

Programa de
Derechos Humanos



OPTEMOS
& NO
Discriminar



Coordinación y diseño académico de la investigación:

Programa de Derechos Humanos

José Antonio Ibáñez Aguirre

Sandra Salcedo González



Universidad Iberoamericana, A. C.

Prol. Paseo de la Reforma 880

Col. Lomas de Santa Fe

01219 México, D. F.

derechos.humanos@ibero.mx

D. R. ©2013 Programa de Derechos Humanos

El contenido de esta publicación puede utilizarse y reproducirse libremente a condición de que se mencione su procedencia y se cite correctamente.

Programa de
Derechos Humanos

OPTEMOS
& NO
Discriminar

Dirección General
del Medio Universitario


Vicerrectoría Académica



ÍNDICE

¿Qué es la discriminación?	5
Elementos de la discriminación	8
¿Cómo se manifiesta la discriminación?	10
¿Qué es el derecho a la no discriminación?	14
Marco normativo del derecho a la no discriminación en México	26
Normatividad en las entidades federativas	32
Instituciones que protegen el derecho a la no discriminación	35
La lbero contigo	39
Percepciones en las encuestas	40
Bibliografía	47

¿Qué es la discriminación?



Por sí misma, la palabra discriminación no tiene un significado negativo. Implica, por ejemplo, seleccionar y dejar de lado aquello que no necesitamos o queremos entre un conjunto de cosas. Sin embargo, el uso más extendido del término hace referencia a los prejuicios negativos en que se basa.

Muchas opiniones sobre el éxito, las aptitudes o la belleza de las personas se ubican en los límites de la discriminación sin llegar a traspasarlos. Pueden ser juicios discutibles o groseros, pero no son estrictamente actos discriminatorios (Rodríguez, 2004). El elemento distintivo de la discriminación radica en sus consecuencias reales o posibles en relación con los derechos humanos de las personas. El elemento del *daño que produce* es la pieza que ayuda a desnaturalizar esta definición (Rodríguez, 2006).

Los actos ofensivos dejan de serlo cuando tienen la capacidad de dañar los derechos y libertades de las personas. Entonces hablamos de discriminación.




La discriminación es una conducta socialmente extendida y sistemáticamente practicada; se afianza en la familia, la escuela, la comunidad, los medios de comunicación, las leyes, las instituciones y hasta en las políticas públicas, lo que contribuye a percibirla como normal o natural. Tiene raíces culturales que adquieren la forma de prejuicios o estereotipos. Los prejuicios son valoraciones que otros han hecho previamente y que una persona asume como propias sin cuestionarlas; mientras que los estereotipos son supuestos sobre el modo de ser y comportarse, generalmente negativos, que se le atribuyen a las personas o grupos. Así pues, se desprecia o se juzga a una persona con base en una o varias de sus características o condiciones, como el sexo, la discapacidad, la religión, la nacionalidad, el origen étnico o la opinión política.

Las personas otorgamos fuerza y validez a los prejuicios o estereotipos porque nos ayudan a construir nuestra identidad. Esto es, al otorgar menor valía a las creencias, ideas, preferencias o características de una persona, sólo porque son distintas a lo que creemos *debe ser*, reafirmamos las nuestras y nos otorgamos valor y status propios.

En síntesis: "imponer un lugar a los otros nos da certidumbre sobre el lugar que nos corresponde" (Rodríguez, 2011). No obstante, algunos autores se preguntan si son las diferencias en sí mismas las que nos llevan a discriminar o si existen razones más profundas.





En opinión de Elisabeth Odio-Benito (1989) no existe discriminación pura, sino que su origen está en la disputa del poder. Afirma que detrás de los actos discriminatorios está una posición de dominio, es decir, la necesidad de conseguir o mantener privilegios en la sociedad, es lo que nos hace justificar la subordinación de un grupo sobre otros.

Eliminar la discriminación tiene que ver con modificar patrones de dominación socialmente enraizados, por ejemplo de hombres sobre mujeres, heterosexuales sobre homosexuales, blancos y mestizos sobre personas indígenas, o católicos sobre otras religiones y creencias. Significa abrir la puerta no sólo a la igualdad en las leyes o en el acceso a las oportunidades de desarrollo, sino también una nueva distribución del poder, de la autoridad y de los privilegios (Rodríguez, 2011).



Elementos de la discriminación

a. Acción de discriminar

La discriminación se expresa en una distinción, trato desigual, exclusión, restricción o preferencia, basada en motivos diversos. Su connotación negativa nació de las reivindicaciones de los derechos civiles y políticos de las minorías raciales en Estados Unidos, así como del movimiento feminista en su pugna por la igualdad. Particularmente, se nutrió de la interpretación que la Corte Suprema de aquel país hiciera de la 14^ª enmienda constitucional, que establece la cláusula de *equal protection*. A partir de ella, la Corte construyó la prohibición de discriminación, entendida como un trato desigual o una distinción entre personas, sin que exista una justificación razonable para ello (De la Torre, 2006a).

Son tres los componentes de la definición de discriminación: la acción a través de la que se manifiesta; el motivo que la origina y los efectos que causa.



b. Motivos de la discriminación

En principio, hacer una distinción puede no estar mal; el problema reside en las causas que la fundamentan. A través de los años, con base en los instrumentos internacionales de derechos humanos se ha construido una lista no exhaustiva de motivos por los que está prohibido discriminar; éstos son: raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier índole, origen nacional, étnico o social, discapacidad, edad, género, preferencias sexuales, posición económica o cualquier otra condición social. En general, cualquier motivo que atente contra la dignidad humana.

c. Efectos de la discriminación

Debe insistirse que la consecuencia directa de la discriminación es que vulnera el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos, en condiciones de igualdad, en los ámbitos político, económico, social y cultural. En opinión de De la Torre (2006a), esta perspectiva nos ofrece la posibilidad de considerar la discriminación como un problema social y estructural, y no como un conflicto interpersonal; ubicar el tema en un contexto de protección de los derechos humanos y vincularlo con el desarrollo humano.



¿Cómo se manifiesta la discriminación?

La discriminación puede hacerse presente en tres esferas: personal, institucional y la estructural. En la primera, la discriminación tiene lugar entre dos o más personas; por ejemplo, un profesor convoca a sus alumnas/os para conformar el grupo que representará a la universidad en la olimpiada de matemáticas. Aunque una alumna desea integrarse al equipo, el profesor no la inscribe porque ella viste un tocado que la identifica como miembro de una religión diferente a la suya. Es decir, se basa en el prejuicio que tiene una persona, sobre una o más características de otra.

En su dimensión institucional, se puede manifestar tanto en los documentos, los reglamentos, el marco normativo, las prácticas cotidianas o los códigos de conducta de las dependencias de la administración pública, empresas, iglesias, escuelas, universidades, así como en los acuerdos no explícitos, los valores o la moralidad de la familia y la comunidad. Lo que les otorga un carácter institucional a estas prácticas, además de su ejercicio habitual, es que han sido sostenidas por grupos de personas a lo largo de la historia.


Algunos casos que sirven para ejemplificar la discriminación institucional son:

Una diputada federal denunció públicamente que Aeromar exigía a las personas con discapacidad demostrar no tener enfermedades contagiosas antes de abordar sus aviones. El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) inició una queja por oficio, que culminó con la firma de un convenio entre ambas instituciones. En él, Aeromar se comprometió a eliminar la carta responsiva contenida en la "Guía para el traslado de pasajeros enfermos, discapacitados o lesionados" (CONAPRED, 2013b).

En la Comisión Federal de Electricidad se aplicaban exámenes de no gravidez y detección de VIH como requisito de contratación. A partir de una reclamación interpuesta por una persona sometida a ellos durante el proceso de reclutamiento, CONAPRED emitió una recomendación que obligó a CFE a instruir, mediante una circular, la prohibición de esta práctica. Además, la Comisión decidió signar sus documentos de contratación con una leyenda en la que se cita dicha prohibición e incluir en sus programas de capacitación, un curso en materia de salud, VIH y Sida (CONAPRED, 2012b).

