



DISCRIMINACIÓN RELIGIOSA Y TRATOS PREFERENCIALES EN EL LUGAR DE TRABAJO: CASOS DE UNIVERSIDADES DE INSPIRACIÓN RELIGIOSA EN PUEBLA, AGUASCALIENTES Y EL DISTRITO FEDERAL

Religious discrimination and preferential treatment in the workplace: cases of religious inspiration university of Puebla, Aguascalientes and México City

Dra. Ruth Cavazos-Arroyo* Universidad Nacional Autónoma de México; Dra. Judith Cavazos-Arroyo, Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla y Mtro. Alejandro Melchor Ascencio, Universidad Tecnológica del Norte de Aguascalientes

*Autora responsable: rcavazos@fca.unam.mx

RESUMEN

Este trabajo de investigación analiza, dentro del entorno laboral de universidades de inspiración religiosa, si el ser coreligionario en la fe dominante ofrece preferencias de desarrollo profesional o, en caso contrario, si se discrimina y se limita a los creyentes de alguna minoría religiosa que tenga presencia en la misma institución. El estudio se delimitó a las ciudades de Aguascalientes, Distrito Federal y Puebla, realizándose ocho entrevistas a profundidad. Las categorías resultantes llevan a reflexionar sobre paradojas existentes a través de la cultura organizacional y las políticas respecto a la discriminación y tratos preferenciales, la importancia de la diversidad e identidad en el lugar de trabajo, la inclusión y exclusión, así como la presencia de estrategias proselitistas.

PALABRAS CLAVE: discriminación, tratos preferenciales, lugar de trabajo, universidades de inspiración religiosa.

ABSTRACT

This research analyzes the work context of faith-based universities, if the fellow believer of the dominant faith provides preferences for professional development or otherwise, if it discriminates and is limited to a minority of religious believers to have presence in the same institution. The study was made in the cities of Aguascalientes, México City and Puebla, performing eight in depth interviews. The resulting categories help to have an insight on paradoxes through the existing organizational culture and policies regarding discrimination and preferential treatment, the importance of diversity and identity in the workplace, inclusion and exclusion, and the presence of strategies proselytizing.

KEY WORDS: discrimination, preferential treatment, workplace, faith-based universities.

INTRODUCCIÓN

La manifestación personal de las creencias religiosas dentro de la universidad puede ser el estigma que privilegie o condene el desarrollo profesional de un colaborador de una institución de educación superior (IES) con alguna inclinación religiosa. La equidad en las oportunidades laborales y la religión en el lugar de trabajo han sido analizadas desde diferentes perspectivas (económica, legal, sindical, etc.); sin embargo, estos son aspectos cuya relevancia parece acentuarse en la medida que se genera en el contexto una mayor diversidad religiosa, por lo que deben ser profundizados (Chi-Chen y Kleiner, 2001). Así, esta investigación pretende identificar apreciaciones, sentimientos y características que empleados académicos y administrativos perciben sobre los tratos preferenciales y la discriminación religiosa hacia los colaboradores dentro de IES de inspiración religiosa en tres ciudades mexicanas.

En México es un hecho el incremento en las actividades religiosas y el aumento del número de iglesias y sectas de origen cristiano (Várguez, 1998); pese a ello, los informes de igualdad entre mujeres y hombres en el país no incluyen el rubro religioso en la evaluación sobre la discriminación.

Muchas organizaciones surgen incluyendo en su filosofía y cultura organizacional aspectos que provienen de una inspiración religiosa, actuando muchas de ellas, en lo posible, bajo una política religiosa organizacional incluyente que evite la discriminación, respetando e integrando a todas las personas que laboran en un centro de trabajo por igual

NÚM.	PSEUDÓNIMO	RELIGIÓN	GÉNERO	CARGO	ANTIGÜEDAD
1	Guadalupe Pérez	Cristiana	Femenino	Académico	20 años
2	Manuel González	Católica	Masculino	Administrativo	4 años
3	Fabiola Rodríguez	Católica	Femenino	Académico	4 años
4	Salvador Esparza	Católica	Masculino	Académico-administrativo	3 años
5	Adrián Martínez	Católica	Masculino	Académico	10 años
6	Luis Ramírez	Católica	Masculino	Académico	4 años
7	Simona Barrera	Católica	Femenino	Académico-administrativo	14 años
8	Soledad Peña	Católica	Femenino	Académico	7 años



TABLA 1.

