

Manual de sensibilización  
para la no discriminación,  
respeto a la diversidad  
y ejercicio de la tolerancia

*Manual de sensibilización  
para la no discriminación,  
respeto a la diversidad  
y ejercicio de la tolerancia*

ISBN: 968-7456-98-1

Primera edición: diciembre de 2004  
Derechos reservados © Comisión de Derechos  
Humanos del Distrito Federal

Contenidos: Programa de Atención  
a la Discriminación de la Secretaría  
Técnica de la CDHDF

Cuidado editorial y original electrónico:  
Subdirección de Publicaciones de la CDHDF

**Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal**  
Av. Chapultepec Núm. 49, Centro Histórico,  
C.P. 06040, México, D.F.  
[www.cd hdf.org.mx](http://www.cd hdf.org.mx)

**Unidad Oriente**

Cauhtémoc 6, tercer piso, colonia Barrio de San Pablo,  
Delegación Iztapalapa,  
C.P. 09000  
Tels.: 5686 1230, 5686 1540 y 5686 2787

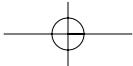
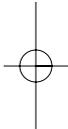
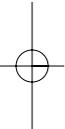
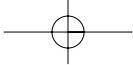
**Unidad Norte**

Aquiles Serdán 22, altos 2, colonia Aragón  
(frente a la Basílica de Guadalupe)  
Delegación Gustavo A. Madero  
C.P. 07000  
Tel.: 5748 2488

Impreso en México *Printed in Mexico*

# Índice

<b>Presentación</b> .....	7
<b>Consideraciones preliminares</b> .....	9
I. Derechos humanos y no discriminación .....	11
II. Hacia un lenguaje común: definiciones básicas .....	21
III. Los rostros de la discriminación .....	31
IV. Marco jurídico internacional en materia de no discriminación .....	45
V. Marco jurídico nacional en materia de no discriminación .....	75
VI. Cómo y dónde denunciar actos discriminatorios .....	81



# Presentación

Cuando en 2001 el maestro Emilio Álvarez Icaza Longoria asumió la Presidencia de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF), tomó como eje directriz de su programa de trabajo el combate a toda forma de discriminación y exclusión, como una práctica idónea para el ejercicio y goce integral de los derechos humanos. De esta visión se deriva la reforma al artículo 2o. de la Ley de este organismo —publicada en la *Gaceta Oficial del Distrito Federal* el 24 de abril de 2003— que actualmente señala:

La Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal es un organismo público autónomo con personalidad jurídica y patrimonio propios que tiene por objeto la protección, defensa, vigilancia, promoción, estudio, educación y difusión de los derechos humanos, establecidos en el orden jurídico mexicano y en los instrumentos internacionales de derechos humanos. *Así como el combatir toda forma de discriminación y exclusión, consecuencia de un acto de autoridad a cualquier persona o grupo social.*

Fue así como entre otros muchos proyectos se puso en marcha en marzo de 2002 el Programa de Atención a la Discriminación, área adscrita a la Secretaría Técnica, que, por primera vez en la historia de la Comisión, surgió con el propósito de diseñar mecanismos y estrategias para atender la situación de discriminación en la Ciudad de México, impulsando en coordinación con otros actores la construcción de una agenda en materia de derechos humanos.

Este ambicioso Programa, sin antecedentes no sólo en la CDHDF sino en otros organismos e instituciones de defensa y protección de los derechos humanos en México, va conformándose poco a poco pero de manera ininterrumpida, nutriéndose de los escasos estudios existentes sobre el fenómeno de la discriminación y de los conceptos relacionados con éste. Un intenso trabajo de reflexión, investigación y análisis temáticos que permitan abordar la problemática desde una perspectiva teórico-filosófica hasta acceder a la justiciabilidad y exigibilidad del derecho humano a la no discriminación.

Bajo esta óptica, el Programa de Atención a la Discriminación se constituyó formalmente con objetivos específicos que han guiado todas sus acciones:

- Coordinar con las diferentes áreas de la CDHDF los mecanismos y las estrategias para dar seguimiento a la agenda de derechos humanos en la Ciudad de México.
- Promover, desde una perspectiva integral de los derechos humanos, acciones en favor del principio de no discriminación, la tolerancia y el respeto a la diversidad, mediante la construcción de sinergias donde se dé prioridad a la participación de los grupos sociales y las personas afectadas.

- Coordinar con las diversas instancias locales, nacionales e internacionales diversas acciones encaminadas a la promoción, difusión y defensa del derecho a la no discriminación.

Del permanente desarrollo de los objetivos específicos surgió la concepción de una campaña que, de manera ininterrumpida, enfoque sus acciones a hacer visible primero y combatir después el fenómeno de la discriminación existente en la Ciudad de México. Con esta visión, se proyectó una campaña que se constituyera en un espacio abierto para todas las organizaciones sociales y civiles, instituciones públicas y privadas, comunidades, sociedad en general y personas interesadas en participar y contribuir a la lucha por la no discriminación y en favor de los derechos humanos en el Distrito Federal.

El 29 de enero de 2003 se presentó ante la opinión pública y los medios masivos de comunicación la *Campaña Permanente por la No Discriminación*, la cual desde entonces y hasta la publicación de este manual ha venido cumpliendo con su objetivo siguiendo tres líneas estratégicas:

- Creación de espacios de reflexión y debate, a través de foros, conferencias magistrales, jornadas, seminarios y talleres de sensibilización sobre la no discriminación, el respeto a la diversidad y la tolerancia.
- Promoción y difusión de la Campaña en los diversos medios de comunicación, así como la elaboración de materiales especializados enfocados a grupos mayormente discriminados.
- Acciones conjuntas con organizaciones sociales y civiles e instituciones públicas y académicas, con el fin de fortalecer el proceso permanente de la lucha contra la discriminación.

El presente *Manual de sensibilización para la no discriminación, respeto a la diversidad y ejercicio de la tolerancia* es fruto de los espacios de reflexión y debate, específicamente de los talleres de sensibilización, que durante un año nos permitieron acercarnos a servidores públicos adscritos a las áreas de procuración y acceso a la justicia, equidad de género, desarrollo social, salud, combate a la violencia, integración y asistencia social y seguridad pública, entre otras.

Así también es un material derivado de la experiencia de la impartición de talleres a organizaciones sociales y civiles —muchas de las cuales se convirtieron en replicadoras del mensaje—, cuyo trabajo está orientado a la defensa y promoción de los derechos humanos de grupos específicos mayormente discriminados.

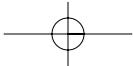
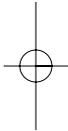
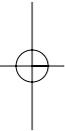
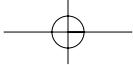
Por último, es producto de la interrelación con comunidades de población abierta, a las cuales nos acercamos para iniciar un proceso de sensibilización que transmitió el mensaje de que los actos discriminatorios no son hechos aislados que competen a la realidad de otros países, sino situaciones persistentes fuertemente arraigadas en el seno de la sociedad mexicana que se mantienen fortalecidas institucionalmente y son sostenidas por añejas estructuras sociales y culturales.

Este manual está dirigido a todas aquellas instituciones públicas y privadas, organizaciones sociales y civiles y comunidades interesadas en forjar promotoras y promotores para combatir la discriminación que hoy por hoy subsiste en los ámbitos públicos y privados. Está dirigido a quienes creen que la diversidad, la diferencia que nos caracteriza como miembros de la raza humana, es una virtud, una cualidad que nos enriquece y nos rescata de la homogeneidad carente de matices. Es también un trabajo que coloca el ejercicio de la tolerancia como un valor supremo sin el cual no es posible el respeto a la diferencia y la lucha contra la exclusión en la que se mantienen inmersos numerosos grupos poblacionales ajenos al ejercicio y goce de todos los derechos sin discriminación.

## Consideraciones preliminares

Se sugiere a las promotoras y promotores que utilicen este manual tomar en cuenta las siguientes consideraciones:

1. Antes de iniciar el taller se recomienda establecer empatía entre las y los promotores y las y los participantes, así como un ambiente de cordialidad, apertura y disponibilidad entre todos, de tal manera que se genere un sano intercambio de puntos de vista, reflexiones y participación.
2. Ningún grupo será igual a otro aunque esté conformado por personas de un mismo sector de la población, edades semejantes, igual formación académica, mismo sexo, etc.; siempre existirán diferencias que deben tomar en cuenta las personas promotoras. Se sugiere recabar información sobre el grupo antes de impartir el taller. Una vez que éste da inicio, es conveniente darse un tiempo para analizar al grupo, interesarse en él, preguntar sus nombres y ocupaciones, intercambiar algunos comentarios triviales, averiguar sus expectativas del taller, etcétera.
3. Tomar en cuenta que las personas promotoras deben adecuar su lenguaje, la transmisión de conceptos y de información, a las características que presente cada grupo. Por ejemplo, no tienen las mismas expectativas de un taller un servidor público que un adolescente, una persona con discapacidad que un universitario, un ama de casa que un policía o un grupo de jóvenes que fue agredido en la vía pública. En este sentido debe intentarse transmitir el mensaje de la no discriminación, el respeto a la diversidad y el ejercicio de la tolerancia considerando los intereses, vivencias, necesidades y problemática que cada grupo en particular pueda tener.
4. Puesto que cada taller debe tener un tiempo para la transmisión de conceptos y demás información, se debe intentar en lo posible que el aprendizaje sea interactivo.
5. Es muy importante que las personas promotoras no se presenten ni sean vistas como seres superiores o intelectuales inalcanzables que cederán su tiempo y harán el favor de transmitir sus conocimientos. Por el contrario, la sensibilización se logrará si desde un principio el grupo comprende que a través del taller, *todos juntos*, vivirán una experiencia de enriquecimiento común que será útil en todas las facetas de la vida, ya que la discriminación es un fenómeno que afecta mucho más allá del entorno social de las personas.



# I. Derechos humanos y no discriminación

## Objetivo:

Reflexionar sobre el concepto de los derechos humanos, su evolución histórica, sus fundamentos, su importancia y su relación con el principio de no discriminación.

*Los derechos humanos son aquellos derechos fundamentales de la persona humana, considerada tanto en su aspecto individual como social, que corresponde a ésta por razón de su propia naturaleza, de esencia a un mismo tiempo espiritual y social, y que deben ser reconocidos y respetados por todo poder o autoridad y toda norma jurídica positiva nacional e internacional cediendo en su ejercicio ante las exigencias del bien común.*

JOSÉ CASTÁN TOBEÑAS

## Primeras manifestaciones

La expresión *derechos humanos* apareció por primera vez, en el derecho internacional, en el artículo 68 de la Carta de las Naciones Unidas, que autoriza al Consejo Económico y Social de la ONU a establecer comisiones para la *promoción de los derechos humanos*.

La expresión *derechos humanos* apareció por primera vez en el derecho internacional en el artículo 68 de la Carta de las Naciones Unidas.

Con el fin de la Segunda Guerra Mundial, pero sobre todo desde que las Naciones Unidas aprobaron la Declaración Universal de Derechos Humanos, se generaron documentos que significaron un "ideal común por el que

todos los pueblos y naciones deben esforzarse". La Declaración Universal ha inspirado a un gran número de instrumentos internacionales de derechos humanos, que constituyen un sistema amplio de tratados de obligatoriedad jurídica para la promoción y protección de los derechos humanos.

El derecho internacional de los derechos humanos existe hoy en día tanto en el marco de las Naciones Unidas y sus organismos como en el ámbito de las organizaciones regionales que han generado todo un sistema de protección y vigilancia de los derechos humanos. Entre sus instrumentos encontramos convenciones, declaraciones, estatutos, pactos, proclamaciones, protocolos, etc., de diferentes contenidos que van de lo general a lo específico, de ámbito internacional o regional, y han generado órganos o mecanismos de protección como son las comisiones de investigación y conciliación, los comités revisores de informes estatales periódicos, los relatores y las cortes con competencia jurisdiccional.