Se documentó que el IMSS y el ISSSTE negaban la afiliación a las parejas homosexuales unidas en matrimonio con base en sus respectivas leyes. La primera institución, prevé este derecho únicamente para la "la esposa del asegurado" o "el esposo de la asegurada"; mientras que la Ley del ISSSTE enlistaba quiénes eran los familiares derechohabientes del trabajador o del pensionado que tendrán derecho a recibir los servicios del seguro de salud, entre los que no se encontraban las parejas del mismo sexo. En cumplimiento a una resolución emitida por CONAPRED, el ISSSTE recién comenzó el registro e inscripción como beneficiarios derechohabientes a estas parejas (CONAPRED, 2013c).

Una práctica similar se registró en Six Flags, que con base en su "Guía de seguridad y accesibilidad a las instalaciones", negó a un joven la entrada al parque, en razón de su discapacidad intelectual. CONAPRED conoció el caso y recordó que los establecimientos mercantiles están obligados a no establecer en su normatividad y en la prestación de sus servicios, distinciones desventajosas e injustas en que se permita la discriminación (CONAPRED, 2013a).



La discriminación estructural se presenta de manera sistemática y se debe a que históricamente se ha obstaculizado que ciertas personas o grupos ejerzan o vean satisfechos sus derechos humanos.

Esto se manifiesta abiertamente en la falta de acceso a los recursos públicos, entendidos en su sentido más amplio: bienes, servicios, infraestructura o una justa distribución de la riqueza, lo que redundará en desigualdades.

Para ilustrarlo puede decirse que, según cifras de INEGI, en México 7 de cada 100 personas son analfabetas; no obstante, esta proporción es casi cuatro veces

mayor entre la población indígena (27%). Estos valores nos revelan una condición sistemática de falta de acceso a la educación de este grupo, que tiene que ver también con la accesibilidad física a las escuelas, la disponibilidad de aulas y personal docente en las localidades o la falta de adecuación cultural de los contenidos educativos.


Las tres dimensiones de la discriminación no son excluyentes entre sí; más bien en la medida que se trasciende de la discriminación personal a la institucional y de ésta a la estructural, la anterior queda englobada en la siguiente.

La discriminación estructural se manifiesta en un gran número de discriminaciones institucionales y la única que se puede presentar por sí sola es la dimensión personal (De la Torre, 2006a).

¿Qué es el derecho a la no discriminación?

Con frecuencia se piensa que el derecho a la no discriminación se creó para salvaguardar a los grupos que tradicionalmente han sido vulnerados, es decir, que se trata de un derecho especial. Sin embargo, es una prerrogativa de la que gozamos todas las personas porque todas y todos podemos ser discriminados. Como todos los demás, se trata de un derecho universal que no es incompatible con la protección específica que algunos instrumentos internacionales han establecido para las mujeres, la niñez, las personas con discapacidad, las minorías religiosas o las personas migrantes, entre otros.

Prácticamente todos los tratados sobre derechos humanos contienen una disposición que obliga a los Estados a respetar y garantizar a todas/os, los derechos y libertades contenidos en ellos, sin discriminación. Esto quiere decir que se puede argumentar que hay discriminación en relación con otro derecho. Por ejemplo, una persona que vive con VIH no recibe atención clínica porque al iniciar la consulta comunica al médico su condición y éste se niega a auscultarla; aquí nos hallamos frente a un acto discriminatorio



en relación con el derecho a la salud. En este sentido es que se dice que el derecho a la no discriminación tiene la cualidad de actuar como sustento de todos los derechos humanos, como “llave de acceso”.


El derecho a la no discriminación se relaciona con el *principio de igualdad*. Tiene que ver con: a) la igualdad ante la ley, es decir, tratar igual a quienes están en la misma situación y diferente a quienes están en situaciones distintas; b) la igual aplicación de la ley, esto es, que las autoridades encargadas de ejecutar las normas no usen criterios distintos en situaciones semejantes; y c) la igualdad en el contenido de la ley, que obliga a las/os legisladores a no dictar normas que discriminen, así como de asegurarse que se goza de la misma protección legal contra la discriminación.

Ahora bien, ¿cómo se fue incorporando este derecho en los acuerdos internacionales? La *Declaración Universal de Derechos Humanos* reconoce la igualdad de los seres humanos ante la ley y establece que toda persona “sin distinción” posee los derechos enunciados en ella. Fue más bien en la *Convención Americana sobre Derechos Humanos* que se introdujo el término discriminación.

En su texto se lee:

Art. 1. Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

Una década después (1958), esta cláusula fue retomada por primera vez en un instrumento de orden mundial, el Convenio III de la Organización Internacional del Trabajo. Los dos Pactos Internacionales también usaron la misma redacción. No obstante, el concepto de no discriminación se desarrolló más ampliamente en los instrumentos cuyo propósito específico es combatirla, a saber: la *Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial* (1965), la *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer* (1979), la *Declaración sobre la eliminación de todas las formas de intolerancia y discriminación fundadas en la religión o las convicciones* (1981), así como la *Declaración y Programa de Acción de Durban* (2001).




Al menos una veintena de acuerdos internacionales, entre convenciones, declaraciones, recomendaciones generales, planes de acción y grupos de trabajo abordan el tema. Según De la Torre (2006b), las numerosas menciones de la no discriminación en estos instrumentos tiene que ver con la propia naturaleza del derecho, esto es, su capacidad habilitadora del ejercicio de otros derechos, y la frecuencia con que se siguen presentando graves situaciones de exclusión e intolerancia en el mundo.

Ahora bien, por cada uno de los tratados de derechos humanos hay un comité de expertos encargados de supervisar que los Estados cumplan sus obligaciones. Estos **órganos de vigilancia**¹ publican “observaciones o recomendaciones generales”, cuya importancia radica en que contribuyen al desarrollo, interpretación o clarificación de las disposiciones de los acuerdos. Algunos Comités han optado por publicar textos sobre la cláusula de no discriminación, mientras que otros más bien señalan cómo proteger a grupos específicos, para que puedan disfrutar de los derechos humanos que reconocen.

¹ Comité de Derechos Humanos (CDH), Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CDESC), Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD), Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW), Comité contra la Tortura (CAT), Comité de los Derechos del Niño (CDN), Comité para la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (CMWJ) y Comité de los Derechos de las Personas con Discapacidad (CPD).

Cuadro 1. Órganos de vigilancia de la ONU y sus observaciones generales

Órgano de vigilancia	Observación o recomendación general
Comité de Derechos Humanos	<p>No. 15. La situación de los extranjeros con arreglo al Pacto. No. 14. Derechos del niño. No. 18. No discriminación. No. 23. Derecho de las minorías. No. 28. La igualdad de derechos entre hombres y mujeres.</p>
Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	<p>No. 5. Las personas con discapacidad. No. 6. Los derechos económicos, sociales y culturales de las personas mayores. No. 16. La igualdad de derechos del hombre y la mujer al disfrute de los derechos económicos, sociales y culturales.</p>
Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial	<p>No. 22. Los refugiados y las personas desplazadas. No. 23. Los derechos de los pueblos indígenas. No. 24. Las dimensiones de la discriminación racial relacionadas con el género. No. 29. La discriminación basada en la ascendencia. No. 30. La discriminación contra los no ciudadanos. No. 31. La prevención de la discriminación racial en la administración y el funcionamiento de la justicia penal.</p>
Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer	<p>No. 13. Igual remuneración por trabajo de igual valor. No. 15. Necesidad de evitar la discriminación contra la mujer en las estrategias nacionales de acción preventiva y lucha contra el síndrome de inmunodeficiencia adquirida. No. 19. Las mujeres discapacitadas. No. 21. La igualdad en el matrimonio y las relaciones familiares.</p>
Comité de los Derechos del Niño	<p>No. 9. Los derechos de los niños con discapacidad.</p>



Dichos Comités también examinan los informes periódicos presentados por los Estados. En ellos, dan cuenta de las medidas que han implementado para garantizar los derechos humanos, los progresos registrados en el disfrute de éstos, o las dificultades que enfrentan para aplicar el tratado. Además, los representantes de cada Estado deben sustentar el informe en una sesión de preguntas hechas por el Comité. Hecho esto, formulan observaciones finales y recomendaciones, que esperan sean aplicadas y que igualmente se indique qué medidas se idearon para concretarlas.