Características de los informantes.

(Rodríguez, 2001) sin que sus creencias sean un impedimento para que los individuos prosperen dentro de su lugar de trabajo con las mismas oportunidades como resultado de la tolerancia a la pluralidad religiosa (Várguez, 2000).

Se espera que un empleado no sea discriminado ni tenga tratos preferenciales por sus creencias religiosas en relación con la naturaleza y tareas del trabajo, la capacitación, la compensación ni su participación en observancias religiosas, pues las religiones tienen la función de integrar, además de generar elementos diferenciales mas no desigualdades entre las personas (Schmidt, 2003). Pese a lo anterior, la realidad muestra que los cargos por discriminación religiosa en el lugar de trabajo se están incrementando en algunos contextos (Conlin, 1999).

A pesar de que ninguna organización debería maximizar o minimizar la libertad religiosa en el lugar de trabajo, algunas organizaciones buscan crear un ambiente aceptable que reduzca los riesgos de conflictos y litigios relacionados con este aspecto (Brecheen y Kleiner, 2000). Por otro lado, también existen organizaciones que directa o indirectamente afectan la libertad religiosa de sus miembros, perjudicando la convivencia entre los integrantes del centro de trabajo, sin tomar como referencia las diferencias y sensibilidades religiosas (Rodríguez, 2001); incluso algunas organizaciones pueden propiciar acciones, respaldadas por las autoridades o propietarios, para ganar adeptos (Várguez, 2000).

En la medida en que una organización no esté familiarizada con la variedad de culturas y religiones, existe más posibilidad de discriminación religiosa especialmente contra las personas consideradas “diferentes” (Silva, 2003). Esta discriminación puede ocurrir de diversas formas, sin embargo, Chi-Chen y Kleiner (2001) consideran que los elementos más comunes son la reducción o minimización de las creencias de otros, bromas religiosas, servicios obligatorios o forzados (sea a través de la oración, servicios conmemorativos o cualquier acto de ejecución o asistencia no voluntaria), oraciones públicas excluyentes (por ejemplo, cerrarlas en nombre de Jesús), la no asociación con ciertas personas por sus creencias religiosas, falla en proveer servicios alternativos para todos los individuos con diferentes creencias en el lugar de trabajo y falta de interés. En la discriminación, el individuo religiosamente distinto no tiene

lugar en el grupo y es rechazado por ser parte de otro credo. Esta mentalidad religiosa exclusiva y represiva puede llegar a tener una justificación religiosa equivocada de la realidad que se vive, rechazando a quienes no profesan las mismas ideas religiosas (Ramírez, 2004).

Las creencias y prácticas religiosas pueden afectar directamente la productividad y la eficiencia, resultando en redefinición de roles, conflictos con las políticas establecidas, ausentismo, costos administrativos, impactos salariales, revisión de horarios de trabajo, tratamiento preferencial, impacto negativo en otros trabajadores, modificación de funciones laborales e incluso alteración de la relación con el sindicato (Inman e Inman, 2003). Las políticas organizacionales son un tema importante que puede crear conflictos con temas de libertad religiosa en el lugar de trabajo. La práctica del proselitismo puede provocar un ambiente laboral hostil (Zachary, 1996). Por su parte, Brecheen y Kleiner (2000) refieren otras políticas como la prohibición de lectura de materiales religiosos durante el periodo laboral o en las instalaciones de la empresa, la prohibición del uso de joyería religiosa fuera del uniforme de trabajo, la venta de boletos o cualquier otro incentivo de índole religiosa entre compañeros de trabajo.

Por otro lado, Montañó (2004) considera que las organizaciones constituyen un espacio social preponderante para el individuo y la comunidad. En ellas se entretienen no solo funcionalidades y estructuras, sino aspiraciones y temores de quienes las conforman. En este marco, aspectos como el poder, el conocimiento, el cambio y la identidad representan dimensiones de primer orden que permiten otorgar un nuevo sentido a nuestra cotidianidad organizacional.