A pesar de la gran aceptación que ha tenido el término *derechos humanos*, es común que hablemos de ellos sin tener bien claro a qué nos referimos. La pregunta ¿qué son los derechos humanos? debe contestarse tomando en cuenta su historia y características, la razón por la que nacen y las justificaciones que se han propuesto para explicarlos.

**Para saber qué son los derechos humanos es necesario analizar su historia y características, la razón por la que nacen y las justificaciones que se han propuesto para explicarlos.**

## Definición

Los derechos humanos *son atributos inherentes a todo hombre y a toda mujer*, es decir, que le pertenecen por su sola condición de tales. Inspirados en valores de dignidad, justicia, igualdad y libertad, implican obligaciones a cargo de los Estados y en favor de todas las personas, sin importar condición alguna de éstas.<sup>1</sup>

Cada Estado es responsable de respetarlos y garantizarlos, y en principio sólo él puede ser considerado responsable de violarlos. Ello es así debido a que una violación a los derechos humanos es aquella que se comete desde el poder público, o con su aquiescencia, ya sea por acción u omisión, es decir, por aquello que el Estado hizo y no debía hacer, o que no hizo y debía hacer. Constituye ejemplo del primer supuesto la prohibición al ejercicio del derecho a la libre asociación sindical; dentro del segundo caso se puede mencionar, a modo de ilustración, la falta de prestación adecuada del servicio de educación básica, pública y gratuita.

La noción de derechos humanos se corresponde con la afirmación de la dignidad de la persona frente al Estado. El poder público debe ejercerse al servicio del ser humano, no puede ser empleado lícitamente para ofender atributos inherentes a la persona y debe ser vehículo para que ésta pueda vivir en sociedad en condiciones consistentes con la misma dignidad que le es consustancial.<sup>2</sup>

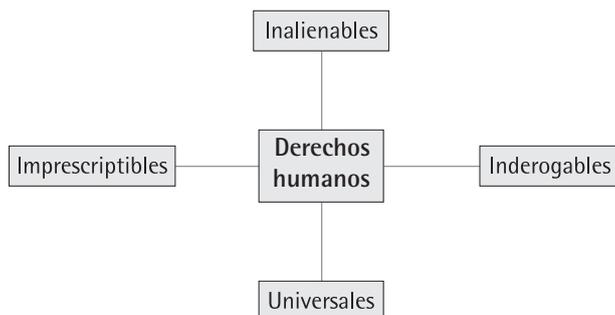
Todo ser humano, por el hecho de serlo, es titular de derechos fundamentales que la sociedad no puede arrebatárle lícitamente. Estos derechos no dependen de su reconocimiento por el Estado ni son concesiones suyas; tampoco dependen de la nacionalidad de la persona ni de la cultura a la cual pertenece. Son derechos universales que corresponden a todo habitante de la tierra. La expresión más notoria de esta gran conquista es el artículo 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos: *Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.*

<sup>1</sup> Instituto Interamericano de Derechos Humanos. *Curso básico sobre derechos económicos, sociales y culturales (DESC)*.

<sup>2</sup> Nikken, Pedro. *El concepto de derechos humanos*, Instituto Interamericano de Derechos Humanos, San José, Costa Rica, 1994.

## Características

Los derechos humanos presentan ciertas características: son *inalienables*, puesto que no pueden transferirse por ningún acuerdo o convenio; son *imprescriptibles* ya que no pueden perderse por el simple transcurso del tiempo; son *inderogables*, pues dada su pretensión de permanencia no podrían cancelarse por ninguna circunstancia, y son *universales*, debido a que constituyen un esfuerzo por unificar las condiciones mínimas de subsistencia y calidad de vida de todos los seres humanos, independientemente del país en que vivan.



Es por esto que decimos que los derechos humanos pueden ser entendidos y valorados por personas de diferentes épocas y culturas, religiones, tradiciones morales o filosofías, que son exigibles por igual a todos los miembros de la sociedad y que constituyen un sistema de normas, en el sentido de que serán interpretados unos con otros de tal modo que el conjunto que forman se afecte lo menos posible al dar prioridad a uno sobre otro en los casos de conflicto.<sup>3</sup>

## Evolución histórica

### ¿Cuándo surgieron?

No existe consenso sobre el momento histórico en que surgieron los derechos humanos en la preocupación filosófica. Para un sector de analistas, el movimiento de los derechos humanos se inició con las declaraciones francesa y americana del siglo XVIII. Para otra corriente de pensadores, por el contrario, los derechos humanos tienen sus raíces en el comienzo mismo de la historia, arraigados en la propia búsqueda del ser humano para reivindicar su dignidad.

<sup>3</sup> Spector, Horacio. "La filosofía de los derechos humanos", en *Isonomía*, revista de teoría y filosofía del derecho, núm. 15, ITAM, octubre de 2001.

## Antecedentes clásicos de la igualdad

Si bien podemos encontrar antecedentes de los derechos humanos en el pensamiento grecorromano y judeocristiano, a partir de la idea clásica de igualdad, no es posible afirmar que existía desde entonces una noción siquiera aproximada de lo que hoy entendemos por tales derechos. En el pensamiento clásico, la igualdad se enuncia únicamente respecto de ciertos individuos, pues son iguales sólo aquellas personas dotadas de razón o que se asumen como hijos de Dios, por mencionar algunos de los criterios utilizados.

Lo anterior plantea una serie de problemas para universalizar esta igualdad, puesto que frecuentemente se excluía de la pretendida igualdad a las mujeres, los esclavos, los extranjeros, los herejes, los incapaces y, en general, a toda persona que no se identificara con ciertos atributos del grupo dominante.

### *La Edad Media*

Más adelante, durante la Edad Media, vale la pena mencionar un catálogo de privilegios concedidos a los nobles ingleses frente al monarca, conocido como la Carta Magna de 1215. Este documento, si bien no protegía al resto de los miembros de la sociedad, constituye un importante precedente de las declaraciones de derechos del siglo XVIII. En esta etapa predominaban las ideas religiosas sobre el origen divino de los derechos, que se concebían como mandatos de Dios para la humanidad.

### *La Ilustración*

En el siglo XVIII, con las ideas de la Ilustración, el carácter divino de los derechos sufrió un cambio radical. Este siglo se caracterizó por colocar al ser humano como dueño de su propio destino, enfatizando desde el principio de autonomía personal, la individualidad y la libertad como bienes fundamentales.

Otro signo que distinguió a la época fue el predominio de la razón sobre todas las cosas, por lo que surgieron las justificaciones racionalistas de los derechos humanos que se desprenden, a partir de un proceso intelectual, de la necesidad de convivir en sociedad y mantener la paz entre los individuos. Aquí desempeñan un papel importante las ideas de Rousseau (1712-1778) sobre el contrato social, precedidas del pensamiento de Thomas Hobbes (1588-1679) y John Locke (1632-1704).

La racionalidad se exalta hasta convertirse en el fundamento mismo del Estado, tal como señala Locke: "siendo [...] los hombres libres, iguales e independientes por naturaleza, ninguno de ellos puede ser arrancado de esa situación y sometido al poder político sin que medie su propio consentimiento. Éste se otorga mediante convenio hecho con otros hombres, de juntarse e integrarse en una comunidad destinada a permitirles una vida cómoda, segura y pacífica [...]".<sup>4</sup> Las ideas arriba enunciadas culminan en la Declaración de los Derechos del Hombre y el Ciudadano (Francia, 1789), producto de una revolución en la que se reconoció la universalidad de los valores de la igualdad, libertad y fraternidad entre los seres humanos.

<sup>4</sup> Picado, Sonia. "La fundamentación histórica, filosófica y jurídica de los derechos humanos", Instituto Interamericano de Derechos Humanos, en <http://www.iidh.ed.cr/comunidades/HerrPed/> [Consulta: noviembre 9 de 2004].

## *Actualidad de los derechos humanos*

El siglo XIX se caracterizó por la progresiva incorporación de los derechos civiles y las libertades básicas en las constituciones de cada Estado. En esta etapa se afirmaron los derechos de cada individuo frente a la autoridad pública, limitando las posibilidades de intervención estatal en el ámbito privado.

A principios del siglo XX, con el fortalecimiento de las clases trabajadoras y el proletariado, surgieron los derechos sociales, que reivindican las demandas del pueblo respecto de una mejor calidad de vida e implican deberes positivos para el Estado, como crear las condiciones mínimas necesarias para el desarrollo pleno de la persona en sociedad. Hoy en día incluso se habla de derechos de solidaridad y cooperación entre los pueblos, o de colaboración internacional.

## Internacionalización de los derechos humanos

Cuando finalizó la Segunda Guerra Mundial y se conocieron las atrocidades de los campos de concentración y el exterminio masivo de personas en ellos, la comunidad internacional mostraba su sensibilidad por los crímenes de lesa humanidad, generando una presión sobre quienes integraban la Organización de las Naciones Unidas, lo cual derivó en una acción concreta a nivel reparatorio: el juicio de algunos de los máximos responsables de aquellos actos a través de los conocidos tribunales de Nüremberg y Tokio.

Más allá de que los juicios de Nüremberg y Tokio todavía suscitan polémicas jurídicas sobre su legitimidad y alcance, quizá lo más destacable de los mismos fue la contribución al nacimiento de un postulado en la conciencia de la comunidad internacional que no ha dejado de desarrollarse: las violaciones masivas y graves a los derechos humanos deben ser consideradas como un crimen internacional.

Surgió así una época de creciente entusiasmo en el proceso de internacionalización de los derechos humanos: la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre, de abril de 1948; la Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada en el marco de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948; los pactos de Derechos Civiles y Políticos y de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ambos de 1966; la Convención Europea de Derechos Humanos y Libertades Fundamentales, de 1950, y la Convención Americana de Derechos Humanos (Pacto de San José) de 1969, estos dos últimos representativos de un nuevo proceso de mundialización regionalizada de los instrumentos sobre la materia.

## Clasificación e integralidad de los derechos humanos

El concepto de derechos humanos incluye derechos de diversa naturaleza, entre los cuales se ubican los civiles, políticos, económicos, sociales y culturales. Todos gozan de la misma jerarquía e importancia.

A continuación se presenta una tabla que clasifica los derechos humanos de acuerdo con categorías antiguas, que si bien han caído en desuso, resultan de utilidad para ubicarlos en función de ciertas características compartidas. No obstante, parece necesario afirmar que los derechos son integrales y las violaciones a cada uno de ellos generalmente impactan a los demás, afectando en su conjunto la totalidad de los mismos y generando un círculo vicioso de menoscabo o restricción de la calidad de vida.

### *Derechos civiles y políticos*

- a la vida
- a la integridad física y moral
- a la libertad personal
- a la libertad de movimiento o de libre tránsito
- a la igualdad ante la ley
- a la libertad de pensamiento, de conciencia y religión
- a la libertad de opinión, expresión y prensa
- de residencia y de inviolabilidad del domicilio
- a la libertad de reunión
- a la libertad de asociación
- a la seguridad jurídica y garantías del debido proceso
- a la nacionalidad
- a participar en la dirección de asuntos políticos
- a elegir y ser elegido en cargos públicos
- a formar un partido o afiliarse a alguno

### *Derechos económicos, sociales y culturales (DESC)*

- a la libre determinación
- al trabajo
- a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo
- a fundar y afiliarse a sindicatos, libertad sindical y huelga
- a la seguridad social
- a la protección y asistencia a la familia
- a un nivel de vida adecuado
- a la alimentación
- a la vivienda
- a la salud y a un medio ambiente sano
- a la educación
- culturales

### *Derechos colectivos o de solidaridad*

- a la paz
- al desarrollo
- a un medio ambiente sano

## Los derechos humanos y la no discriminación

La Carta de las Naciones Unidas —que tiene por esencia una vocación de universalidad como una expresión jurídica, en cierta forma de la humanidad— reafirmó en su "Preámbulo" "...la fe en los derechos fundamentales del hombre y en la dignidad y el valor de la persona humana" y se construyó con el propósito de realizar la cooperación internacional para "el desarrollo y estímulo a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión" (artículo 13).

