación fundada en ella es imposible de controlar, pues lo que para unos es feo para otros puede ser bonito.” (SAFFON, 2006)

Se encuentran en Colombia pocas demandas laborales respecto a la segregación del trabajo por la apariencia física a pesar de ser una realidad social que afecta derechos fundamentales de las personas, por lo mismo hay carencia de jurisprudencia y doctrina; pero esto no quiere decir que no sea un tema evidente ante la sociedad y de gran importancia, que aqueja por un estudio serio y detallado, ya que el derecho al trabajo tiene una protección normativa no solo a nivel nacional sino internacional que contempla y vela por el respeto y cumplimiento de los derechos de los trabajadores.

Son bastantes los casos y estudios acuciosos respecto a la discriminación laboral en razón del género y las discapacidades tanto físicas como

mentales, por supuesto tomando la discriminación desde sus dos aspectos, discriminación positiva y negativa. Para el caso de la segregación en el trabajo por la belleza no cabe duda de las violaciones a varios derechos fundamentales, como los consagrados en la constitución, empezando por su preámbulo debido a que no se estaría cumpliendo con los principios de trabajo, justicia e igualdad que en él se contempla, también se transgrede lo consagrado en el artículo 5 de la Constitución Nacional donde el Estado reconoce la primacía de los derechos inalienables de las personas sin ningún tipo de discriminación. El artículo 13 de la Carta Política consagra el derecho fundamental a la igualdad, siendo evidente su violación ante los casos de segregación laboral por las cuestiones estéticas, pues el artículo en mención prescribe que:

“Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.” (Constitución Política, 1991)

Son demasiados los casos que han llegado a la corte constitucional a cerca de la desigualdad y la discriminación

laboral, gracias a sus sentencias se ha podido ampliar más el concepto y hacer un mejor análisis al respecto, más sin embargo no se encuentra jurisprudencia acerca de la segregación ocupacional por la belleza en el trabajo. Así las cosas se está frente a un vacío jurisprudencial parcial, en la medida que se trata la discriminación pero no en razón de los estereotipos físicos, debiéndose acoger una interpretación de la jurisprudencia que de recibo a lo planteado por la Corte Constitucional en materia de discriminación, realizando una lectura racional para que sea aplicable a la discriminación presente en los procesos de selección.

La Corte Constitucional en sentencia SU-256/1996, al referirse a la prohibición de toda clase de conductas que constituyan discriminación y al derecho a un trato en condiciones igualdad, manifestó:

*“El Estado no puede permitir tal discriminación, básicamente por dos razones: Primera, porque la dignidad humana impide que cualquier sujeto de derecho sea objeto de un trato discriminatorio, pues la discriminación, per se, es un acto injusto y el Estado de derecho se fundamenta en la justicia, con base en la cual construye el orden social.”* (Sentencia SU-256, 1996)

Así mismo trata el derecho a la igualdad expresando:



*“(...) el derecho a la igualdad, de acuerdo con el artículo 13 superior, comporta el deber irrenunciable del Estado de proteger especialmente a quienes se encuentran en condiciones de inferioridad manifiesta. Ya esta Corporación ha señalado como criterios orientadores de la igualdad, la proporcionalidad y la razonabilidad. La primera se encamina a establecer la adecuación entre la necesidad y la forma protectora; la segunda busca el criterio prudencial de guardar un equilibrio y evitar a toda costa la arbitrariedad absoluta, la discrecionalidad infundada y, por, sobre todo, la discriminación. (...)”* (Sentencia SU-256, 1996)

En el tema de estudio se presenta un incumplimiento al artículo 25 constitucional debido a que por cuestiones estéticas no se le permite el acceso al trabajo siendo este un derecho que no puede presentar ningún tipo de barreras, así lo expresa el siguiente artículo. *“El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”*.

En otra orbita encontramos el fenómeno de la globalización y la internacionalización del derecho del trabajo que vincula a Colombia, por ejemplo, en el artículo 2o. de la Declaración Universal de Derechos Humanos establece que

todos los derechos proclamados en los textos internacionales de derechos humanos, *ninguna persona puede ser objeto de ninguna discriminación, ni de ninguna arbitrariedad por razón de su situación*. De acuerdo con esto sería ilógico que a una persona se le tratara de manera diferente en razón a su apariencia física no respetándole derechos humanos. Adicionalmente se encuentra la Organización Internacional del trabajo (OIT) dedicada a la conformación de un conjunto de principios y normas internacionales del trabajo. Algunos convenios de esta organización son tratados adoptados y ratificados por el órgano legislativo de cada país miembro, en Colombia el inciso 4 del artículo 53 de la constitución nacional de Colombia establece: *“los convenios internacionales de trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna”*.