Tras la presentación de sus últimos informes, las recomendaciones que se han hecho a México giran en torno a temas concurrentes: el acceso a la educación, la salud y la justicia de las poblaciones indígenas; el trato discriminatorio de que son objeto los trabajadores migratorios y la escolarización de la niñez migrante; la prevalencia de prácticas como solicitar a las mujeres certificados de no gravidez para emplearse, su menor participación en la vida política y su escasa presencia en puestos de dirección; así como la existencia de aspectos discriminatorios en las leyes mexicanas. En los siguientes cuadros se presentan las observaciones puntuales emitidas a nuestro país.

Órganos de vigilancia y sus recomendaciones a México sobre no discriminación

Comité de los Derechos del Niño, 2006

Discriminación general.

- Impulsar campañas de información para prevenir y eliminar todas las formas de discriminación contra la niñez indígena, la niñez con discapacidades, las niñas y niños que viven en zonas rurales y quienes pertenecen a grupos económicamente desfavorecidos.
- Prevenir la discriminación contra los niños infectados o afectados por VIH/SIDA.

Educación.

- Proporcionar iguales oportunidades de educación a las/os niños con discapacidad, capacitando a los maestros para educarlos en escuelas ordinarias.
- Reducir la tasa de deserción escolar de las/os niños indígenas, facilitando la enseñanza bilingüe y bicultural.
- Reforzar los programas educativos para niños migrantes.

Salud.

- Reducir las disparidades de atención a la salud y las tasas de malnutrición en zonas

Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 2006

Trabajo.

- Que los salarios fijados aseguren a los trabajadores, particularmente a las mujeres y personas indígenas, condiciones de vida dignas para sí y sus familias.
- Mejorar las condiciones de trabajo de las/os indígenas, efectuando más inspecciones en las comunidades y sancionando a los empleadores que violan las normas.
- Prohibir la exigencia de certificados de no embarazo a las mujeres, como requisito para darles empleo.

Salud.

- Velar porque niñas y jóvenes tengan acceso a los servicios de salud reproductiva, especialmente en zonas rurales y comunidades indígenas.

Educación.

- Aumentar el número de docentes en las escuelas primarias y secundarias, sobre todo en las regiones apartadas y habitadas por indígenas.
- Incrementar el presupuesto para la educación intercultural y bilingüe.



Comité de Derechos Humanos, 2010

Mujeres.

- Garantizar la igualdad de hombres y mujeres en todas las esferas, incluida la vida política.
- Combatir la discriminación contra la mujer en el trabajo.
- Eliminar las pruebas de embarazo como requisito para el empleo.
- Inspeccionar los centros de trabajo para vigilar las condiciones en que se emplea a las mujeres y garantizar que se respeten sus derechos.
- Implementar campañas para cambiar la percepción del papel de la mujer en la sociedad.

Diversidad sexual.

- Proteger contra la violencia y la discriminación por orientación sexual, en especial en el sistema educativo.

Discriminación general.

- Iniciar la lucha contra los prejuicios sociales.

Examen Periódico Universal, 2009

Legislación.

- Armonizar las legislaciones nacional y local para evitar prácticas discriminatorias contra la mujer y los pueblos indígenas.
- Eliminar los aspectos discriminatorios subsistentes en las leyes.

Personas indígenas.

- Mejorar el acceso a la justicia de los pueblos indígenas, fortaleciendo la defensa pública y proporcionando mejores servicios de traducción.
- Prestar especial atención a los pueblos indígenas en los programas de reducción de la pobreza.

Personas migrantes.

- Asegurar el acceso a la educación de las/os niñas/os indígenas y migrantes.
- Velar porque las personas migrantes disfruten de sus derechos, emitiendo leyes y capacitando a los funcionarios.

Órganos de vigilancia y sus recomendaciones a México sobre no discriminación

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, 2012

Personas indígenas.

- Eliminar los obstáculos que impiden a las mujeres, en especial a las indígenas, participar en la vida política de sus comunidades.
- Adoptar medidas para remediar las disparidades de las mujeres indígenas en el acceso a la tierra, la propiedad, la salud, la educación y procesos de toma de decisiones.

Trabajo.

- Garantizar la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el mercado laboral.
- Supervisar y castigar prácticas discriminatorias contra la mujer en el empleo.

Derechos sexuales y reproductivos.

- Armonizar las leyes relativas al aborto para eliminar los obstáculos que enfrentan las mujeres que desean interrumpir un embarazo.
- Ampliar el acceso al aborto legal.

Comité para la Protección de los Trabajadores Migratorios y sus Familiares, 2011

- Asegurar que los oficiales del Registro Civil registren sin discriminación, los nacimientos de los hijos de trabajadores migratorios, cualquiera que sea su situación migratoria.

- Mejorar las condiciones de detención en las estaciones migratorias y lugares de aseguramiento.

- Investigar las denuncias de maltrato por parte de funcionarios públicos en las estaciones migratorias y sancionar a los responsables.

- Mejorar las condiciones de trabajo de los jornaleros agrícolas de temporada, vigilar que se cumplan las normas de trabajo e investigar y sancionar las infracciones.

Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial, 2012

Legislación.

- Adoptar una ley específica que tipifique las manifestaciones de discriminación racial.

Personas indígenas.

- Respetar los sistemas tradicionales de justicia de los pueblos indígenas.
- Garantizar el acceso de las personas indígenas a defensores de oficio y funcionarios de justicia bilingües en los procedimientos.
- Garantizar servicios de interpretación a las personas indígenas durante todo el proceso judicial.
- Asegurar la participación de los indígenas en todas las instancias de toma de decisión y buscar que participen en la administración pública.
- Garantizar a las personas indígenas el derecho a la educación, la salud, la seguridad social, vivienda, servicios básicos y alimentación.

Personas afrodescendientes.

- Garantizar su participación política y pública.

Discriminación general.

- Implementar campañas para combatir actitudes discriminatorias, xenofóbicas y otras formas de intolerancia.

La Organización de las Naciones Unidas también creó los **procedimientos especiales**: 36 mandatos temáticos² y 13 mandatos por país³ que funcionan a través de un relator especial, un experto independiente o un grupo de trabajo. Los mandatos por tema se implementaron para documentar violaciones a derechos humanos concretos, mientras que los mandatos por país sirven para examinar, supervisar, prestar asesoramiento e informar sobre las situaciones de derechos humanos en territorios específicos. Los procedimientos especiales se ocupan, entre otros, de realizar estudios y visitar países, con el propósito de investigar la situación de derechos humanos a nivel nacional (Unión Interparlamentaria, 2005).

En la última década, han visitado nuestro país diversos representantes de mecanismos temáticos: Grupo de trabajo sobre detención arbitraria (2002); Relator especial sobre los derechos de los pueblos indígenas (2003); Relatora especial sobre la venta de niños, la prostitución infantil y la utilización de niños en la pornografía (2007); Relator especial sobre los derechos humanos de los migrantes (2008); Relator especial sobre el derecho a la educación (2010); Relator especial sobre la promoción y protección

2 Vivienda adecuada; derechos culturales; libertad de reunión y asociación pacíficas; formas contemporáneas de esclavitud; venta de niños, prostitución infantil y utilización de niños en la pornografía; educación; ejecuciones extrajudiciales, sumarias o arbitrarias; extrema pobreza y derechos humanos; alimentación; libertad de expresión y opinión; libertad de religión y creencias; salud física y mental; defensores de los derechos humanos; independencia de los magistrados y abogados; derechos de los pueblos indígenas; personas internamente desplazadas; derechos humanos de los migrantes; formas contemporáneas de racismo, discriminación racial, xenofobia y formas conexas de intolerancia; derecho humano al agua potable y al saneamiento; promoción y protección de los derechos humanos en la lucha contra el terrorismo; tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes; gestión y eliminación ecológicamente racionales de las sustancias y los desechos peligrosos; trata de personas; violencia contra la mujer y la promoción de la verdad, la justicia, la reparación y las garantías de no repetición.