### Los principios de igualdad y la no discriminación en la Declaración Universal

La Declaración Universal de Derechos Humanos del 10 de diciembre de 1948 no podía sino seguir el criterio universalista de la Carta. Pero lo reiteró y consolidó al referirse a "los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana" ("Preámbulo", párr. 1) y a "la conciencia de la humanidad" ("Preámbulo", párr. 2). Este carácter se reafirmó con la denominación de la Declaración de 1948 como "universal" y no como internacional propuesta por René Cassin para destacar, justamente, el carácter universal. La universalidad de los derechos humanos, gracias a la Declaración, pasó a ser un axioma generalmente aceptado. La Declaración no se vio y no podía verse porque jamás pretendió serlo como la imposición a un mundo complejo y múltiple de una idea compartida sólo por un grupo de Estados o por una única concepción jurídica o cultural.

Esta aceptación de la significación y trascendencia universales de la Declaración reinó en la práctica internacional, en la doctrina y en la jurisprudencia, durante casi 50 años. Salió indemne de la división ideológica y política del mundo que finalizó a partir de 1989 y del fin de la *Guerra Fría*. Sólo algunas voces aisladas, en cierta región del mundo, han cuestionado en los últimos años el carácter universal y la fuerza internacional de la Declaración.

Recordemos que, en general, el concepto universal de los derechos humanos tal como se maneja hoy en día está basado fundamentalmente en dos principios.

- Igualdad
- No discriminación

#### *Igualdad*

El principio de la igualdad basado en la Declaración Universal señala, de la misma forma que todos los instrumentos posteriormente elaborados, que los derechos humanos son innatos, inherentes a todos los seres y que no puede haber seres humanos excluidos del goce y del beneficio de éstos.

#### *No discriminación*

El principio de la no discriminación va más allá incluso del principio de la igualdad porque nos dice que, además de tener derechos humanos, no puede ni debe haber ningún tipo de distinción en cuanto a derechos con respecto a las diferencias existentes entre las personas.

## Las conferencias internacionales de Teherán y de Viena

Las dos conferencias internacionales de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, celebradas en 1968 y en 1993, prestaron atención al problema de la universalidad de los derechos humanos y a la concepción de éstos.

La Proclamación de Teherán del 13 de mayo de 1968 declaró solemnemente que "La Declaración Universal de Derechos Humanos enuncia una concepción común a todos los pueblos de los derechos iguales e inalienables a todos los miembros de la familia humana y la declara obligatoria para la comunidad internacional" (párr. 2).

Veinticinco años después, en 1993 —en un mundo que había cambiado aún más, aunque de manera distinta y cubriendo áreas diferentes, que en los 20 que habían transcurrido entre 1948 y 1968—, se reunió la Conferencia de Viena. La Declaración de Viena es mucho más completa que la Proclamación de Teherán.

La universalidad de los derechos humanos es hoy un extremo aceptado, que no puede ponerse en duda y respecto del cual no es posible volver atrás. Esta idea deriva de la noción misma de persona humana, común a la humanidad entera, del carácter igualitario ante el derecho de todos los individuos y de la ineludible proscripción de toda discriminación, cualquiera que sea su razón o motivo (nacionalidad, raza, religión, ideología, sexo, etcétera).

Esta universalidad resulta asimismo de un concepto que está en el fundamento mismo de los derechos humanos: la dignidad, consustancial e inherente a la persona humana.

La universalidad de los derechos humanos conlleva la posibilidad de una concepción de estos derechos común a toda la humanidad y, por consiguiente, a la comunidad internacional en su conjunto. Esta concepción común basada, como ya hemos dicho, en la idea de la dignidad supone, en primer lugar, un acuerdo sobre la idea de la integralidad necesaria de estos derechos. Es decir, los derechos humanos que todos los Estados y la comunidad internacional deben promover, garantizar y proteger son de todas las esferas del derecho: los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales y los nuevos derechos, nacidos de las necesidades humanas en el curso inagotable de la historia, que van siendo progresivamente reconocidos por el derecho. Todos los derechos humanos son indivisibles e interdependientes y están recíprocamente condicionados entre sí.

## Dinámica

### Lluvia de ideas

Para trabajar el concepto de derechos humanos y sus características se sugiere llevar a cabo una *lluvia de ideas*, que permita la construcción conjunta del concepto de derechos humanos.

### Diseñar un país nuevo

Esta dinámica se lleva a cabo con grupos pequeños o de más de 30 y hasta 50 personas, ya que permite la participación de todos. Con el fin de ampliar la integración el promotor o la promotora les pedirá que se enumeren de tal forma que queden divididos en tres o cuatro grupos, dependiendo del número de participantes. Una vez integrados en sus respectivos grupos, el promotor o la promotora les pedirán que imaginen que han descubierto una tierra nueva que tiene todas las condiciones necesarias para la vida humana. Nadie ha vivido allí hasta ahora, por lo cual carece de leyes y de historia. Cada grupo se va a instalar en esa tierra, por lo que tienen que elaborar una lista de derechos en este nuevo país.

Cada grupo propone un nombre para el país y debe elaborar una lista de 10 derechos aceptados por todo el grupo. Después se les pide que los enumeren en orden de importancia de acuerdo con su criterio. Cada país presenta su respectiva lista.<sup>5</sup>

Después de la lectura de la lista, se pide que expliquen por qué se ha dado ese orden de importancia, y se analizan las siguientes preguntas:

- ¿Qué sucede si se excluyen ciertos derechos?
- ¿Se han omitido derechos?
- ¿Algún derecho es más importante que otro?
- ¿Existe alguna interdependencia entre los derechos?

Esta dinámica tiene como propósito generar el análisis y la reflexión sobre la integralidad de los derechos humanos y la importancia que tiene la defensa y promoción de todos y cada uno.

### *Materiales de apoyo*

- Plumones o marcadores (mínimo uno por grupo)
- Hojas de rotafolio (mínimo 1 por grupo)
- Cinta adhesiva para, de ser posible, colocar en la pared los papelógrafos con la información de cada grupo
- Pizarrón pequeño o rotafolio

<sup>5</sup> Adaptación a la dinámica *Diseñar un país nuevo*, de ABC: *La enseñanza de los derechos humanos. Actividades prácticas para escuelas primarias y secundarias*, Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH).

## Sugerencias bibliográficas

1. *ABC: La enseñanza de los derechos humanos. Actividades prácticas para escuelas primarias y secundarias*. Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH).
2. Picado, Sonia. "La fundamentación histórica, filosófica y jurídica de los derechos humanos", Instituto Interamericano de Derechos Humanos, en <http://www.iidh.ed.cr/comunidades/HerrPed/> [Consulta: noviembre 9 de 2004].
3. Spector, Horacio. "La filosofía de los derechos humanos", en *Isonomía*, revista de teoría y filosofía del derecho, núm. 15, ITAM, octubre de 2001.
4. Nikken, Pedro. *El concepto de derechos humanos*, Instituto Interamericano de Derechos Humanos, San José, Costa Rica, 1994.

## II. Hacia un lenguaje común: definiciones básicas

### Objetivo:

Generar una plataforma de entendimiento mutuo sobre ciertos conceptos centrales relacionados con el fenómeno de la discriminación, su origen, desarrollo y consecuencias.

### Conceptualización

El abordar un tema como la *no discriminación* presenta desde el inicio algunas dificultades. Por un lado, una gran amplitud y la posibilidad de diferentes ángulos de aproximación, aun cuando los términos utilizados sean los mismos. Por otro, cierta vaguedad derivada de la utilización de un lenguaje demasiado general e impreciso, lo cual provoca confusión en el alcance de los conceptos.

Por esto, es necesario establecer una plataforma de entendimiento mutuo sobre ciertos conceptos relacionados con el fenómeno de la discriminación.

Discernir sobre el fenómeno de la discriminación está estrictamente ligado a una serie de conceptos que le dan origen, lo fortalecen, lo justifican y lo mantienen vigente dividiendo a la sociedad mexicana y ampliando los núcleos de exclusión y marginación cada vez más numerosos que impiden el goce y ejercicio de los derechos fundamentales.

Entender la discriminación como un fenómeno sociológico fuertemente arraigado en nuestra cultura nos lleva a aceptar que, por generaciones, hemos aprendido a convivir rodeados de actos discriminatorios, de tal forma que nos hemos acostumbrado a considerarlos como hechos naturales, es decir, normales e incluso incuestionables. Esta actitud nos lleva a adoptar desde la primera infancia una serie de posturas ideológicas que nos convierten en actores de la discriminación y perpetuadores de la misma al transmitir tales posturas a las nuevas generaciones, de tal forma que la cadena parece interminable y cada vez más fortalecida.

### Prejuicio

Un primer eslabón de esta cadena son los prejuicios muy variados y arraigados, esos juicios que a la ligera externamos sin tener un conocimiento previo de la persona, grupo de personas o sucesos a los cuales juzgamos sin darnos la oportunidad de conocerlos. Los prejuicios son una primera causa de actos discriminatorios, constituyen una actitud apresurada y muchas veces mal intencionada que deforma la realidad ante nosotros mismos y ante los demás.

Norberto Bobbio define al prejuicio como: "[...] opinión o conjunto de opiniones, a veces también [...] una doctrina, que es aceptada acríticamente y pasivamente por la tradición, por la costumbre o bien por una autoridad cuyo dictamen aceptamos sin discutirlo [...] sin verificarlo, por inercia, por respeto o por temor, y lo aceptamos con tanta fuerza que resiste a toda refutación racional [Su fuerza radica en el] hecho de que creer como verdadera una opinión falsa corresponde a mis deseos, estimula mis pasiones, sirve a mis intereses [...] hay una razón práctica y [como consecuencia] una predisposición a creer [...]".<sup>6</sup>

Prejuzgamus cuando a la ligera damos juicios de valor tales como "esa mujer debe ser una deshonesto, mira cómo se viste", "aquel niño no se baña, ha de tener piojos", "ese tipo tiene cara de macho mexicano", "dicen que en esa escuela hay puros drogadictos". Comentarios como éstos dan lugar a la discriminación, al calificar a quienes son prejuizados, sin darles, la mayoría de las veces, la oportunidad de una legítima defensa.

## Estereotipo



Un segundo eslabón de la cadena de la discriminación son los estereotipos, palabra que procede de la raíz griega *estereo* que significa "molde", es decir, todas aquellas imágenes, conceptos, patrones que, al ser aceptados por la mayoría, parecen tener un carácter inmutable. Es así que los estereotipos globalizan lo socialmente aceptado, lo difundido como ideal por los medios masivos de comunicación y fortalecido por la sociedad de consumo que domine nuestro sistema económico.

Los estereotipos son:

Ideas, prejuicios, creencias y opiniones preconcebidos, impuestos por el medio social y la cultura, que se aplican en forma general a todas las personas pertenecientes a la categoría a la que hacen referencia, que puede ser nacionalidad, etnia, edad o sexo. Conforman un modelo rígido aplicable a todos los miembros de dicha categoría, desestiman sus cualidades individuales y las supeditan a él. Los estereotipos, a fuerza de repetirse, adquieren tal fuerza que llegan a considerarse —de modo irreflexivo y generalizado— como verdaderas características de los individuos y grupos discriminados. Dan lugar a representaciones, actitudes, sentimientos y acciones de los individuos pertenecientes a la cultura dominante y justifican la situación de inferioridad y discriminación social, económica, cultural y política que viven las poblaciones discriminadas.<sup>7</sup>

<sup>6</sup> Bobbio, Norberto. *Elogio de la templanza y otros escritos morales*, Temas de Hoy, Madrid, 1997.

<sup>7</sup> Unifem-UNICEF-FNUAP. *Metodología para eliminar estereotipos sexuales en los materiales educativos*, Guatemala, 1991.