METODOLOGÍA

Se desarrolló una investigación cualitativa aplicando ocho entrevistas a profundidad a empleados de IES de inspiración religiosa en Puebla, Distrito Federal y Aguascalientes. Tres de ellas se aplicaron en Puebla, dos en el Distrito Federal y las otras tres en Aguascalientes. Siete de los entrevistados laboraban en universidades de inspiración católica y uno de ellos en una universidad protestante.

Sujetos de estudio. El criterio para seleccionar a los entrevistados se dio a partir de que los informantes fueran pro-



UNIVERSIDAD POPULAR AUTÓNOMA DEL ESTADO DE PUEBLA

Fuente: <http://static.panoramio.com/photos/original/12468873.jpg>

fesores de tiempo completo u hora clase, o bien, que laboraran como personal administrativo contratado a jornada completa por una IES de inspiración religiosa en cualquiera de las tres ciudades mencionadas anteriormente. El género, la edad, así como la religión o ausencia de ella no se consideraron para la selección, sin embargo, durante las entrevistas se fueron mencionando algunas características particulares de los informantes (tabla 1).

RESULTADOS

En función de la información aportada en las entrevistas algunos temas fueron relevantes y en algunos de ellos se agruparon subcategorías. Así, surgieron seis temas: las percepciones sobre el lugar de trabajo, las políticas del lugar de trabajo, proselitismo institucional y personal, actos religiosos, relaciones sociales en el lugar de trabajo, posiciones y tratos asimétricos.

1. Percepciones sobre el lugar de trabajo

La percepción de trabajar en un lugar de inspiración religiosa refleja dos miradas: una positiva que muestra a las IES de inspiración religiosa como lugares donde se practican los valores que se enseñan y con una percepción de profesionalismo. Como Guadalupe Pérez, quien menciona: “la universidad tiene un ambiente sano, cordial, respetuoso”. Sin embargo, también algunos informantes reflejan que puede ser un lugar de trabajo donde se dan abusos cuando la cultura organizacional sustentada en una religión difiere de la propia: “... tienen una buena intención con respecto a la formación de valores y formación académica, pero creo que abusan de la parte religiosa para convencer a la gente o generar lealtad” (Manuel González).

Los sentimientos que provoca laborar en una IES de inspiración religiosa están íntimamente relacionados con la percepción que se tiene de la institución y sus políticas, como el caso de Simona Barrera, quien expresa: “Es una bendición y me considero afortunada de estar en una institución donde puedo ir a misa y comulgar todos los días en el centro de trabajo”. En algunos casos, los sentimientos son

libertad así como la sensación de ser valorado y respetado. Sin embargo, en otros, tal como Manuel González menciona, se encuentran “sentimientos encontrados”, sea porque se piensa que la educación debe ser totalmente laica, porque el trato no es igualitario entre hombres y mujeres y se piensa que es un reflejo de los principios religiosos que sigue la institución o bien por la convicción de saberse diferente y no identificado con la cultura organizacional, provocando muchas veces rechazo, sentimiento de ser ofendido y disgusto.

2. Políticas del lugar de trabajo

Las IES de inspiración religiosa siguen, al igual que otras organizaciones, una serie de políticas que formalizan y marcan sus relaciones con los empleados administrativos, profesores, estudiantes e incluso la vinculación con otras organizaciones. En algunos casos los informantes refieren políticas que están orientadas a minimizar las diferencias y evitar conflictos religiosos, destacando la existencia de apertura, laicismo, respeto y con la libertad de participar en los actos religiosos o no hacerlo. Sin embargo, al tratarse de IES religiosas algunos perciben que las políticas incentivan las diferencias religiosas destacándose en una universidad de línea protestante la percepción de políticas misóginas, beneficio de becas a miembros de la misma práctica religiosa y la dinámica de las reuniones con el personal. En el caso de IES de inspiración católica se considera la concesión de días para asistir a eventos religiosos (como las peregrinaciones) y las concesiones a los estudiantes seminaristas a diferencia de otros estudiantes. Un ejemplo claro de las diferencias lo manifiesta Fabiola Rodríguez:

También, que feo que lo diga, pero son misóginos... pero tiene lógica, los católicos le damos su lugar a la virgencita de Guadalupe, pero si tomo de referencia a esta religión entonces veo una clara diferencia de lo femenino y lo masculino en los protestantes... el alcohol está prohibidísimo en cualquier evento... los estudiantes que pertenecen a la iglesia tienen una beca más alta que los no protestantes, tienen una beca del 100 %... y en las cenas de diciembre, de