3 Bielorrusia, Camboya, Costa de Marfil, Eritrea, Haití, República Popular Democrática de Corea, Irán, Mali, Myanmar, Territorios palestinos ocupados, Somalia, Sudán y Siria.



del derecho a la libertad de opinión y de expresión (2010); Relatora especial sobre la independencia de los magistrados y abogados (2010); Grupo de trabajo sobre desapariciones forzadas o involuntarias (2011); Relator especial sobre el derecho a la alimentación (2011). Algunos han destacado situaciones de discriminación que imperan en México como los siguientes:

Relator Especial sobre el Derecho a la Educación, 2010

Las exclusiones de las oportunidades educativas en México tienen destinatarios muy precisos, que se pueden resumir en una frase: las poblaciones pobres reciben una educación pobre. Un problema estructural, que tiene que ver con la falta de una política pública articulada, sistémica, que no cambie cada seis años y que atienda los problemas de discriminación y exclusión social de las poblaciones indígenas, los pobladores de zonas rurales, las familias de jornaleros y las personas con discapacidad.

El principal problema es que la oferta escolar no atiende las desigualdades sociales que en primer lugar perjudican a las poblaciones marginadas, ni introduce acciones estructurales que atiendan con mayor eficiencia sus necesidades, ni tampoco invierte recursos suficientes para su atención. Pareciera que el sistema reproduce esas desigualdades o avanza muy lentamente en su eliminación.

Relator Especial sobre los Derechos Humanos de los Migrantes, 2008

El Relator Especial ha recibido informes de varios abusos relacionados con la situación irregular de los migrantes y sentimientos de racismo y xenofobia, por ejemplo el exceso de horas de trabajo y la rescisión ilícita de la relación de trabajo.

Las mujeres migrantes son especialmente vulnerables en México. Constituyen la mayoría de los casos de acoso o malos tratos en situaciones de detención, trabajo doméstico clandestino (en ocasiones "sirvientas"), prostitución y abusos sexuales y agresiones físicas y sexuales. También son la mayoría de las víctimas de la trata. Las mujeres migrantes que entran periódicamente en México o encuentran un trabajo decente suelen ser objeto de una diferencia salarial basada en el sexo. Al parecer, su sueldo es hasta un 40% inferior al de los hombres del mismo nivel de cualificación.



Relator Especial sobre el Derecho a la Alimentación, 2011

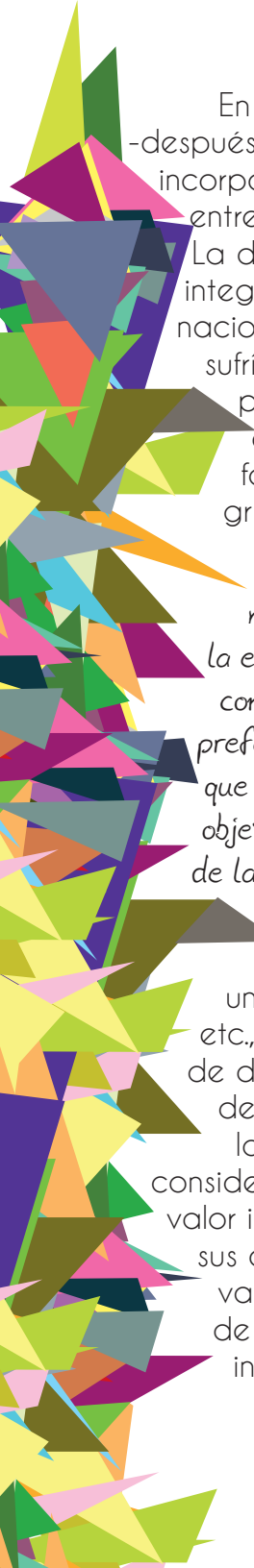
Hay diferencias notables en los indicadores pertinentes del derecho a la alimentación entre la población indígena y no indígena. Uno de cada tres niños indígenas menores de 5 años sufría malnutrición crónica, frente a uno de cada diez niños no indígenas. Las estadísticas nacionales también muestran que las mujeres y las personas de edad son particularmente vulnerables a las privaciones en el acceso a una alimentación adecuada.

Relator Especial sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas, 2003

La discriminación contra los pueblos indígenas es también visible en la distribución de la riqueza y los bienes y servicios públicos, las principales víctimas son las mujeres y los niños indígenas (especialmente las niñas). Los recursos destinados por el Gobierno para programas de desarrollo en regiones indígenas han sido siempre inadecuados, y esto repercute en índices de desarrollo económico, social y humano bajos. Los partidos políticos prestan poca atención a la problemática indígena, que es también una cuestión de baja prioridad en las agendas legislativas a nivel federal y estatal.

Marco normativo del derecho a la no discriminación en México

En junio de 2011 entró en vigor el decreto por el que se modificaron diversos artículos de la Constitución mexicana. Al conjunto de cambios que introdujo se le denominó “reforma en materia de derechos humanos”. En particular, destacan los cambios al artículo 1: el reconocimiento de que todas las personas gozan de derechos humanos señalados en su texto y los tratados internacionales sobre la materia; recoge el principio de “interpretación conforme”, según el cual para interpretar las normas relacionadas con los derechos humanos, se debe acudir a la propia Constitución mexicana y a los instrumentos sobre el tema; incorpora el principio *pro persona*, conforme al que debe observarse la norma -nacional e internacional- más protectora para ésta, y explicita las obligaciones de las autoridades de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos (Salcedo, 2013).



En materia de no discriminación, la modificación -después de arduas negociaciones- se centró en la incorporación del término “preferencias sexuales” entre los motivos prohibidos de discriminación. La denominada cláusula de no discriminación se integró a la Constitución en 2001, en un contexto nacional que urgía reconocer la desigualdad que sufrían las comunidades indígenas en nuestro país. Sin embargo, quedó redactada más ampliamente de tal suerte que reconoce formas de discriminación que afectan a otros grupos. A la letra, el artículo 1 señala:

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

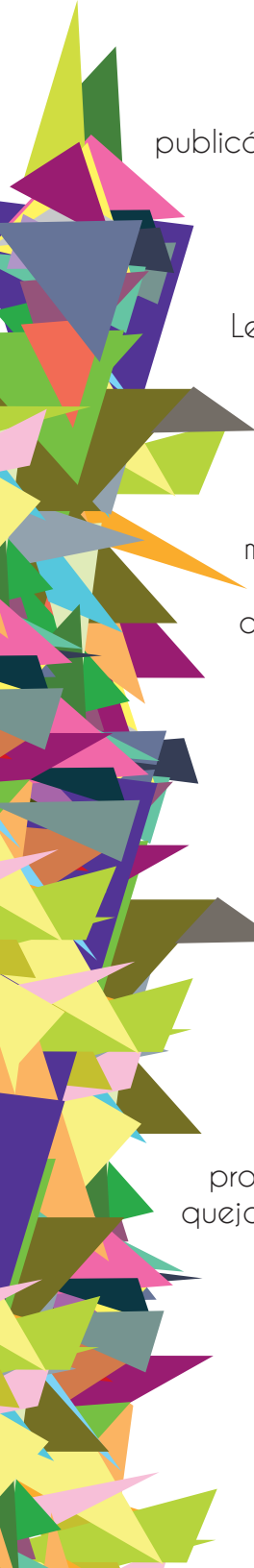
Aunque no define directamente lo que se considera discriminación, es decir, una restricción, una distinción, una preferencia, etc., sí la prohíbe y la vincula con el concepto de dignidad humana como parámetro para determinar sus efectos. Esto es, se busca proteger la dignidad humana de los actos que no consideran a la persona en sí misma, con todo su valor intrínseco y en cambio, se centran en una de sus características individuales para asignarle una valoración negativa. No obstante, incluye dos de los tres elementos que se identifican en los instrumentos internacionales: a) establece una

lista abierta de motivos con base en los cuales se ejerce la discriminación y, b) concluye que su práctica vulnera los derechos humanos.