Los estereotipos difunden como ideales a alcanzar imágenes y conceptos falsos, deshumanizados y sobrevalorados en el mundo material; se alimentan de los prejuicios, del desconocimiento y del afán de alcanzar todo aquello que se planea como meta. De esta manera, se rechaza lo diferente, lo que se sale del modelo, lo que no se asimila al patrón común, y a partir de ello se da la discriminación.

Entre los estereotipos más comunes se encuentran, por ejemplo: "Todas las mujeres deben seguir el modelo de belleza que se difunde en los distintos medios de comunicación", "la gente morena es de una raza inferior", "la meta de todas las mujeres debe ser la maternidad", "los hombres deben ser valientes y jamás llorar", "dime qué automóvil usas y te diré cuánto vales".

Los estereotipos pueden variar en su raíz emocional y en su intensidad, pero generalmente representan relaciones, tensiones o conflictos de poder subyacentes:

- Homosexuales "degenerados".
- Pobres "sucios".
- Gitanos "ladrones".
- Servidores públicos "corruptos".

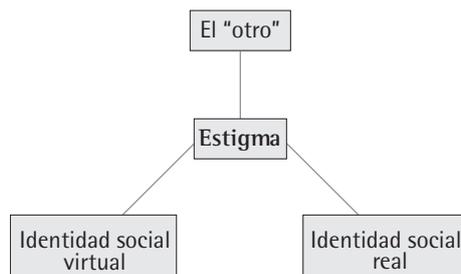
## Estigma

De origen griego, el término *stigma* se utilizaba para:

Referirse a signos corporales con los cuales se intentaba exhibir algo malo y poco habitual en el *status* moral de quien los presentaba [como cortes o quemaduras en el cuerpo] (...) y advertían que el portador era un esclavo, un criminal o un traidor —una persona corrupta, ritualmente deshonrada, a quien debía evitarse, especialmente en lugares público—. (...) durante el Cristianismo, se agregaron al término dos significados metafóricos: el primero hacía alusión a signos corporales de la gracia divina, que tomaban la forma de brotes eruptivos en la piel; el segundo, referencia médica indirecta de esta alusión religiosa, a los signos corporales de perturbación física.<sup>8</sup>

Hoy en día el término es utilizado con un sentido muy parecido al original, sólo que para designar al mal en sí mismo y no a sus manifestaciones corporales, considerando lo que hoy entendemos como mal, en el sentido amplio de la palabra.

**Estigma= indeseable diferencia**



<sup>8</sup> Goffman, Erving. *Estigma. La identidad deteriorada*, Amorrortu Editores, Buenos Aires, Argentina, 2001.

En estrecha relación con la discriminación, los estigmas se constituyen en un proceso de devaluación arbitraria para la persona o grupo de personas que los sufre. Los estigmas desprestigian considerablemente a quien se ve marcado por ellos, ocasionando también importantes consecuencias en la autopercepción de cada individuo.

Los estigmas son percepciones y actitudes que justifican, permiten o promueven efectos discriminatorios caracterizados por la marginación y la depauperación sistemática de personas y poblaciones por condiciones de género, etnia o posición social y económica.<sup>9</sup>

La estigmatización suele darse también por deformaciones físicas, características de las formas de ser y de vivir, costumbres, mitos y creencias rígidas o falsas. Generalmente se relaciona con cuestiones de raza, color de piel, religión, género, orientación sexual y edad, entre otras. Una de sus características más graves es que comúnmente se transmite por herencia, de generación en generación, lo que provoca un círculo permanente de discriminación. He aquí algunos ejemplos: "Las personas jorobadas son demoniacas", "las trabajadoras sexuales son ninfómanas", "los mexicanos son flojos y transas", "los jóvenes son irresponsables".

## Igualdad

Dentro del concepto clásico de igualdad, tanto en la Biblia como en los clásicos griegos, el lema de la fraternidad humana es fundamental. En la mitología bíblica, el hombre es doblemente descendiente de un padre común: primero de Adán y Eva, y luego de Noé, padre de todas las razas. Amor e igualdad bajo la ley para ciudadanos y extranjeros es uno de los preceptos bíblicos más repetidos. Sócrates (469-399 a.C.) propone una sociedad igualitaria, basada en la propiedad común de los bienes. Aristóteles (384-322 a.C.), por su parte, identifica justicia con igualdad: "Ahora lo que es justo y correcto debe ser interpretado en el sentido de lo que es igual",<sup>10</sup> y define "gobierno constitucional" como "un gobierno de hombres libres e iguales".<sup>11</sup>

La igualdad, sin embargo, no es una cuestión simple. Los hombres no son iguales por naturaleza. No todos nacen con la misma salud, inteligencia, fuerza y tendencias. Como ya hemos visto, Aristóteles acepta la existencia de hombres que son esclavos por naturaleza: "Está claro entonces que algunos hombres son libres por naturaleza, y otros esclavos, y que para estos últimos la esclavitud es conveniente y justa."<sup>12</sup> La Biblia también se refiere a esclavos que resisten ser liberados: "Entonces tomando un punzón, le agujerearás la oreja junto a la puerta, y será esclavo tuyo para siempre."<sup>13</sup>

Charles Louis de Secondat, barón de Montesquieu (1689-1755), aunque rechaza la idea de "esclavos por naturaleza", acepta la imposibilidad e inconveniencia de una igualdad estricta: "Aunque una igualdad real es la esencia de la democracia, es tan difícil de establecer que una exactitud extrema al respecto no sería siempre conveniente."<sup>14</sup>

Por otro lado el concepto moderno de igualdad nos remite a la gran innovación introducida por la Declaración Universal de Derechos Humanos en 1948: haber hecho del principio de igualdad una norma jurídica. Esto quiere decir que la igualdad no es un hecho, sino un valor establecido ante el reconocimiento de la diversidad que nos consti-

<sup>9</sup> International Council on Human Rights. *Racial and economic exclusion: policy implications: draft report*, mayo de 2001.

<sup>10</sup> Aristóteles. *Política* III, XIII.

<sup>11</sup> *Ibid* I, VII.

<sup>12</sup> *Ibid* I, V.

<sup>13</sup> Deuteronomio 15:17.

<sup>14</sup> *El espíritu de las leyes*, I V, 5.

tuye como familia humana. Es una relación que unifica a una clase de sujetos en la titularidad de aquellos derechos que reconocidos y garantizados para todos y en igualdad se llaman "universales" o "fundamentales".

En este sentido, bajo la perspectiva de los derechos humanos y de la realidad de nuestros días, la igualdad entre los seres humanos sólo puede entenderse como igualdad jurídica, es decir, igualdad de derechos para todas las personas.

El principio de que todos los seres humanos son iguales es el fundamento ético y político de una sociedad democrática. Las personas no son iguales entre sí en cuanto a intereses, aptitudes, estilo de vida y otras dimensiones individuales o sociales. No obstante, la igualdad como principio requiere que las personas tengan los mismos derechos y las mismas oportunidades de acción y desarrollo, requiere también el respeto a la diferencia de las minorías y el desarrollo de una justicia social distributiva para los colectivos desfavorecidos. Todas las personas deben tener garantizada la igualdad de oportunidades para alcanzar el máximo de sus posibilidades en el aprendizaje, el trabajo, la cultura o el deporte, en función de sus propios esfuerzos.<sup>15</sup>

El principio de igualdad es el que hace posible la justiciabilidad y exigibilidad de todos los derechos humanos, incluido el derecho a la no discriminación para todas las personas.

[...] la prohibición de discriminación es una manifestación concreta que adopta el principio de igualdad en los modernos textos constitucionales. Se trata de normas que limitan la posibilidad de tratos diferenciados no razonables entre las personas y que, además, suelen detallar algunos rasgos o características con base en los cuales está especialmente prohibido realizar tales diferenciaciones. [En general dichos rasgos y características se refieren a: 1) situaciones en las que se encuentran las personas con independencia de su voluntad y que, en esa virtud, no pueden modificar (...) [tales como] las prohibiciones de discriminar por razón de raza, lugar de nacimiento, origen étnico o nacional, sexo, etc. (...) 2) posiciones asumidas voluntariamente pero que no les pueden ser reprochadas a través de la limitación en el goce igual de algún derecho o prerrogativa (...) [tales como] las prohibiciones de discriminar por razón de [orientaciones] sexuales, opiniones, filiación política o credo religioso.<sup>16</sup>

## Diversidad

"El principio de igualdad ya no se coloca por encima de nuestra existencia individual, ya no somos iguales porque somos todas criaturas de Dios [...] ni aún menos, porque estamos todos dotados de razón. Es en el extremo opuesto de todo principio universal que se debe buscar un principio de igualdad, en la voluntad y en el esfuerzo de cada uno por ser diferente a todo lo demás [...] *Somos iguales entre nosotros sólo porque somos diferentes los unos de los otros*".<sup>17</sup> [...] En esta reflexión podría centrarse la definición de la diversidad.

No obstante, el término *diversidad* se utiliza para identificar todo aquel elemento, característica o rasgo específico que individualiza a las personas, a los grupos y las comunidades, y que exige la solidaridad y el reconocimiento de la *otredad* como cualidades indispensables para garantizar una interacción armoniosa, incluyente y respetuosa de los derechos y la unidad del género humano.

<sup>15</sup> [http://www.aldeaglobal.org/racismo\\_y\\_xenofobia.htm](http://www.aldeaglobal.org/racismo_y_xenofobia.htm).

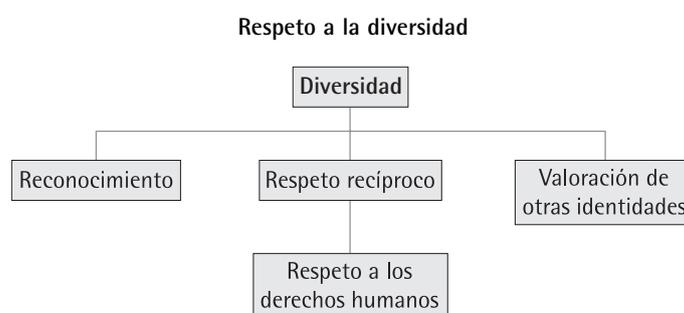
<sup>16</sup> Carbonell, Miguel. *El principio constitucional de igualdad*, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, México, 2003. En esta compilación se hace referencia a México señalando que el principio de igualdad en nuestra Constitución se plasma en el artículo 1o. (derechos fundamentales), artículo 4o. (igualdad entre hombre y mujer), artículo 13 (prohibición de leyes especiales) y, a partir de agosto de 2001, con la reforma constitucional del artículo 1o. "Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las capacidades diferentes, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, 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."

<sup>17</sup> Touraine, Alain. *Igualdad y diversidad*.

La diversidad es una cualidad constituida por todos aquellos rasgos específicos que diferencian e individualizan a todas las personas. Entender y respetar la diversidad implica reconocer que la única igualdad que existe entre los seres humanos es la igualdad jurídica, es decir, la igualdad en derechos.

¿Por qué es tan difícil entender la diversidad y más aún respetarla? Por prejuicios, estereotipos y estigmas que fortalecen el miedo a lo desconocido, el temor a la crítica; la ignorancia casi siempre presente cuando no se valora la diversidad. Respetar la diversidad tiene que ver con aceptar que, afortunadamente, existe la diferencia, la heterogeneidad que nos rescata de la uniformidad, del molde estereotipado, aquella que nos enriquece como raza humana, como sociedades y pueblos diferentes, disímbolos con sus propias idiosincrasias.

La diversidad la encontramos en las distintas facetas de la vida humana: diversidad cultural, étnica, racial, ideológica, física, religiosa, genética, ética, moral, sexual, intelectual, jurídica, espiritual, educativa, musical, política, lingüística, en fin, siempre presente para evidenciar que su respeto es fundamental para la convivencia humana.



## Tolerancia

El concepto procede etimológicamente del sustantivo latino *tolerantia*, que puede traducirse como "sufrimiento" y "acción de sobrellevar, soportar o resistir".

Otra acepción es derivada de *tollere*, la cual se refiere a "aceptar y respetar", reconociendo al conjunto de posturas y creencias que no se comparten. También denota indulgencia, comprensión, condescendencia y moderación.