Fuente: <http://octavodia.mx/wp-content/gallery/unam/unam-2.jpg>

fin de año y día del maestro no se puede fumar, se empieza puntual y el que entró pues entró y el que no, aunque hayas llegado tarde, con la pena te quedas afuera... en las actividades de integración todos cantamos y aplaudimos y okey, respeto... algunas veces canciones propias de las actividades y otras son alabanzas, pero respeto y lo hago. Otras cosas tienen que ver con la religión y lo sigues, lo haces porque sabes que es un momento de respeto y agachas la cabeza y sigas o no sigas la oración pues lo haces... Una parte crítica es que esposos no pueden trabajar en la universidad, pero si una persona anda con otra persona, pero no están casados pueden mantener su relación siempre y cuando no estén casados.

Soledad Peña, por el contrario, comenta que son a los varones a los que se discrimina en su centro de trabajo, puesto que más del 80 % de la planta docente son mujeres con alguna inspiración religiosa. El jefe es una figura central para conciliar o acentuar las diferencias, haciendo el ambiente y la práctica de las políticas de trabajo más agradable o difícil. El jefe o jefa puede permitir cierta flexibilidad o bien puede ejercer presión.

3. Proselitismo institucional y personal

Los actos proselitistas se identifican con claridad de las instituciones hacia la comunidad universitaria especialmente a través de evangelización, campañas de servicio social, cursos de biblia, proyectos religiosos en algunas asignaturas, conferencias, colaboración con grupos religiosos, avisos de actividades religiosas en los salones, misiones y festejos religiosos. Se encontró que en las IES religiosas, al menos un departamento es el que se encarga de coordinar

y estimular las actividades religiosas y en la mayor parte de los casos este no toma un nombre religioso (vicerrectoría de formación, coordinación de humanidades, asesoría pedagógica y en un solo caso se denominó capellanía), pero también existen informalmente directores, maestros o guías espirituales que profesan activamente la fe religiosa dominante y realizan actividades proselitistas de forma directa, promoviendo su fe, así como las actividades y la confesión.

Cuando se pertenece a una religión diferente a la de la institución también se manifiestan actividades proselitistas, sin embargo, estas son realizadas de forma sutil, discreta y respetuosa desde el punto de vista de quien la realiza, especialmente debido a las creencias de la institución religiosa. La mayor parte de los que profesan otra religión dicen realizar actividades de este tipo, principalmente fuera de la institución, ya que hacerlo dentro puede ocasionarles problemas. Una de las informantes indicó que en algunas ocasiones le alberga un sentimiento de culpa por no proclamar la palabra de Dios con todos los que pudiera hacerlo.

4. Actos religiosos

Las IES de inspiración católica parecen mostrarse más flexibles y abiertas, dejando como voluntaria la asistencia a actos de carácter religioso. Sin embargo, algunos informantes consideran que existe una insistencia sutil, especialmente para comunicar o invitar a los actos, tal como Salvador Esparza manifestó, diciendo que una persona pasa a los salones, o como Manuel González expresó mencionando: “ahora que soy jefe, me piden que en las juntas se invite a profesores, que vayas a los actos, que pongas el ejemplo. Es como si fueras la carnada. Antes, cuando era profesor, no me pasaba eso”.



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL NORTE DE AGUASCALIENTES

Fuente: <http://www.utna.edu.mx/>

Para el personal de la IES de inspiración protestante hay actividades religiosas que son consideradas ineludibles, como el caso de algunas conferencias y los desayunos cristianos que se realizan dos veces por año, uno por semestre. Los asistentes pagan una cuota de recuperación por su desayuno y participan en comisiones durante el evento. Su asistencia o inasistencia repercute en el incentivo económico semestral que la universidad da al personal y que se sustenta en el pago de tres días de salario si el empleado no los ocupa. Entonces, a quien no asiste al evento le cuenta como un día económico.

5. Relaciones sociales en el lugar de trabajo

En general, los informantes consideran que las relaciones sociales que se establecen son agradables y de respeto entre la diversidad de creencias religiosas de los individuos, sustentándose en la tolerancia y el respeto que se tienen las personas en la convivencia diaria. Fabiola Rodríguez lo expresa diciendo que: “se permite la sociabilidad y te das cuenta que hay diferentes religiones”. Algunos utilizan de forma sutil el espacio de las relaciones sociales para realizar actividades proselitistas o bien otros prefieren no manifestar su preferencia religiosa dentro de su microentorno.