La inclusión de esta cláusula significó dos logros importantes. Por un lado, terminó con el debate y armonizó el máximo ordenamiento nacional con los tratados internacionales ratificados por México. Por otro, desde un punto de vista más jurídico, llenó el vacío del principio de igualdad establecido a lo largo de diferentes artículos: igualdad en el ejercicio de derechos (art. 1), igualdad entre el hombre y la mujer (art. 4), igualdad ante la ley (art. 13); aunque de la interpretación de aquéllos pudiera deducirse la obligación de no discriminar (De la Torre, 2006a).

Sin embargo, también tiene algunas

ausencias importantes. Primero, sólo contempla como discriminación aquella que tenga por “objeto” anular o menoscabar los derechos, es decir, pone el acento en la intencionalidad del sujeto, lo que implica tener que probar la voluntad de discriminar. Otras constituciones, en cambio, prohíben la discriminación que dé por resultado la vulneración de los derechos humanos. Segundo, no hace mención de las acciones afirmativas. Después del mandato de no discriminar, otros textos establecen a modo de excepción la posibilidad de implementar medidas para beneficiar a grupos sociales en desventaja o subrepresentados (De la Torre, 2006a).



En 2003, se publicó la *Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación* (LFPED). En esta Ley se distinguen tres apartados principales: en el primero se establecen las disposiciones más importantes en torno al derecho a la no discriminación; en un segundo apartado se define la naturaleza y funcionamiento del Consejo Nacional para Prevenir y Erradicar la Discriminación (CONAPRED); y en el último se explicitan los procedimientos de queja y reclamación que permiten hacer efectivo el derecho en comento.


En el artículo 4 de la Ley se define la discriminación como:

[] *toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condición de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad de oportunidades de las personas. También se entenderá como discriminación la xenofobia y el antisemitismo en cualquiera de sus manifestaciones.*

Esta definición es más amplia no sólo por el catálogo de motivos que enumera -entre los que se mencionó explícitamente, antes que en el texto constitucional, las preferencias sexuales- sino porque hace referencia a la igualdad de oportunidades, con lo que trasciende de la igualdad formal a la real, al pasar de la intención que motiva la discriminación a sus efectos y también, porque incluye la discriminación por omisión.

Ahora bien, de acuerdo con Curtis (2006), para que una ley de esta materia sea efectiva, es necesario que contemple específicamente los siguientes aspectos: a) criterios para determinar cuándo un acto u omisión es discriminatorio; b) delinear acciones para prevenir y combatir la discriminación, es decir, definición de las facultades de las autoridades públicas, las obligaciones de los particulares o establecer las condiciones de igualdad de oportunidades; y c) otorgar garantías para que una persona o grupo pueda ser escuchado por una autoridad imparcial, hacer uso de la solución de controversias y, en su caso, lograr que el acto discriminatorio cese.

En relación con el primer aspecto, en el artículo 9 se enumeran casi treinta conductas que se consideran discriminatorias, entre ellas: impedir el acceso a la educación pública o privada; establecer diferencias en la remuneración por trabajos iguales; negar información sobre derechos reproductivos; limitar o condicionar los servicios de atención médica, el derecho a la alimentación o la vivienda; aplicar una costumbre que atente contra la dignidad e integridad humanas; incitar al odio, la violencia, la burla o la persecución, o promover el maltrato por apariencia física, forma de vestir o por presumir públicamente la preferencia sexual.



En el artículo 5, por otra parte, se establecen los supuestos de conductas que no se consideran discriminatorias, entre las que destacan las acciones legislativas, educativas o de políticas públicas que no afecten los derechos de terceros; un segundo grupo de excepciones que constituyen un trato desigual, pero que puede ser justificado como las distinciones basadas en capacidades o conocimientos especializados para desarrollar una actividad, los requisitos académicos y pedagógicos en el ámbito educativo o los de ingreso y permanencia en el servicio público.

Respecto las acciones para prevenir y combatir la discriminación, la LFPED señala en sus artículos 10 a 15 un conjunto de propuestas a favor de las mujeres, la niñez, las personas adultas mayores, las personas con discapacidad y las personas indígenas. Aunque se les denomina medidas positivas y compensatorias, en estricto sentido no lo son. Se trata más bien de acciones tendientes a garantizar derechos universales y no de medidas que busquen superar supuestos de discriminación. No son propuestas que busquen equiparar situaciones sociales de desventaja, ni cumplen con los requisitos de necesidad, objetividad y temporalidad que caracteriza a las medidas positivas, cuya forma más común son las cuotas o reglas de preferencia/reserva (Rey, 2011).

En cuanto a la posibilidad de que una víctima de discriminación cuente con una garantía que le permita interponer un recurso para la protección de este derecho, la Ley contempla la posibilidad de que una persona presente una queja o una reclamación, según haya sido cometida por

un particular o un funcionario público, respectivamente. Este es uno de los aspectos más criticados de la LFPED: las escasas facultades de que dispone el CONAPRED para imponer sanciones o requerir reparaciones.

No obstante, debe considerarse que este tipo de organismos han sido creados a la manera de los *ombudsman* o defensores del pueblo. Al igual que aquéllos, el CONAPRED es una institución independiente con la facultad específica para atender este derecho y emitir recomendaciones o ejercer funciones de conciliación. Incluso, en algunos países, lo que se ha optado es por dotar al ombudsman de capacidad para conocer de actos discriminatorios, mientras otros han creado organismos de derechos humanos cuya encomienda principal es revertir la discriminación. Además, si es posible que los actos de discriminación sean sancionados, como se ha establecido en algunas leyes locales.

Normatividad en las entidades federativas

Las entidades federativas han incorporado de tres maneras diferentes, pero complementarias, el derecho a la no discriminación en su normatividad interna. De un lado se ubican a los estados que han introducido la denominada cláusula de no discriminación en sus constituciones locales; otros además publicaron leyes sobre la materia; algunos más incluyeron en sus códigos penales o en sus leyes específicas, disposiciones que tipifican la discriminación o ciertas conductas discriminatorias; y otro grupo ha elaborado leyes de protección para ciertos grupos.

El Derecho a la no discriminación en las entidades federativas

Entidad federativa	Cláusula constitucional antidiscriminatoria	Ley no discriminación	Leyes específicas sobre grupos					
			Mujeres/1	Niños y adolescencia/2	Juventud	Personas adultas mayores/3	Personas con discapacidad/4	
Ags.		•	•					•
B.C.		•			•			•
B.C.S.	•	•	•	•		•		
Cam.		•	•		•			
Chis.	•	•	•	•		•		•
Chih.		•	•		•		•	•
Coah.	•	•				•		•
Col.	•	•	•		•			•
D.F.		•	•	•			•	
Dgo.	•	•	•	•	•		•	
Edomex.	•	•	•	•	•			•
Gb.	•		•	•	•			•
Gro.		•	•		•	•		•
Hgo.	•	•	•	•				•
Jal.	•	•	•	•				•
Mich.	•	•	•		•	•		•
Mor.	•		•	•	•	•		•
Nay.		•	•	•	•			•
N.L.	•		•	•	•	•		•
Oax.			•	•				•
Pue.	•		•	•	•			•
Qro.		•	•	•	•	•		•
Q.R.	•	•	•			•		•
S.L.P.	•							•
Sin.		•	•	•				•
Son.			•					•
Tab.	•			•	•	•		•
Tamps.		•		•	•	•		•
Tlax.	•		•	•	•	•		•
Ver.			•	•	•			•
Yuc.	•		•	•	•			•
Zac.	•	•	•	•		•		•
Nal.	•	•	•	•		•		•
Total entidades	19	22	27	25	22	16	29	

Notas:

1/ Ley de igualdad entre mujeres y hombres.

2/ Ley de derechos de las niñas y los niños o Ley de Protección de los niños y niñas.

3/ Ley de derechos de las personas adultas mayores o Ley de protección de las personas adultas mayores.


4/ Ley de los derechos de las personas con discapacidad o Ley para la integración de las personas con discapacidad.

Fuente: Elaboración propia con información de CONAPRED para la cláusula constitucional y leyes específicas, y búsqueda propia de leyes sobre grupos. Actualización a julio de 2013.