La tolerancia representa un ejercicio de apertura de pensamiento e ideas, fundamental para entender las razones de los demás y que tiene que ver con una virtud cívica de carácter democrático. Puede concebirse como el reconocimiento del derecho intelectual y práctico de los otros a convivir con creencias morales, éticas o religiosas que no se aceptan como propias.<sup>18</sup>

En un mundo como en el que nos ha tocado vivir, en el cual los conflictos armados, el abuso de poder, la violación a los derechos humanos, el hambre y la pobreza son los fantasmas cotidianos, la tolerancia aparece como uno de los recursos fundamentales para preservar con dignidad la vida humana.

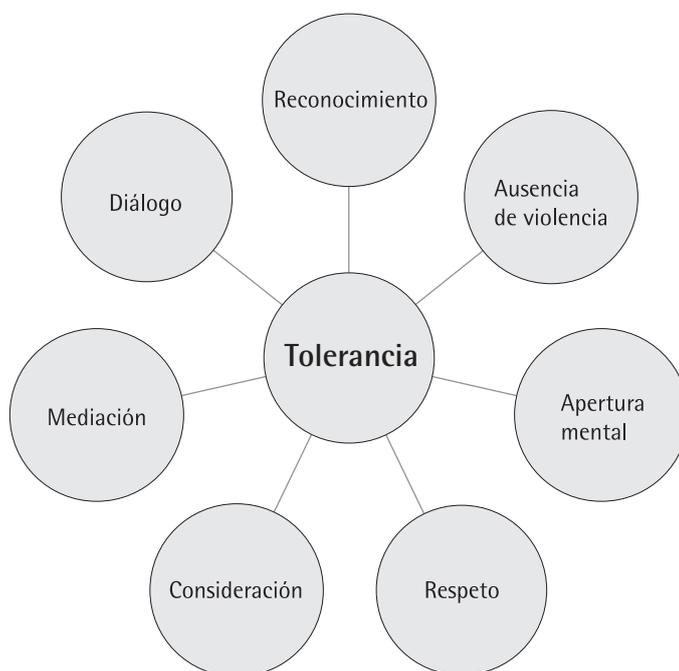
Bajo la óptica de los derechos humanos, entendemos la tolerancia como una virtud primordial sin la cual es imposible el respeto a las diferencias, a la diversidad de todas las otras identidades de las personas y grupos que componen las distintas sociedades.

<sup>18</sup> Cisneros, Isidro. *Los recorridos de la tolerancia*, Océano, México, 1999.

Ejercer la tolerancia no significa "soportar" a la persona diferente; tampoco se refiere a dejar el banquillo de la superioridad para descender hacia el "inferior", bajo una falsa imagen de grandeza. Ser tolerante no implica renunciar a las propias convicciones, a su defensa y difusión ni tiene que ver con sobrellevar lo "indeseable" o resistir lo "despreciable".

Ser tolerante es ejercitar la comprensión, apreciar la diversidad, respetar la dignidad de todas las personas. La tolerancia es el componente indispensable de la convivencia democrática; es el reconocimiento de inmunidad para los que profesan costumbres, tradiciones y creencias distintas a las admitidas oficialmente; es el espacio que da vida al ejercicio de los derechos civiles y políticos, a través de la libertad de pensamiento, asociación, expresión y reunión.

La tolerancia es la supremacía del valor de las personas, de su dignidad y sus características específicas; por lo tanto, implica consideración y respeto a sus opiniones, creencias o prácticas, aunque no se compartan. Ejercer la tolerancia es el mejor camino para combatir la discriminación.



## Dinámicas

### La diferencia

Se sugiere poner esta dinámica antes de iniciar el taller, con el fin de que los participantes se comporten tal y como lo haría cualquier persona que no maneja información sobre la discriminación y no está sensibilizada para evitar practicarla. De esta manera, comprobarán que, en muchas ocasiones, la gente comete actos discriminatorios sin tener la deliberada intención de hacerlo, es decir, se puede discriminar de forma inconsciente, como un hecho natural, por costumbre, por imitación.

Antes de iniciar la dinámica se pide a los participantes que se coloquen en círculo y que a partir de ese momento no hablen ni una sola palabra. Se coloca una pequeña pegatina en la frente de cada persona (las pegatinas pueden ser estrellas, círculos, cuadros, etc., lo fundamental es que las que se utilicen sólo sean de dos tipos de igual forma y color, con excepción de una que debe ser de una forma y color completamente distintos al resto). Se colocan las pegatinas de manera indistinta pidiéndoles a las y los participantes que se tapen la frente con el fin de que ninguno se percate de lo que se le está poniendo al otro; cuando se han terminado de distribuir todas las pegatinas incluyendo la diferente, se solicita a las y los participantes quitar la mano de su frente, se les pide nuevamente no hablar ni una palabra y se les da la siguiente orden: ¡Agrúpense!

A partir de ese momento la persona promotora guarda silencio y deja que el grupo actúe libremente, sin dirección alguna ni otra instrucción. Por regla general, las personas empezarán a agruparse por colores y formas, guiándose por lo que ven en la frente de los demás y dejándose llevar por sus propios compañeros, quienes los atraerán o rechazarán de los distintos grupos que se vayan conformando. Al final, puede ocurrir que la persona que tiene la pegatina diferente quede excluida de todos los grupos, pero también es posible que sea protegida o incluso sobreprotegida por algún grupo en particular. Dependiendo de la interacción de los participantes, se da por terminada la dinámica con una reflexión de lo que implica la exclusión de la persona diferente, se analiza el sentir de quien fue discriminado o protegido por el resto y se concluye invitando a los participantes, a concientizar sobre de qué forma la discriminación puede ejercerse de manera inconsciente pero igualmente destructiva.

## ¡Uno, dos, tres... basta con la discriminación!

Esta dinámica se lleva a cabo con grupos pequeños o de más de 30 y hasta 50 personas, ya que permite la participación de todos los que deseen aportar frases, referencias y términos que mucho tienen que ver con las vivencias personales, el propio desarrollo y la convivencia social. Por el ritmo que lleva implícito, el cual mucho dependerá del promotor y de la integración grupal que haya logrado desde el principio del taller, esta dinámica resulta muy atractiva para las y los participantes, ya que al final se percatarán de cómo la discriminación puede darse desde las formas más sutiles, como un uso inadecuado del lenguaje en el que quedan implícitos los prejuicios, estereotipos y estigmas que hemos explicado con anterioridad.

Con el fin de ampliar la integración grupal se motiva a las y los participantes a autonumerarse para que se conformen tres, cuatro o cinco grupos, según el número de asistentes. Es decir, si hay 40 personas, cada una se adjudicará un número, del uno al cuatro, de forma consecutiva, de tal forma que al final todos los unos formarán un grupo, los dos también, los tres asimismo, etc. Cada grupo ocupará un sitio en el espacio donde se imparte el taller, se autonombrará con un término relacionado con la discriminación, designará a una persona que lo represente y a otra que escriba las palabras aportadas por todo el grupo. Se entregará a cada grupo hojas de rotafolio y plumones.

El promotor, quien también contará con un papelógrafo o pizarrón, explicará la dinámica a través de un ejemplo que resulte lo suficientemente claro para todos. Ésta consiste en que el promotor mencione el término correcto para referirse a los diversos sectores de la población, de tal forma que en dicha terminología no se esté discriminando a ningún grupo. Se invita a los participantes a que hagan referencia a los sectores que se mencionen anotando los términos comunes y acostumbrados que ellos conocen o suelen utilizar en su cotidianidad. Se les exhortará a que participen libremente en la dinámica, de manera abierta y coloquial.

Ejemplo: el promotor escribirá en su papelógrafo la expresión *persona adulta mayor* e invitará a las y los participantes a que anoten en sus respectivas hojas de rotafolio todos los términos que han escuchado o acostumbran usar para referirse a ese sector. Así, los distintos integrantes de cada grupo participarán aportando en su propia lista términos

como, por ejemplo, *abuelo, anciano, inútil, cabeza blanca, ruca, roba oxígeno, vieja, chocho, carcamán, vejete*, etc. El promotor dará un tiempo aproximado de dos a tres minutos para que los distintos grupos alcancen a realizar sus aportaciones y suspenderá la práctica diciendo: "¡Uno, dos, tres... basta con la discriminación!" y mencionará otro término correcto sobre otro grupo de población. Las opciones son amplias: "mujer", "hombre", "persona adulta mayor", "persona con discapacidad", "indígena", "niño", "niña", "joven", "adolescente", "persona que realiza trabajo sexual", "persona privada de su libertad", "persona que vive con VIH/sida", "persona con orientación sexual diversa", "persona empleada del hogar", etcétera.

El promotor continuará la dinámica mencionando un promedio de siete a 10 términos correctos de diversos grupos sociales. Finalmente, el promotor pedirá a las y los representantes de cada equipo vayan leyendo sus aportaciones, dirigiendo la reflexión y el análisis sobre las formas de discriminación que auspician los términos escritos por los equipos, así como las manifestaciones de prejuicios, estereotipos y estigmas que se evidenciarán. Recalcará de manera particular la importancia de utilizar los términos correctos para referirse a las personas, ya que desde ahí puede empezar a combatirse la discriminación que cotidianamente se suscita.

### *Materiales de apoyo*

- Plumones o marcadores (mínimo uno por grupo)
- Hojas de rotafolio (mínimo cinco por grupo)
- Cinta adhesiva para, de ser posible, colocar en la pared los papelógrafos que contienen los términos creados por los grupos
- Un pequeño pizarrón para la persona promotora
- Pegatinas

## Sugerencias bibliográficas

1. Instituto Interamericano de Derechos Humanos. *Conferencia mundial contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia*, Fundación Ford, 2001.
2. Naciones Unidas. *Los derechos de las minorías, Folleto informativo Núm. 18, rev. 1*. Internet [URL]: <http://www.unhchr.ch>.
3. Tolerancia en lugar de aceptación o los límites del "crisol de razas". Internet [URL]: <http://www.enlacesemanal.com.ar/06alter.htm>.
4. Rodríguez, Víctor. *Instrumentos internacionales sobre racismo en el sistema de Naciones Unidas y en el sistema interamericano de protección de los derechos humanos. Sistematización, análisis y aplicación*, Instituto Interamericano de Derechos Humanos, 2001.
5. Boeglin, Nicolás. *Estrategias de incidencia de las organizaciones de la sociedad civil en la conferencia contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia*, Instituto Interamericano de Derechos Humanos, 2001.
6. Pratt Fairchild, Henry (ed.). *Diccionario de sociología*, México, Fondo de Cultura Económica, 1984.
7. Carbonell, Miguel. *El principio constitucional de igualdad*, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, México, 2003.
8. Amorós, Celia. *Feminismo. Igualdad y diferencia*, Colección libros del PUEG, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2001.
9. Goffman, Irving. *Estigma. La identidad deteriorada*, Amorrortu Editores, Buenos Aires, Argentina, 2001.
10. Walter, Michael. *Tratado sobre la tolerancia*, Paidós, "Estado y sociedad", Barcelona, España, 1998.
11. Bobbio, Norberto. *Igualdad y libertad*, Paidós-ICE-UAB, Barcelona, España, 1993.

### III. Los rostros de la discriminación

#### Objetivo:

Analizar el concepto de discriminación, sus características, sus causas y las diversas formas en que se manifiesta. Se abordan también los ámbitos en que se desarrolla y por qué la no discriminación es un derecho humano.

#### Conceptualizaciones sobre discriminación

El fenómeno de la discriminación tiene una naturaleza muy compleja, que va mucho más allá de su relación con términos como exclusión, marginación, rechazo o negación. Como se señaló en el capítulo I, todos los hombres nacen libres e iguales en dignidad y derechos sin distinción alguna; por ello, el principio de no discriminación es el eje en la práctica de los derechos humanos. En consecuencia, los actos discriminatorios están prohibidos en el marco jurídico nacional e internacional.