La exclusión de las personas por pertenecer a otro tipo de creencias de carácter religioso no se manifiesta de manera directa; de hecho la percepción de la mayor parte de los informantes manifiesta que no se evidencia exclusión porque generalmente los miembros de otras denominaciones no llaman la atención. Manuel González lo explica de la siguiente manera: “yo formo parte de las creencias de la universidad, pero estoy seguro que si no fuera así me sentiría un poco excluido”.

Dentro de la interacción social se encontraron tres comportamientos discriminatorios: minimización, el uso de bromas religiosas y, con menor presencia, las oraciones públicas, coincidiendo con lo propuesto por Chi-Chen y Kleiner (2001).

6. Posiciones y tratos asimétricos

Los tratos preferenciales manifiestan elementos diferenciales (Schmidt, 2003) que tienden a provocar desigualdades entre los colaboradores de una organización. Los resultados de la investigación muestran la presencia de los siguientes tratos: a) contratación por coincidir con las creencias de la universidad y experiencia en la contratación personal; b) flexibilidad y ausentismo por cuestiones religiosas; y c) impactos salariales, ascensos y premios por motivos religiosos.

DISCUSIONES E IMPLICACIONES

Los resultados reflejaron que el lugar de trabajo funciona como un espacio económico, político, simbólico y social donde se conjuntan múltiples intereses de diferentes agentes. Aun cuando las organizaciones buscan actuar con flexibilidad, generar el desarrollo de habilidades y participación de sus miembros para el logro de los objetivos, también enfrentan retos y áreas de oportunidad para gestar lugares de trabajo más inclusivos aun cuando la misión y visión de la organización sean sostenidas por un determinado credo religioso. Al respecto, Vergara (1999) sostiene que la universidad de inspiración cristiana debe comunicar claramente sus intereses más profundos sustentándose en una opinión democrática a través del consenso. Sin embargo, el gran riesgo se enfrenta en la presencia o ausencia de una cultura organizacional sustentada en la diversidad cultural y el compromiso, pudiendo caerse en conductas de intolerancia, protagonismo autoritario e impunidad.

El fomento de una cultura basada en la diversidad expresa la pluralidad de las diferencias sin negación, discriminación o exclusión bajo el derecho de ser distinto con expresiones de reciprocidad, complementariedad, corresponsabilidad e integración. Las diferencias se relacionan con las identidades, ya que, por un lado, permiten la pertenencia, así como la identificación con el otro en lo biológico, étnico, cultural, intelectual, vocacional, emocional, etc. (Guédez, 2005). La generación de una educación plural requiere de una gestión educativa en

la diversidad, lo que involucra conexiones globales y locales de las instituciones educativas, la aceptación de múltiples perspectivas, la concepción del mundo como un sistema, la reducción de prejuicios, el desarrollo de competencias cross-culturales en la cultura organizacional y en los estudiantes, el desarrollo de habilidades de investigación, el fomento de la participación comunitaria y el uso de tecnologías electrónicas (Landorf y Nevin, 2007).

Los procesos de socialización en las organizaciones se ven influidos por las manifestaciones de una cultura que tiende a ejercer la simetría o la asimetría. En algunos casos, las prácticas o políticas incluyentes en el lugar de trabajo pueden generar una “inclusión excluyente” provocando una integración social perversa a través de la presión que impone lo que se entiende como “normalidad” en el centro de trabajo (Skliar y Baptista, 2001). Así, una determinada fe religiosa puede cubrir más idóneamente un perfil de puesto en algunas universidades de inspiración religiosa porque se puede representar y reproducir con mayor éxito la cultura de la institución. La inclusión-exclusión puede tener repercusiones en factores de índole económico, social y psicológico especialmente en la productividad, el ausentismo, los salarios y los ascensos.

Existe una estrecha relación entre el reclutamiento y las estrategias proselitistas en las organizaciones religiosas (Amegeiras, 1991). De forma estructurada y bien organizada, las instituciones educativas de inspiración religiosa cuentan con departamentos y personal capacitado para planear, coordinar, ejecutar y comunicar actividades proselitistas de participación voluntaria. Sin embargo, la socialización facilita, a través

de prácticas informales y bajo ciertas circunstancias, el proselitismo de practicantes de diferentes religiones.