Entre las entidades del primer tipo, es decir, las que incluyeron una cláusula sobre el tema en sus constituciones, se distinguen: i) las que establecen la igualdad ante la ley; ii) las que introducen la cláusula de no discriminación en el marco de los derechos de los pueblos indígenas; y iii) las que integran dicha cláusula en un sentido muy similar al artículo 1º constitucional. Entre las entidades que consideran la discriminación como un tipo penal se distinguen: las que lo consideran un agravante de otros delitos, los que castigan las conductas que fomentan o alientan actos discriminatorios y la tipificación directa de la discriminación (De la Torre, 2006a).

No obstante, considerar la discriminación como un tipo penal ha suscitado controversia entre quienes opinan que su prevención y eliminación tiene que ver más con la sensibilización y los procesos educativos, y aquellas personas que piensan que el temor al castigo es una buena forma de inhibir su acción. El dilema a resolver es si ambas posibilidades cumplen con su cometido de disuadir la discriminación, tanto porque son actos no tolerados como porque su práctica causa daños a la persona o grupos vulnerados, así como a la sociedad en conjunto.





Instituciones que protegen el derecho a la no discriminación

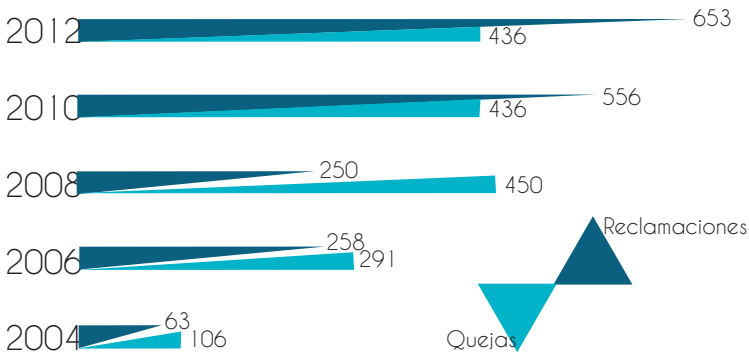
Órganos especializados. En nuestro país el mandato de prevenir y eliminar la discriminación así como formular políticas públicas para la igualdad de oportunidades, corresponde al **Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED)**. El Consejo nació en 2003 a través de la LPED, fue creado como un organismo descentralizado, sectorizado a la Secretaría de Gobernación; con autonomía para la toma de decisiones y para emprender acciones como resultado de sus procedimientos de reclamación y queja.

Para cumplir con sus atribuciones, el CONAPRED desarrolla tareas de promoción, por ejemplo, a través de la difusión de contenidos que ayuden a evitar prácticas discriminatorias, así como la divulgación de los compromisos asumidos por el Estado en la materia; de prevención, como la puesta en marcha de programas para combatir la discriminación en los organismos públicos y privados o vigilar que las leyes no contengan disposiciones discriminatorias y de protección, mediante la investigación de los actos discriminatorios.

En relación con este último aspecto, el Consejo dispone de dos recursos, el de reclamación y el de queja. La reclamación


se sigue por conductas presuntamente discriminatorias cometidas por las y los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones y con motivo de ellas, mientras que una queja se interpone contra los actos de particulares. Hasta noviembre de 2012, sumaban 436 reclamaciones atendidas por el CONAPRED, cuyas causas más frecuentes se relacionan con discriminación por edad (29%), las condiciones de salud de las personas (19%) y su condición de discapacidad (16%). Las denuncias de discriminación cometidas por particulares han venido en aumento, sumando 653 en el año de referencia, éstas tienen entre sus motivos principales las preferencias sexuales (20%), la discapacidad y el embarazo (18%, respectivamente) (CONAPRED, 2012).

Quejas y reclamaciones atendidas en CONAPRED, 2004-2012.



* Datos al mes de noviembre.

Fuente: CONAPRED. Memoria de la gestión 2009-2012.



El Distrito Federal es la única entidad que cuenta entre su estructura institucional con un **Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación (COPRED)**, aunque al menos una docena de estados contemplan esta figura en sus leyes sobre la materia. El COPRED entró en funciones en 2011 como un organismo descentralizado, sectorizado de la Secretaría de Desarrollo Social del Distrito Federal. También está facultado para atender quejas y reclamaciones que interpongan las personas, grupos, organizaciones de la sociedad civil, servidoras/es públicos, autoridades o dependencias de la capital del país. De acuerdo con su informe de casos, entre enero y marzo de 2013, el COPRED conoció 14 reclamaciones y 13 quejas. Los motivos de discriminación más referidos son la discapacidad, el origen nacional, el género y las preferencias sexuales (COPRED, 2013).

Instituciones de los Derechos Humanos. Al surgir el CONAPRED, se debatió si implicaba una duplicación de competencias en relación con la **Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH)**. En principio, de acuerdo con la ley de este organismo, le corresponde atender las quejas y violaciones relacionadas con los derechos humanos, imputadas a servidores públicos federales. En estricto sentido, esta disposición abarca el derecho a la no discriminación. Si una persona acudiera a la CNDH a interponer una queja, el Consejo estaría impedido para conocer los hechos.

Además, las facultades del CONAPRED -por su propia naturaleza-, son más amplias y especializadas. Si bien ambas instituciones están mandatadas para investigar actos de discriminación, promover el estudio y divulgación del tema, elaborar programas en la materia así como examinar la legislación, el Consejo no está limitado para pronunciarse respecto a la discriminación en los ámbitos electoral o jurisdiccional y también puede conocer sobre las conductas discriminatorias de particulares, aunque se limite a entablar un procedimiento conciliatorio.

El informe de actividades de la CNDH no da cuenta del número de quejas que atendió con motivo de discriminación; sin embargo, deja ver que la discriminación es una práctica constante que agrava la violación de todos los derechos humanos (CNDH, 2010). La **Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF)**, por su parte, registró 108 expedientes de queja sobre afectaciones al derecho a la no discriminación, lo que confirma la existencia de patrones de discriminación contra determinados grupos, que tienen su origen en factores como el género, la edad, la preferencia sexual, el origen étnico o la apariencia, mayormente. La CDHDF agrega que estos actos tienen lugar principalmente en las escuelas, los hospitales, los reclusorios y el transporte público (CDHDF, 2013).



La Ibero contigo...

La Dirección General del Medio universitario, por delegación del rector, es la autoridad para atender los asuntos disciplinares de los diversos sectores de la comunidad, en relación con el orden, la libertad, la justicia, la solidaridad y la responsabilidad en la vida universitaria, de acuerdo con el marco valoral que propone el Ideario y la Filosofía Educativa de la UIA, los estatutos, reglamentos y acuerdos vigentes, y tiene atribución para aprobar las medidas y las sanciones necesarias y en su caso, por las características del asunto, puede consultar a las autoridades funcionales o profesionales pertinentes.

Se trata de asuntos de índole ético-disciplinar, entendidos como aquellos que están ligados directa y formalmente a acciones de uno o varios miembros de la comunidad relacionadas con la dignidad de la persona humana, la libertad, la justicia, la solidaridad, el derecho y el orden interior de la Ibero, de acuerdo con los valores que propone el Ideario y la Filosofía Educativa de la Ibero.

En este orden de asuntos se pueden citar los siguientes: difamar o calumniar; usar violencia verbal; usar violencia física; amenazar o intimidar a otra persona; generar situaciones de riesgo para cualquier persona dentro de la Ibero; interferir con el desarrollo de las actividades de algún miembro de la Ibero sin su consentimiento; **discriminar a cualquier persona**; presentar un comportamiento obsceno o indecente dentro de la Ibero.

Es en la Dirección General del Medio Universitario donde se determinará la gravedad del asunto y aplicará la sanción correspondiente.

Contacto:
quejas.sugerencias@ibero.mx

Percepciones en las encuestas

¿Sabías que...?