La corte constitucional, en sentencia C- 562 de 22 de octubre de 1992, afirma:

*“un convenio internacional del trabajo no vincula a un Estado sino hasta cuando éste lo ratifica, ratificación que no tiene el significado y alcance que se ha dado a esta figura jurídica en el derecho internacional. En efecto, los convenios de la OIT, desde el punto de vista internacional, carecen formalmente de ‘ratificación’, pues solamente se requiere de la información a su*

*director general sobre la aprobación del mismo por parte de la autoridad legislativa interna en nuestro caso del Congreso de la República” (Sentencia C- 562,1992)*

Es así, como en el denominado bloque de constitucionalidad encontramos los tratados y convenios ratificados por Colombia, que se incorporan en la legislación interna y que pasan a tener el carácter de obligatorio cumplimiento. El convenio que se desconoce cuándo se presentan casos de discriminación laboral, en el presente caso por criterios de belleza es el convenio C-III, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación del año 1958. Los procesos de selección para el trabajo que se vean afectados por la apariencia física atacan el artículo 1 del presente convenio como se observa pues este expresa:

“Artículo 1

1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

(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;

(b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o *alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación* que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.” (Subrayas nuestras)”

Estos convenios como se dijo anteriormente son vinculantes pues hacen parte del bloque de constitucionalidad, más aún el convenio III, el cual hace parte entre uno de los ocho convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, es decir que están en el mismo rango de la Constitución y sería aplicables aun cuando no se hubiese suscrito por Colombia, discusión que no daremos en la medida que Colombia sí ha suscrito el convenio III, más aún es norma de forzosa observación para los Estados para la creación políticas públicas de empleo y al momento de regular las relaciones del trabajo.

### 3. Conclusión

Tomando como centro de estudio la segregación ocupacional en razón de la belleza se evidencia como hay una afectación directa a la ocupación

y trato laboral. La discriminación laboral por la apariencia física se mostró como una problemática social debido a que se presenta en las diferentes actividades vitales, en la calle, en el colegio y especialmente en lo laboral, formando el objeto de nuestra investigación. A través del desarrollo del presente artículo se mostró la afectación de los derechos laborales a las personas en razón a la discriminación por parte de los empleadores ya sea en el momento de selección de un empleo o durante la ejecución de las actividades laborales, pues el trato difiere según un mayor o menor grado de belleza.

Se muestra como problemática socio jurídica debido a la afectación directa a la dignidad humana del sujeto pasivo, desconociendo los derechos como personas y como trabajadores, sin tener en cuenta el género a la hora de hacer juicios respecto a la belleza, pues este fenómeno afecta tanto a hombres como a mujeres. También se presentó como en Colombia pocos casos están bajo conocimiento de los jueces, dado que las personas no llevan esto a instancias judiciales porque simplemente lo ven como algo común, sabiendo la preferencia que se tiene en la sociedad por lo bello, en menosprecio de lo no agradable, o lo “feo” para algunos, dejando de lado la utilidad y conocimientos potenciales que puede tener una persona a la cual

solo se le juzga por su belleza, mas no por sus competencias.

Es por esta razón que las personas deben conocer que tienen derechos los cuales pueden hacerlos valer por los diferentes mecanismos judiciales que el Estado de derecho brinda, dejando claro a los empleadores y haciéndoles cambiar su visión, que lo importante en el trabajo no es la apariencia física, sino la capacidad intelectual y competencia que una persona posee para el desarrollo de las actividades asignadas. Así mismo es vital que en Colombia se reconozcan y respeten los derechos fundamentales como el trabajo y la igualdad en los procesos de selección para el trabajo por motivos de la apariencia física, además de denunciar los diferentes casos de segregación ocupacional en estos en razón de la belleza, para que así se enriquezca la doctrina y la jurisprudencia en este aspecto. Librándonos de la concepción de que el ser bonito es un premio y ser feo un castigo.

## Bibliografía

- Blanco Rivera, O.A. (S.F) La globalización y la internacionalización del derecho del trabajo.
- Constitución Política de Colombia, 1991
- Corte Constitucional, SU-256 de 1996, M.P. Vladimiro Naranjo Mesa.

- Corte Constitucional, Sentencia C- 562 de de 1992, M.P. Jaime Sanin Greiffenstein
- Laertius, D., *Las vidas y opiniones de filósofos eminentes*, 2007, Alianza Editorial, Trad. Carlos García Gual.
- Hamermesh y Jeff E. Biddle, *La Belleza y el Mercado de Trabajo* Daniel S. La revisión económica americana Vol. 84, Nº 5 (diciembre de 1994), págs. 1174-1194, Publicado por: American Economic Association Hamermesh y Biddle (1994).
- Martínez, A. Revista Fucsia.co, Sección belleza y salud, *Sin trabajo por feo*.
- Revista Fucsia.co, *Estudio publicado por, International Journal of Obesity*.
- Saffon, M.P. *La discriminación de los feos*, (abril de 2006), Revista Semana, opinión.
- Martínez J, Acevedo Flores I., Gloria J. *La brecha salarial en México con enfoque de género: capital humano, discriminación y selección muestral*. México, D.F., MX: Red Ciencia UANL, 2006.