Sin embargo, no obstante la importancia que conlleva el principio de la no discriminación para el goce y ejercicio de los derechos humanos, constituye un tema poco analizado y por lo mismo poco conceptualizado. La discriminación es un hecho complejo que ha permanecido oculto e ignorado bajo la indiferencia del Estado, de sus instituciones y de la sociedad en su conjunto. La comprensión de este fenómeno en todas sus dimensiones se ve obstaculizada por los pocos estudios que existen. Es una materia a la que se le han hecho escasos aportes y las investigaciones realizadas en el ámbito internacional se han limitado a cuestiones raciales o de género, por lo que resulta muy complicado ver a este fenómeno desde sus diversas dimensiones.

Por su carácter empírico, la discriminación no corresponde a categorías claras. Autores como Pierre André Taguieff ponen en evidencia la pluralidad de significados atribuidos a este concepto, que corre el peligro de limitarse a señalar "posiciones de principio conceptualmente vacías, actitudes morales formales, aplicables a todas las situaciones posibles y a ninguna en particular".<sup>19</sup>

Una definición muy general del término discriminación señala: discriminar a un individuo o a una colectividad consiste en privarle de los mismos derechos que disfrutaban otros. Aunque en general significa acción y efecto de separar

<sup>19</sup> Wieviorka, Michel. *El espacio del racismo*, Paidós, Barcelona, 1992, p.130.

o distinguir unas cosas de otras, en el derecho internacional de los derechos humanos el término hace referencia al trato de inferioridad, prejuicios u omisión dado a una persona o grupo de personas por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, de filiación, ideológicos y lingüísticos, entre otros.

Existe una definición mucho más amplia aportada por la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial que define a la discriminación como "toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública".<sup>20</sup>

Por otra parte, el artículo 1o. de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer utiliza una definición similar al señalar que la discriminación contra la mujer denotará "toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera".<sup>21</sup>

Ya que las definiciones arriba citadas son parciales al abocarse a grupos sociales en particular, consideramos como la más completa la que aporta el Comité de Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas que a la letra dice:

el término *discriminación*, tal como se emplea en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, debe entenderse referido a toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basen en determinados motivos, como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición social y que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas.<sup>22</sup>

En la misma Observación General, y en referencia al principio de la no discriminación, el Comité destaca lo siguiente:

La no discriminación, junto con la igualdad ante la ley y la igual protección de la ley sin ninguna discriminación, constituye un principio básico y general relativo a la protección de los derechos humanos [...] [El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos hace referencia a ello al señalar] la obligación de cada Estado Parte de respetar y garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción, los derechos reconocidos en el Pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.<sup>23</sup>

<sup>20</sup> Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial. Adoptada por la Asamblea General de la ONU el 21 de diciembre de 1965, entró en vigor el 4 de enero de 1969.

<sup>21</sup> Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Adoptada por la ONU el 18 de diciembre de 1979, entró en vigor el 3 de septiembre de 1981. Ratificada por México el 23 de marzo de 1981, y entró en vigor el 3 de septiembre de 1981.

<sup>22</sup> Comité de Derechos Humanos de la ONU. Observación General Núm. 18, de 1989.

<sup>23</sup> *Ibid.*

## DISCRIMINACIÓN ES...

*Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia, basada en prejuicios, convicciones u omisiones relacionadas con:*

Apariencia física  
 Color de piel  
 Creencias  
 Discapacidad física, intelectual o sensorial  
 Edad  
 Embarazo  
 Estado civil  
 Estado de salud  
 Ideología  
 Idioma  
 Nacionalidad  
 Opinión política  
 Orientación sexual  
 Origen o condición social o económica  
 Pertenencia étnica  
 Raza  
 Religión  
 Sexo  
 Trabajo o profesión

*combinación de éstos u otros atributos que tienen por objeto restringir o menoscabar el ejercicio de las libertades fundamentales y los derechos humanos.*

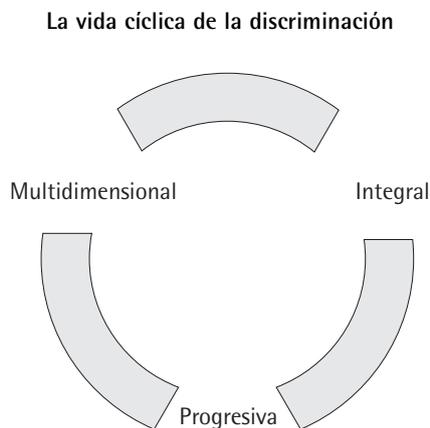
El autor de la obra *El espacio del racismo*, Michel Wieviorka,<sup>24</sup> distingue cuatro planos o niveles relacionados con el racismo, los cuales hemos retomado para explicar el fenómeno de la discriminación en toda su magnitud, ya que consideramos dan una visión muy completa del mismo con toda la complejidad que engloba:

- a) Un primer plano que habría que calificarlo de "infra-discriminación". En este nivel se presenta menor y aparentemente desarticulada. La discriminación se encuentra aquí y allá, no se logra estigmatizar inmediatamente, la violencia aparece difusa y la marginación se encuentra sólo en grupos focalizados.
- b) En un segundo plano, la discriminación continúa siendo fragmentada, aunque se muestra más precisa, aparece como tal, abiertamente manifestada, cuantificablemente comprobable, por ejemplo, en los sondeos de opinión. La segregación es más evidente y perceptible en los diversos ámbitos de la vida social.

<sup>24</sup> Wieviorka, Michel. *El espacio del racismo*, Paidós, Barcelona, 1992.

- c) En un tercer nivel, la discriminación se convierte en el principio de acción de una fuerza política o parapolítica; la discriminación misma se hace entonces política, animando debates y ejerciendo presiones, movilizand o amplios sectores de la población, creando un "caldo de cultivo" para la violencia o utilizando la violencia como un mecanismo o estrategia de poder. De esta forma, el movimiento político capitaliza las opiniones y los prejuicios y, al mismo tiempo, los orienta y los desarrolla; se inscribe dentro de una tradición ideológica, o la inicia, al mismo tiempo que reclama medidas concretas discriminatorias o un proyecto de segregación.
- d) Por último, un plano o nivel final se alcanza a partir del momento en que el Estado mismo se organiza de acuerdo con orientaciones discriminatorias, desarrolla políticas y programas de exclusión, de destrucción o de discriminación masiva, moviliza los recursos del derecho para afirmar sus categorías o estereotipos y estructura las instituciones en función de esas categorías. La discriminación se hace total cuando se logra fusionar en una sola dinámica todas las diversidades y destruye todo aquello que otorga un espacio en la sociedad a los grupos e individuos segregados.

## Características de la discriminación



Como todo fenómeno social, la discriminación presenta una serie de características que la distinguen y fortalecen:

- Es *multidimensional* porque afecta a todos los individuos por igual: tanto a los que la ejercen como a los que la viven.
- Es *integral* porque repercute en todos los ámbitos de la vida del ser humano.
- Es *progresiva* ya que se acumula y se incrementa.
- Es *cíclica* ya que al fortalecerse da lugar a efectos más graves, nuevos problemas y a una mayor vulnerabilidad.

Al discriminar a una persona o grupo se atenta contra su dignidad humana. Y así se crean y justifican abusos. Porque la discriminación es una práctica que además de lastimar los sentimientos de otros tiene consecuencias que van mucho más allá. Si algunas personas consideran a otras "inferiores", esto genera creencias equivocadas en las que se da por hecho que las personas no merecen el mismo trato que los que son "superiores". Por este razonamiento falso se llega a desconocer los derechos de grupos y personas.

## Causas de la discriminación

- Discriminamos por temor a las diferencias, por el miedo a enfrentarnos a las diversas identidades de las personas y grupos que componen una comunidad o una sociedad. Excluimos porque a menudo sentimos que estas diferencias amenazan nuestra propia identidad, sin comprender que esta diversidad es la que nos lleva al enriquecimiento mutuo.
- Discriminamos por el miedo que nos provoca lo desconocido, lo otro, lo diferente a nuestras costumbres, tradiciones, ideología, forma de pensar y de sentir.
- Discriminamos por los prejuicios, los estereotipos y los estigmas que hemos aprendido y reproducido a lo largo de la vida, por costumbre, por tradición o por herencia familiar.

## Formas de la discriminación

La discriminación puede tomar muchas formas. Las más antiguas y frecuentes son:

- *Por el género:* discriminación a la mujer o al hombre (sexismo).
- *Por el origen étnico o cultural:* discriminación a los pueblos indígenas o tribales.
- *Por el origen racial:* discriminación racial (racismo).
- *Por la nacionalidad:* discriminación a los extranjeros (xenofobia).
- *Por las creencias religiosas:* discriminación a los creyentes de religiones no oficiales o no mayoritarias en una sociedad.
- *Por las opiniones políticas:* discriminación a los partidos de posiciones políticas contrarias a las dominantes en una sociedad.
- *Por situación económica:* discriminación a las personas de escasos recursos.
- *Por estado de salud:* discriminación a las personas que viven con VIH-sida, enfermos mentales, o que viven con alguna otra enfermedad.
- *Por discapacidad:* discriminación a las personas que viven con algún tipo de discapacidad.
- *Por edad:* discriminación por ser niña, niño, adolescente o persona adulta mayor.
- *Por orientación y preferencia sexual:* por pertenecer de manera pública o privada a la comunidad lésbica, gay, bisexual y transgénero (LGBT).

Aunque podríamos hablar de diferentes formas de discriminación: como el racismo, sexismo o la homofobia, etc., *la realidad nos demuestra que las formas que adopta la discriminación son múltiples y complejas.* La discriminación puede darse desde la forma más sutil, por ejemplo con comentarios difamatorios, actitudes ofensivas, restricción de oportunidades, etc., hasta con acciones deliberadas como la negación de servicios, la restricción de derechos, persecuciones, tratos crueles, inhumanos y degradantes e incluso crímenes por odio hacia alguna persona o grupo en particular.

La discriminación, con sus muy variados matices, no es un hecho que se genere y afecte sólo una determinada faceta de la vida humana. Es un fenómeno que involucra y lesiona los distintos ámbitos de desarrollo de las personas. Es así que puede existir discriminación institucionalizada, es decir, aquella que se produce desde los gobiernos, hasta discriminación familiar, nacida y fomentada en el núcleo mismo de los hogares.

La discriminación estructurada o institucionalizada, es decir, la que se genera en el ámbito público, bajo responsabilidad de los gobiernos, afecta de manera integral los derechos de las personas en los campos de la salud, la vivienda, el trabajo, la educación, el acceso a la justicia, la alimentación, la cultura... en fin, cualquier acción u omisión por parte de los gobiernos que distinga, excluya, restrinja o niegue algún derecho.

Los actos discriminatorios pueden provenir de cualquier persona. Todos en algún momento dado, de manera consciente o inconsciente, podemos ser actores de actos discriminatorios, o sufrirlos sin siquiera ser conscientes de ello, y por tal razón aprender a verlos y vivirlos como hechos naturales y cotidianos que deben aceptarse y propagarse como acontecimientos normales.

Es ejecutora de discriminación toda aquella persona, grupo o institución que distinga, restrinja o excluya a otras personas del pleno ejercicio y goce de sus derechos y libertades y propague ideas, teorías o símbolos de superioridad de algún grupo o comunidad que alienten e inciten al desprecio, la persecución o el odio hacia una persona o un grupo de personas.

Los actos de discriminación a veces pueden ser conscientes y deliberados. Han existido a lo largo de la historia argumentaciones explícitas sobre la supuesta superioridad de unos grupos sobre otros, como las que usaron los nazis contra los judíos, los imperios europeos contra los pueblos conquistados americanos, africanos, así como los que hoy en día siguen avasallando a pueblos vecinos en nombre del *apartheid* o la "limpieza étnica".