- ❑ Más de la mitad de las mujeres encuestadas por el CONAPRED (56.6%) opina que en México no se respetan los derechos de las mujeres.
- ❑ Casi la mitad de las mujeres de 15 años y más (47%) ha sido víctima de un incidente de violencia por parte de su novio, compañero o esposo en algún momento de la relación.
- ❑ La violencia emocional (43%), la económica (24.5%), la física (14%), fueron las formas de violencia más comunes mencionadas por las mujeres de 15 años y más que declararon haber sido víctimas de violencia por parte de su pareja.
- ❑ Las mujeres tienen una mayor carga total del trabajo en la economía. Es decir, por cada 10 horas del trabajo total femenino, los hombres realizan 8 (considerando el trabajo no remunerado como trabajo de mercado).
- ❑ En todas las actividades del hogar, las mujeres dedican un promedio mayor de horas que los hombres. Ellas destinan más de 9 horas a la semana a cocinar y limpiar la vivienda, respectivamente; mientras los hombres sólo 3. La diferencia es mucho mayor en relación con el cuidado a otros miembros del hogar: 27.5 horas de las mujeres, frente a 16 de los varones.
- ❑ Hasta un cuarto de las mexicanas (24.8%) sostiene que se le pierde el respeto al hombre si la mujer gana más dinero.
- ❑ 8 de cada 10 mujeres ocupadas labora en el sector servicios, de las cuales el 26% son comerciantes; otras trabajan en servicios personales (23%), por ejemplo, los servicios domésticos, y 13% son oficinistas.
- ❑ Entre las mujeres que tienen un empleo, 4 de cada 10 no tienen acceso a instituciones de salud proporcionadas por sus empleadores. Más de la tercera parte (34%) trabaja sin recibir aguinaldo, vacaciones con goce de sueldo o reparto de utilidades. Solamente el 22% de las mujeres trabajadoras tienen acceso a guarderías.
- ❑ 1 de cada 3 curules en el Senado es ocupado por una mujer, esto es: 42 (32.81%) de las 128 disponibles. Sólo



184 (36.8%) de los 500 escaños de la Cámara de Diputados son ocupados por mujeres.

□ En 2012 sólo 161 mujeres (6.7%) ocupan el cargo de presidentas municipales en el país, de los más de 2400 espacios disponibles.

□ 3 mujeres mexicanas son titulares de Secretarías de Estado: salud, turismo y desarrollo social, entre los 25 funcionarios de la estructura de primer nivel.

□ Al igual que en los otros poderes, la participación de las mujeres en el Poder Judicial es reducida. En 2013, de los 11 magistrados que integran la Suprema Corte de Justicia, sólo dos son mujeres. En el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, sólo una de cada siete magistrados es mujer y ninguna forma parte del Consejo de la Judicatura Federal.

Entérate también que:

□ Hasta el 20% de las trabajadoras del hogar considera que el abuso, el maltrato, la humillación o la discriminación es uno de los problemas principales que enfrenta su gremio.

□ Más de dos millones de mujeres se ocupan en el trabajo doméstico remunerado; la mayoría realiza tareas de limpieza de los hogares (84%), pero también se dedican a cuidar personas (8.5%) o hacen trabajos de lavandería y planchado (6.2%). Casi el 97% de las trabajadoras del hogar remuneradas no tiene acceso a las instituciones de salud, proporcionado por sus empleadores.

□ Sólo 2 de cada 100 trabajadoras del hogar tiene una relación laboral por contrato escrito.

Te contamos que:

□ Casi 23 de cada 100 niñas/os aseguró que sus papás se molestan con ellos si sugieren algo. Este porcentaje es mayor cuando quienes expresan su opinión son las niñas.


□ En 2008 más de 357 mil niños y niñas entre 5 y 11 años de edad no asistían a la escuela debido a diversas causas. La principal causa se relaciona con la pobreza y el trabajo infantil: en 2007 se estimó que 556 mil niñas y niños entre los 5 y los 11 años trabajaban.

□ 4 de cada 10 mexicanas y mexicanos cree que las

- preferencias sexuales provocan divisiones entre la gente.
- Un 48.4% de personas no estarían dispuestas a permitir que en su casa vivieran personas homosexuales. Un 43% de personas homosexuales dice haber sido víctima de un acto de discriminación, en el último año. Los espacios donde más han sido discriminadas las personas homosexuales son el trabajo (7.6 en escala de 10), en la escuela (7.5 en escala de 10), los hospitales públicos (6.6 en escala de 10) y en la familia (6.6).
- 7 de cada 10 personas sostienen que no habría que oponerse a que dos personas del mismo sexo contraigan matrimonio. No obstante, entre el 60 y el 80% no acepta que puedan adoptar niños.
- En 2011 se registraron en CONAPRED 165 presuntos actos de discriminación en agravio de personas LGBTTTI (lésbico, gay, bisexual, transexual, travesti, transgénero, intersexual), de los cuales 143 fueron quejas (sobre presuntos actos de discriminación imputables a personas físicas o morales) y 22 reclamaciones (contra autoridades o servidores públicos federales) por presuntos actos de discriminación.

¿Sabías que...?

- 59.5% de las y los mexicanos consideran que la riqueza es el factor que más divide a la sociedad, por encima de los partidos políticos, la educación o las preferencias sexuales. Esta es una opinión más arraigada entre quienes se ubican en los niveles extremos de la escala de ingresos.
- México es el país con mayor número de emigrantes del mundo. Casi 12 millones de mexicanas/os viven en el extranjero; esto equivale al 10.7% de nuestra población.
- Nuestro país es el tercer receptor de migrantes en América Latina, después de Argentina y Venezuela. Casi 55 mil 800 migrantes centroamericanos fueron devueltos por las autoridades mexicanas a su país de nacimiento; la mitad de ellos guatemaltecos (54%), un 31% procedentes de Honduras y 15% de El Salvador. Se trata de personas jóvenes en su mayoría, entre los 20-29 años, que apenas poseen educación básica (primaria y algún grado de secundaria).

- 
- 3 de cada 10 personas migrantes sostiene que en México no se respetan sus derechos y casi la mitad (47.5%) afirma que la sociedad no los apoya.
 - En opinión de las personas migrantes, los principales problemas que enfrentan son: el desempleo, la discriminación y la inseguridad.
 - 27% de las y los mexicanos considera que la gente “de fuera” provoca divisiones. Un porcentaje igual no permitiría que en su casa vivieran personas extranjeras.
 - La CNDH documentó 214 eventos de secuestro, de los cuales infringió poco más de 11 mil 300 víctimas. En el 9% de ellos, los testigos refirieron la participación de autoridades en la comisión del secuestro, entre ellas, corporaciones policíacas y personal del INM.

Entérate que:

- 1 de cada 4 personas pertenecientes a una minoría religiosa ha sentido que sus derechos no han sido respetados con motivo de sus creencias.
- 35.6% de las personas cree que la religión provoca divisiones entre la gente.
- Las personas que pertenecen a minorías religiosas revelan que 4 de cada 10 personas de la ciudad o pueblo donde viven no aceptan que usen vestimenta o accesorios que les distingan, y casi 26% mira mal que realicen ceremonias o prácticas propias de su religión.

Te contamos que:

- Al preguntárseles a las personas con discapacidad sobre la accesibilidad a los espacios: 41.5% respondió que en su ciudad no hay rampas para sillas de ruedas; la mitad que no hay espacios especiales de estacionamiento; 7 de cada 10 que no hay elevadores para sillas de ruedas y otro tanto que no hay guías ni señalamientos para débiles visuales. 41% opina que las personas con discapacidad no trabajan tan bien como las demás. A 42% de los

discapacitados en México le han negado el trabajo por su discapacidad.

- Al año 2010, las personas que tienen algún tipo de discapacidad son 5 millones 739 mil 270, lo que representa 5.1% de la población total. De cada 100 personas con discapacidad: 39 la tienen porque sufrieron alguna enfermedad; 23 están afectados por edad avanzada; 16 la adquirieron por herencia, durante el embarazo o al momento de nacer; 15 quedaron con lesión a consecuencia de algún accidente; 8 debido a otras causas.