A partir de esta aproximación de carácter exploratorio se abren múltiples posibilidades para trabajos futuros en la línea de investigación, especialmente en la identificación de la dimensionalidad de los tratos preferenciales y su validación en trabajos cuantitativos. Así como el impacto de la diversidad e identidad y la inclusión-exclusión en la productividad y sus posibles implicaciones laborales.

CONCLUSIONES

El lugar de trabajo tiene múltiples representaciones para los miembros de una organización ya que además de proporcionar el sustento para la vida de quienes colaboran en él, las heterogeneidades convergen hacia un objetivo común sustentado en la misión y la visión organizacional, por lo que la gestión de una institución sostenida por un paradigma religioso requiere también de una eficiente administración de la diversidad cultural y las creencias.

Esto implica, más que la comprensión de las semejanzas y diferencias y la minimización de exclusión y conflicto, el desarrollo de políticas y prácticas organizacionales de aceptación, respeto, tolerancia y exploración de las diferencias. El reto para los estrategas de las instituciones de educación superior de inspiración religiosa se encuentra en generar ambientes organizacionales sustentados en aquellos valores, creencias y comportamientos que, sostenidos en sus principios como institución, también le permitan reconocer la diversidad de sus miembros promoviendo el sentido de pertenencia pese a las diferencias.■

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amegeiras, A. (1991). “Estrategias proselitistas, prácticas de reclutamiento y vida cotidiana, en organizaciones religiosas del conurbano bonaerense”, en *Sociedad y Religión*. 8: 24-40.
- Brecheen, M. y Kleiner, B. (2000). “New Developments Concerning Religious Discrimination”, en *Journal of Equal Opportunities International*. 10(8): 17-23.
- Conlin, M. (1999). “The growing presence of spirituality in corporate”, en *America. Business Week*. 3653(1): 150-158.
- Chi-Chen, H. y Kleiner, B. (2001). “New Developments Concerning Religious Discrimination in the Workplace”, en *International Journal of Sociology and Social Policy*. 21(8): 128-136.
- Guédez, V. (2005). “La diversidad y la inclusión: implicaciones para la cultura y la educación”, en *Sapiens*. 6(1): 107-132.
- Inman, D. e Inman, A. (2003). “The workplace religious freedom act: ADA problems under a new name”, en *Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues*. 6(1): 41-51.
- Landorf, H. y Nevin, A. (2007). “Inclusive global education: implications for social justice”, en *Journal of Educational Administration*. 45(6): 711-723.
- Montaño, L. (2004). *Los estudios organizacionales en México: cambio, poder e identidad*. Ed. Porrúa.
- Ramírez, J. (2004). “Somos católicos... No insista. ¿Devoción popular o exclusión del otro?”, en *Revista de Ciencias Sociales*. 4(106): 191-202.
- Rodríguez, A. (2001). “Religión y política en Cuba. Argucias de las identidades religiosas y sus dimensiones políticas”, en *Mitológicas*. 16: 115-133.
- Schmidt, B. (2003). “La imagen violenta del vudú. La xenofobia en la recepción de la religión haitiana en Nueva York”, en *Sphera Publica*. 3: 85-102.
- Skliar, C. y Baptista, C. (2001). “Inclusão ou Exclusão?”, en Schmidt, S. (org). *A educação em tempos de globalização*. Río de Janeiro: ED.DPEta.
- Silva, A. (2003). “Estado democrático de derecho e inclusión de la diferencia”, en *Reflexión Política*. 5(10): 92-100.
- Vázquez, L. (1998). “De la fe al delirio. Manifestaciones religiosas en una colonia popular de Mérida”, en *Mitológicas*. 13: 35-49.
- Vázquez, L. (2000). “Modernidad y religión al filo de dos siglos. Una reflexión inconclusa”, en *Convergencia*. 7(22): 125-142.
- Vergara, J. (1999). “El sentido social del trabajo académico”, en *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*. 29(2): 105-125.
- Zachary, M. (1996). “Handling religious expression in the workplace”, en *Supervision*. 57(12): 5-7.