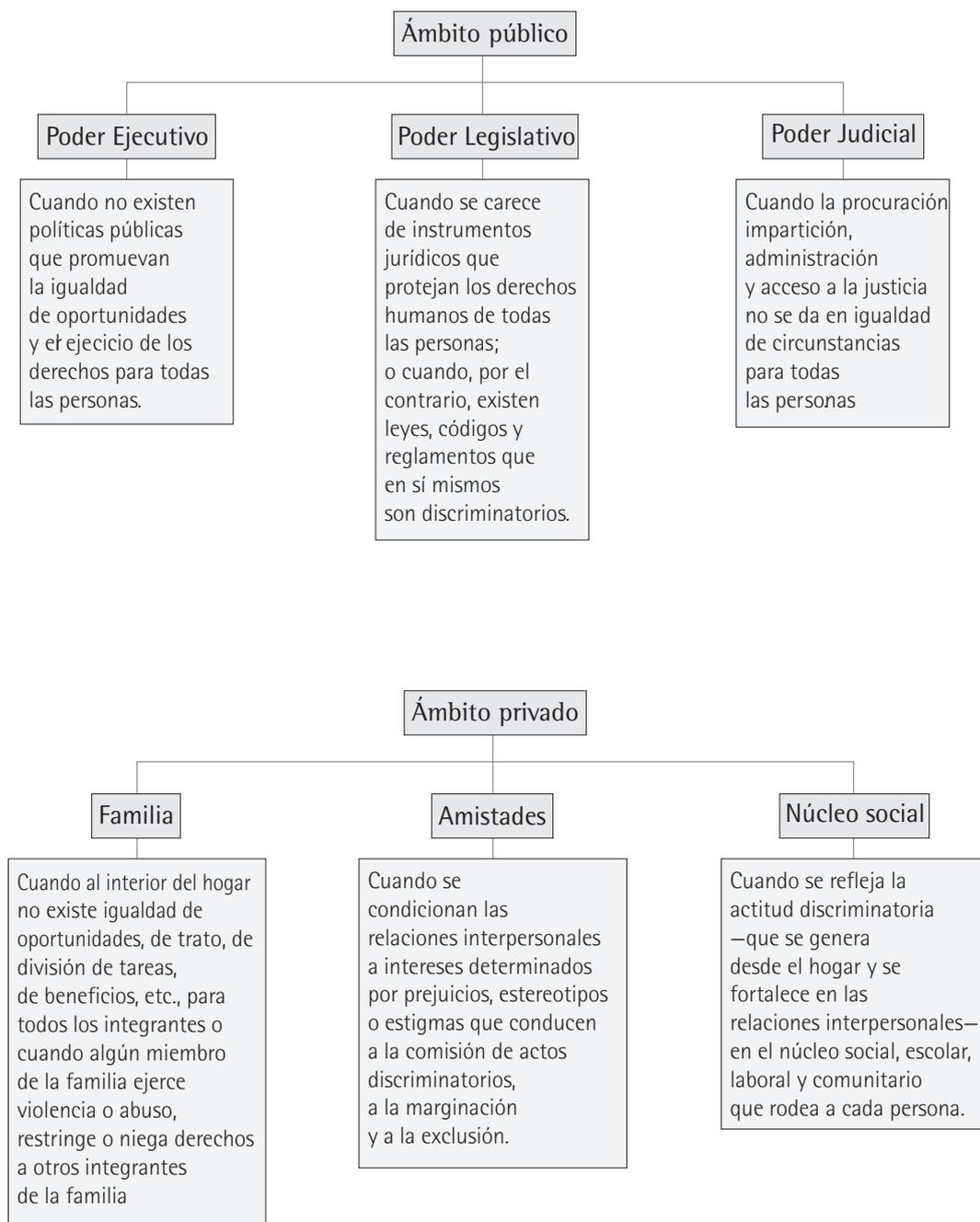
Pero muchas veces la discriminación no es consciente. Es una actitud que aprendimos involuntariamente, absorbiéndola de nuestra sociedad. Desde pequeños hemos aprendido a excluir y marginar a las personas que nos parecen diferentes, crecemos con un sinnúmero de prejuicios y estereotipos que nos llevan a realizar las formas más sutiles y disimuladas de discriminación que afloran sin darnos cuenta, pero que no dejan de ser ofensivas.

Si no nos reconocemos como personas potencialmente discriminadoras y desterramos de nosotros cualquier actitud intolerante, podremos convertirnos en personas incapaces de aceptar y convivir con la diversidad de la sociedad, pero además podríamos convertirnos en agentes de discriminación o cómplices de estos actos.

“Yo sueño que algún día en las rojas colinas de Georgia,  
los hijos de los antiguos esclavos y los hijos de los antiguos amos  
podrían sentarse juntos a la mesa de la hermandad...  
Cuando dejemos resonar la libertad, cuando la dejemos resonar en cada  
pueblo y en cada aldea, en cada” Estado y en cada ciudad,  
seremos capaces de adelantar el día en que todos los hijos de Dios,  
negros y blancos, judíos y gentiles, protestantes y católicos,  
puedan tomarse de las manos y entonar las palabras de aquel  
viejo cántico negro: ¡por fin libres! ¡por fin libres!  
Gracias Dios todopoderoso,  
¡por fin somos libres!”

MARTÍN LUTHER KING  
Discurso en la marcha por los derechos civiles,  
Washington, 1962.

## ¿Dónde se vive la discriminación?



## Derecho a la no discriminación

La justificación de la existencia de ciertos derechos atribuibles a todas las personas por el simple hecho de ser personas, ha pasado por distintas etapas del pensamiento teórico-filosófico universal.

La aportación más importante del derecho internacional contemporáneo a los derechos humanos ha sido la instrumentación de ordenamientos jurídicos que protegen a las personas contra aquellas situaciones consideradas intolerables e inhumanas, enunciadas formalmente en principios universales e inicialmente asociadas en instrumentos jurídicos internacionales elaborados con el propósito de que permanezcan y sean retomados por los países del orden mundial.

Hablar sobre la no discriminación como derecho humano resulta todo un reto. Primero, porque hasta el día de hoy, a pesar de los avances jurídicos nacionales e internacionales en la materia, seguimos siendo espectadores de actitudes y acciones que hablan de una sociedad que permite y fomenta la discriminación. Segundo, porque los mecanismos de protección de los derechos humanos han sentado muy pocos precedentes en el tema. Tercero, debido a que existe la creencia de que el derecho a la no discriminación es un derecho no "justiciable", es decir, que no puede exigirse en un contexto legal y resulta complicado encontrar jurisprudencia sobre el tema. Por lo anterior, se hace necesario promover la vigencia de este derecho por medio del intercambio de estrategias a nivel local, nacional e internacional, ya que a partir de estas experiencias podremos desarrollar y fortalecer la exigibilidad legal de este derecho.

Decimos entonces que la no discriminación es un derecho humano, debido a que pone las condiciones para la realización de los planes de vida individuales en condiciones de igualdad y dignidad, se encuentra reconocido por el orden internacional y tiene las características formales de todo derecho fundamental.

Es muy importante reconocer que la discriminación constituye una violación flagrante a los derechos humanos, primero porque al constituirse los derechos humanos en una integralidad la discriminación está directamente vinculada con la negación a otros derechos, lo que genera un círculo vicioso. Segundo, dado que la no discriminación es un derecho humano, existen actualmente marcos normativos que responsabilizan y permiten la rendición de cuentas de los Estados. Los derechos humanos se derivan de la relación entre el individuo y el Estado. Se generan de la obligación jurídica del Estado de regular las relaciones entre sus ciudadanos. De tal forma, los Estados son los responsables no sólo de violar directa o indirectamente los derechos, sino también de garantizar que los individuos los ejerzan.

Es responsabilidad del Estado generar mecanismos y fortalecer los ya existentes para proteger, defender promover y difundir el derecho a la no discriminación. Debemos entender que si el derecho a la no discriminación es violado, esta violación debe implicar responsabilidad individual y colectiva respecto de los violadores, y deben ser sancionados tanto civil como penalmente. En cuanto a estas violaciones cotidianas, masivas y generalizadas en el planeta, también debemos reclamar que haya verdad, justicia y reparación.

Los gobiernos deben prohibir toda forma de discriminación, deben establecer medidas internas e internacionales eficaces para erradicar las prácticas y políticas excluyentes que se manifiestan, entre otras formas, por el exterminio físico, la marginación a los pobres y los atentados contra los grupos sociales más afectados.

Debemos partir de que no hay derechos de primera, segunda o tercera categoría, ya que todos los derechos humanos, en tanto derechos, son exigibles y, por tanto, justiciables. La dignidad humana implica el reconocimiento de la interdependencia, indivisibilidad y universalidad de todos los derechos humanos integrando los civiles y políticos, los sociales económicos y culturales, así como los derechos colectivos.

En este contexto debemos tener muy presente que la responsabilidad estatal en el caso de la no discriminación no sólo consiste en reconocer este derecho o positivizarlo, sino que es fundamental promoverlo y difundirlo, aunque lo más importante es garantizarlo; esta garantía debe entenderse en dos planos, por una parte en la creación de normas jurídicas que se traducen en obligaciones o prohibiciones, y en la generación de acciones que nos llevarán

“Después de todo ¿dónde es que comienzan los derechos humanos?  
 En lugares pequeños, cercanos a nuestro hogar; tan cercanos  
 y tan pequeños que no se ven en ningún mapa del mundo.  
 Sin embargo son el mundo de cada persona: el barrio en el que se vive;  
 la escuela o la universidad a la que asiste; la fábrica, la parcela  
 o la oficina donde trabaja. Ésos son los lugares donde cada hombre,  
 mujer y niño aspira a que se le reconozcan igual justicia, igual dignidad,  
 sin discriminaciones.”

ELEANOR ROOSEVELT  
*La gran pregunta,*  
 Naciones Unidas, 1958.

## Dinámicas

### Hombre y mujer<sup>25</sup>

Para reconocer estereotipos de género, el promotor o la promotora leerá a los participantes el siguiente texto:

Después de cenar juntos, dos jueces hablan de su trabajo. “¿Qué opinas del muchacho que compareció hoy ante el Tribunal?, pregunta uno. “Si tú estuvieras en mi lugar, ¿cuál habría sido tu fallo?” Tú sabes que yo no puedo responder a esa pregunta”, contesta su colega. “Se da la circunstancia de que su padre murió hace cinco años y, además, es mi único hijo.”

Preguntará a la clase si el texto tiene sentido. ¿Por qué creen que sí o que no?

Si nadie encuentra la respuesta lógica, el promotor o promotora se las proporcionará: resulta que el juez que habla es la madre del acusado.

Entre todos se analizará cuál fue la reacción general.

Preguntas guía:

¿El texto creó descontento?

¿Quiénes se sorprendieron con la solución?

¿Por qué se sorprendieron?

¿Algún participante espera que únicamente sean jueces los hombres?

Si fuera así, ¿por qué?

Esta dinámica busca reflexionar sobre los papeles impuestos a hombres y mujeres, así como sobre las ideas preconcebidas que tiene la sociedad de que las mujeres no son capaces de ocupar puestos de alta responsabilidad.

<sup>25</sup> Adaptación de la dinámica *Hombre y mujer*, del ABC: *La enseñanza de los derechos humanos. Actividades prácticas para escuelas primarias y secundarias*, Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH).

## Mi piedra amiga<sup>26</sup>

El promotor o promotora traerá al taller un conjunto de piedras corrientes, en número igual al de las y los participantes (la dinámica también puede hacerse con otro objeto muy común, como limones).

Para comenzar la sesión, sin ningún preámbulo preguntará a los participantes cómo son las piedras (o los limones), qué rasgo o cualidad tienen. Anotará en una pizarra o papel rotafolio los adjetivos que más se reiteran.

A continuación, le dará una piedra de las que ha traído a cada uno de los participantes y les pedirá que realmente lleguen a conocerla, que hagan amistad con ella.

Algunos participantes presentarán a su piedra amiga al grupo: dirán qué edad tiene, qué nombre, si está triste o contenta, o cómo adquirió la forma y los colores que tiene.