Te comentamos que:

- Los mayores sufrimientos que refieren las personas adultas mayores son la pobreza (30.2%), la falta de trabajo (25.8%), el abandono de sus familiares (16.1%) y la discriminación (10.6%), más que las enfermedades y otras causas. Los espacios donde más han sido discriminados los adultos mayores son el trabajo (7.7 en escala de 10) y los hospitales públicos (6.9 en escala de 10). A un 21% de los adultos mayores no se les permite participar en las conversaciones familiares por ser persona mayor.
- Los que reciben pensión son la minoría: 18 de cada 100 hombres y 4 de cada 100 mujeres. Principales causas de mortalidad: 1) enfermedades del corazón, 2) tumores malignos, 3) diabetes mellitus y 4) enfermedades respiratorias. Principales problemas a los que se enfrenta esta población: salud, nutrición, actividad económica, maltrato y violencia, derechos humanos y protección jurídica, entretenimiento y esparcimiento, convivencia y rechazo.
- 3.3 millones de mexicanas de 15 años y más no sabe leer ni escribir. Entre ellas, las adultas mayores son el grupo etario que registra el porcentaje de analfabetismo más elevado (29%). Sin embargo, casi el 65% de los analfabetos indígenas son mujeres.



Entérate que:

- El 90% de la población indígena del país, se localiza en 12 estados. Chiapas (17.5), Oaxaca (17.4), Veracruz (9.6), Puebla (8.9), Yucatán (7.9) son las entidades que reportan una mayor presencia de este grupo entre sus habitantes.
- 7 de cada 10 personas indígenas se dedican a actividades agropecuarias, de los cuales, la mitad (51.7%) trabaja por cuenta propia, 22.3% son trabajadores sin remuneración y 23.7% son jornaleros, peones, empleados o ayudantes. En las áreas urbanas la población indígena se ocupa principalmente en actividades del sector servicios (36.5%) y la minería, industrias manufactureras, electricidad y agua (20.9%).
- 45% de las personas indígenas sostiene que no conserva costumbres o tradiciones de sus antepasados.
- De cada 10 personas indígenas encuestadas, 6 no hace explícita su identidad cuando solicita empleo, cuando acude a tramitar un servicio o para obtener un apoyo gubernamental.
- 40% de los mexicanos está dispuesto a organizarse con otras personas para solicitar que no permitan a un grupo indígena establecerse cerca de su comunidad.
- Las condiciones laborales de la población indígena ocupada dejan ver una total falta de protección laboral: 8 de cada 10 no recibe reparto de utilidades o prima vacacional, 70.8% no cuenta con vacaciones con goce de sueldo, 68.2% no es derechohabiente de alguna institución de salud como prestación laboral y 63.8% no recibe aguinaldo. El porcentaje general de analfabetismo en México en 2010 es del 7.6%; en el caso de las personas que hablan una lengua indígena se eleva al 28.2%.

- La tasa de participación económica –porcentajes de personas de 12 años y más que es económicamente activa– de los hablantes de lengua indígena es muy baja: 48.8%. La distribución por sexo deja ver brechas más amplias, la tasa de participación de los hombres es de 77.3, mientras que las mujeres apenas alcanza 21.4%. La baja participación económica femenina indígena se debe a que generalmente no consideran como actividades económicas la cría de animales o el cultivo de productos que son parte de una economía de autoconsumo, pero que en ocasiones, forman parte de los bienes y servicios que esta población ofrece al mercado.
- El rezago educativo generacional ha hecho que el promedio de educación de la población indígena sea más bajo que entre las personas no indígenas. Las primeras tienen un promedio de escolaridad de 5 años; en los segundos llega a 8.6 años.
- 5.4 millones de personas hablantes de una lengua indígena viven en situación de pobreza, la mitad de ellas en pobreza extrema. Entre los indicadores de carencia social que conforman la medición de la pobreza, los índices más preocupantes se presentan en los ámbitos de la seguridad social (83%), el acceso a los servicios básicos en la vivienda (51%) y el rezago educativo (49%).

Bibliografía

Carbonell, M., (2006). "Consideraciones sobre la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación", en De la Torre, C. (coord.), *Derecho a la no discriminación*. México, Instituto de Investigaciones Jurídicas (UNAM)/ CDHDF.

CDHDF (2010). *Sensibilización para la no discriminación y el respeto a la diversidad. Manual para el servicio público*. México, Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal.

----- (2013). *Informe anual 2012. Balance. Reflexiones sobre la situación de los Derechos Humanos en el Distrito Federal*, vol. III, México, Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal.

CONAPRED, (2011a). *Encuesta Nacional sobre Discriminación en México. Enadis 2010*. México, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

----- (2011b). *Escrito sin discriminación. Sugerencia para un periodismo sin etiquetas*. México, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

----- (2012). *Memoria de la gestión 2009-2012*. México, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

----- . Boletín de prensa 087/2012 "Elimina CFE actos de discriminación en proceso de contratación, en cumplimiento a resolución del Conapred", México D.F., 17 de diciembre de 2012, [En línea] disponible en http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=listado_boletines&id_opcion=103&op=103&pag=6

CONAPRED. Boletín de prensa 012/2013 "Concilian Six Flags y Conapred acceso irrestricto de personas con discapacidad", México D.F., 23 de abril de 2013, [En línea] disponible en http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=listado_boletines&id_opcion=103&op=103&pag=4

----- . Boletín de prensa 016/2013 "Conapred y Aeromar firman convenio para garantizar igualdad de trato hacia personas con discapacidad, México D.F., 13 de mayo de 2013, [En línea] disponible en http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=listado_boletines&id_opcion=103&op=103&pag=4

----- . Boletín de prensa 017/2013 "Registra ISSSTE a matrimonios igualitarios en cumplimiento a resolución del Conapred", México D.F., 13 de mayo de 2013, [En línea] disponible en http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=listado_boletines&id_opcion=103&op=103&pag=4

CONAPRED. (2013). *Informe. Casos de discriminación en el Distrito*

Federal, documento en línea disponible en [www.copred.df.gob.mx/work/sites/copred/.../374/1/INFtrimestral.pptx]

Courtis, C. (2006). "Legislación y políticas antidiscriminatorias en México: el inicio de un largo camino", en De la Torre, C. (coord.), *Derecho a la no discriminación*. México, Instituto de Investigaciones Jurídicas (UNAM)/CDHDF.

De la Torre, C. (2005). "Elementos básicos del derecho fundamental a la no discriminación" en *Defensor*, núm. 12, México, Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal.

----- (2006a). *El derecho a la no discriminación en México*, México, Porrúa/CNDH.

----- (2006b). "El desarrollo del derecho a la no discriminación en el sistema de derechos humanos de las Naciones Unidas" en De la Torre, C. (coord.), *Derecho a la no discriminación*, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas (UNAM)/CDHDF.

Odio-Benito, E. (1989). *Eliminación de todas las formas de intolerancia y discriminación fundadas en la religión y las convicciones*. Nueva York, Organización de las Naciones Unidas.

Rey, F. (2011). "Marco conceptual de las acciones y discriminaciones positivas", en Santiago, M. (coord.), *Acciones afirmativas*. México, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

Rodríguez, J. (2004). *¿Qué es la discriminación y cómo combatirla?*, en *Cuadernos de la Igualdad*, núm. 2, México, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

----- (2006). "Una idea teórica de la no discriminación", en De la Torre, C. (coord.), *Derecho a la no discriminación*. México, Instituto de Investigaciones Jurídicas (UNAM)/CDHDF.

----- (2011). *La otra desigualdad. La discriminación en México*, México, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

Salcedo, S. (2013). "Reforma constitucional de derechos humanos. La facultad de investigación de la SCJN a la CNDH" en Ibáñez, J. y Salcedo S., (coord.), *Ombudsman: asignatura pendiente en México*, México, Universidad Iberoamericana.

Unión Interparlamentaria/OACNUDH (2005). *Derechos Humanos. Manual para parlamentarios*. Francia, Unión Interparlamentaria/OACNUDH.

Normatividad nacional

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación.



Programa de
Derechos Humanos

OPTEMOS
POR NO
Discriminar

**Dirección General
del Medio Universitario**

Vicerrectoría Académica