Después, el promotor o la promotora colocará todas las piedras en una caja o bolsa y las agitará para mezclarlas. Luego las volcará sobre un escritorio o en el piso y pedirá a cada estudiante que encuentre a su "amiga".

Todos dialogarán sobre la experiencia. Se pueden usar las siguientes preguntas como guía:

¿Pude encontrar a mi piedra amiga?

¿Por qué pude reconocerla?

¿Qué pienso ahora sobre las piedras? ¿Qué aprendí?

¿Qué relación hay entre este juego y los estereotipos?

La promotora o el promotor orientará la discusión y destacará el paralelismo evidente: todas las personas de cualquier grupo a primera vista pueden parecer iguales. Pero una vez que se les llega a conocer como individuos, todas son diferentes, todas tienen sus propias características y su historia personal. Con todas se puede tener amistad. Para ello hay que renunciar a los estereotipos de tipo "las piedras son frías, duras e indiferentes", para llegar a conocerlas. En breve, no hay que prejuizar antes de conocer.

<sup>26</sup> Adaptación de la dinámica "Mi piedra amiga", de la *Carpeta latinoamericana de materiales didácticos para educación en derechos humanos*, Instituto Interamericano de Derechos Humanos y Amnistía Internacional, IIDH.

## Así se vive la discriminación

Del grupo total, se pide a 10 personas que participen en la dinámica, el resto serán observadores. La dinámica consiste en que cada uno de los 10 participantes comparta con el resto del grupo dos experiencias: la peor forma de discriminación que hayan sufrido y la peor forma en la que hayan discriminado. Es conveniente que inicie el ejercicio de reflexión el promotor o la promotora contando alguna experiencia con el propósito de que el resto de los participantes se sientan animados.

Después de escuchar estas experiencias, se reflexionará sobre las siguientes preguntas:

¿Cómo se sintieron cuando vivieron estas experiencias?

¿Por qué?

¿En qué ámbito sufrieron el acto de discriminación?

¿Los actos de discriminación en los que fueron partícipes son frecuentes en su comunidad?

El objetivo de esta dinámica es analizar sobre las diversas formas de discriminación, los ámbitos donde se vive, así como observar que todos somos partícipes de actos de discriminación en algún momento de nuestras vidas.

## Publicidad de nuestras diferencias

El promotor o la promotora pide a las y los participantes que enumeren algunos grupos que estén discriminados en su sociedad. El promotor o la promotora elabora una lista en un pizarrón o en un papel rotafolio para que todos puedan verla. Se promueve el debate y se enumeran las formas en que se discrimina a estos grupos. El promotor o la promotora pide a las y los participantes que citen los derechos que se están violando en cada caso en relación con la Declaración Universal de Derechos Humanos. Se formarán grupos reducidos de cuatro o cinco miembros. El promotor o la promotora entrega a cada uno las instrucciones que incluimos a continuación, en las que se les pide que elaboren una campaña publicitaria para un grupo que es víctima frecuente de discriminación. Para realizar la campaña podrán elegir a un grupo de la lista elaborada anteriormente o un grupo diferente. La persona que dirige la actividad también puede hacer sugerencias: por ejemplo, niños de la calle, mujeres, refugiados, personas adultas mayores o grupos religiosos.

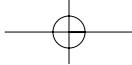
## Instrucciones para el trabajo en grupo

Su grupo es una empresa de publicidad que ha sido contratada por un sector que suele ser víctima de discriminación en su sociedad. Disponen de 20 minutos para elaborar una campaña publicitaria que convenza al público de:

1. Los aspectos positivos del grupo y de su forma de vida.
2. La reivindicación de la igualdad de derechos por parte de ese grupo.

Su campaña debe incluir uno o varios de los siguientes materiales de difusión: cartel, anuncio televisivo, anuncio radiofónico, lema.

Cada grupo presenta su campaña publicitaria. Debaten qué campañas consideran que lograrían presentar una imagen positiva del grupo. ¿Cómo lo consiguieron?

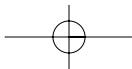
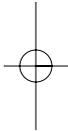
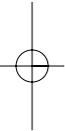


*Manual de sensibilización para la no discriminación, respeto a la diversidad y ejercicio de la tolerancia*

Esta actividad fomenta la empatía hacia otras personas que padecen discriminación. También alienta la creatividad y el desarrollo de la comunicación y la capacidad de trabajo en equipo.

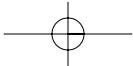
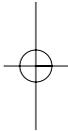
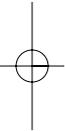
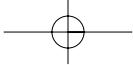
### ***Materiales de apoyo***

- Plumones o marcadores (mínimo uno por grupo)
- Piedras o limones
- Papel rotafolio (2 o 3 por equipo)
- Un pequeño pizarrón para la persona promotora u hojas de rotafolio y plumones o marcadores



## Sugerencias bibliográficas

1. Wieviorka, Michel. *El espacio del racismo*. Paidós, Barcelona 1992.
2. Spector, Horacio. "La filosofía de los derechos humanos", en *Isonomía*, revista de teoría y filosofía del derecho, Núm. 15, ITAM, octubre de 2001.
3. Ferrajoli, Luigi. *Los fundamentos de los derechos fundamentales*, Trotta, Madrid, 2001.
4. Aparisi Miralles, Ángela. Notas sobre el concepto de discriminación. Universidad de Valencia.
5. Barrère Unzueta, M. *Problemas del derecho antidiscriminatorio, subordinación versus discriminación y acción positiva versus igualdad de oportunidades*.
6. *Documento final. Foro Regional de México y Centroamérica sobre Racismo, Discriminación e Intolerancia de las Organizaciones No Gubernamentales (2000 Nov. 9-10: México, D.F.)*, Academia Mexicana de Derechos Humanos, México, D.F., 2000.
7. Glosario del *Informe provisional sobre la eliminación de todas las formas de intolerancia y discriminación fundadas en la religión o en las convicciones, preparado por el relator especial de la Comisión de Derechos Humanos de Naciones Unidas*, en Internet [URL]: [http://www.unhchr.ch/Huridocda/Huridoca.nsf/0/dc05043f493e2295c1256981005ecaa6/\\$FILE/N0063714.pdf](http://www.unhchr.ch/Huridocda/Huridoca.nsf/0/dc05043f493e2295c1256981005ecaa6/$FILE/N0063714.pdf).
8. Observación núm. 18 del Comité de Derechos Humanos de Naciones Unidas.



## IV. Marco jurídico internacional en materia de no discriminación

### Objetivo:

Conocer y analizar el marco jurídico internacional en materia de no discriminación, así como los mecanismos de protección.

### Antecedentes históricos y marco general

#### Sistema Universal de Derechos Humanos

La Organización de las Naciones Unidas tuvo su origen hacia el fin de la Segunda Guerra Mundial como una manera de ofrecer respuesta a la necesidad de regular las relaciones del nuevo contexto político internacional; las disposiciones fundacionales de la ONU han sido plasmadas en la llamada Carta de las Naciones Unidas, adoptada en una conferencia intergubernamental celebrada en San Francisco, Estados Unidos.

La nueva organización reemplazó a la antigua Sociedad de las Naciones. Las Naciones Unidas se convirtieron en exponente institucional del nuevo orden internacional surgido con el fin de la Segunda Guerra Mundial.

En 1945, representantes de 50 países se reunieron en San Francisco, en la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Organización Internacional, para redactar la Carta de las Naciones Unidas. Las Naciones Unidas empezaron a existir oficialmente el 24 de octubre de 1945, después de que la Carta fuera ratificada por China, Francia, la Unión Soviética, el Reino Unido, los Estados Unidos y la mayoría de los demás signatarios. El Día de las Naciones Unidas se celebra todos los años en esa fecha.

Los propósitos de las Naciones Unidas, estipulados en la Carta, son los siguientes:

- Mantener la paz y la seguridad internacionales.
- Fomentar entre las naciones relaciones de amistad basadas en el respeto a los principios de igualdad de derechos y de libre determinación de los pueblos.
- Cooperar en la solución de los problemas internacionales de carácter económico, social, cultural o humanitario, y en el estímulo del respeto a los derechos humanos y las libertades fundamentales.
- Servir de centro que armonice los esfuerzos de las naciones por alcanzar estos propósitos comunes.

## Estructura

Los seis órganos principales de las Naciones Unidas establecidos por la Carta son: la Asamblea General, el Consejo de Seguridad, el Consejo Económico y Social, el Consejo de Administración Fiduciaria, la Corte Internacional de Justicia y la Secretaría. Sin embargo, el sistema de las Naciones Unidas es mucho más amplio, pues comprende 15 organizaciones y varios programas y órganos.

### La Asamblea General

Todos los Estados Miembros de las Naciones Unidas están representados en la Asamblea General, una especie de "Parlamento de naciones" que se reúne para examinar los problemas más apremiantes del mundo. Cada uno de los Estados Miembros tiene un voto. Las decisiones sobre cuestiones importantes, como la paz y la seguridad internacionales, la admisión de nuevos miembros o el presupuesto de las Naciones Unidas, se adoptan por una mayoría de dos tercios. Otras cuestiones se deciden por mayoría simple. En los últimos años se ha venido realizando un esfuerzo especial para lograr que las decisiones se adopten por consenso en lugar de hacerlo mediante votación formal.

### El Consejo de Seguridad

La Carta de las Naciones Unidas asigna la responsabilidad primordial de la tarea de mantener la paz y la seguridad internacionales al Consejo de Seguridad, que puede reunirse en cualquier momento siempre que la paz se vea amenazada. Con arreglo a lo dispuesto en la Carta, todos los Estados Miembros están obligados a acatar las decisiones del Consejo. El Consejo está integrado por 15 miembros. Cinco de éstos son permanentes: China, los Estados Unidos de América, la Federación de Rusia, Francia y el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte. Los otros 10 son elegidos por la Asamblea General por periodos de dos años. En los últimos años, los Estados Miembros están examinando la introducción de cambios en la composición del Consejo y trabajan para que éste refleje las realidades políticas y económicas actuales.

### El Consejo Económico y Social

Bajo la autoridad de la Asamblea General, el Consejo Económico y Social coordina la labor económica y social de las Naciones Unidas y del sistema de las Naciones Unidas. En su carácter de foro central para examinar las cuestiones internacionales de carácter económico y social y formular recomendaciones normativas, el Consejo Económico y Social desempeña una función fundamental en el fomento de la cooperación internacional para el desarrollo. El Consejo también realiza consultas con organizaciones no gubernamentales (ONG) y de ese modo mantiene un vínculo vital entre las Naciones Unidas y la sociedad civil.

### Comisión de Derechos Humanos

Este órgano subsidiario del Consejo Económico y Social supervisa la observancia de los derechos humanos en todo el mundo. La Comisión de Derechos Humanos fue establecida por la Resolución 5 (I) del Consejo Económico y Social del 16 de febrero de 1946. La Comisión se reúne anualmente, de ser necesario, en periodos extraordinarios de sesiones, y presenta sus informes al Consejo Económico y Social. La Comisión ha establecido mecanismos extraconvencionales: relatores especiales, representantes o expertos y grupos de trabajo que investigan, discuten e

informan sobre temas específicos de derechos humanos clasificados por países o por temas. La Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas está integrada por 53 Estados. Cada año, entre marzo y abril, la Comisión celebra en Ginebra un periodo de sesiones de seis semanas en el que participan más de 3,000 delegados, en representación de Estados Miembros, de países con condición de observadores y de organizaciones no gubernamentales. Durante su periodo ordinario de sesiones anual, la Comisión aprueba alrededor de un centenar de resoluciones, decisiones y declaraciones de la Presidencia sobre cuestiones que atañen a las personas en cualquier región y circunstancias. Asisten a la Comisión la Subcomisión de Promoción y Protección de los Derechos Humanos, varios grupos de trabajo y una red de expertos, representantes y relatores que le presentan informes sobre cuestiones concretas.

## Procedimientos y mecanismos de la Comisión de Derechos Humanos

Los mandatos conferidos a esos procedimientos y mecanismos consisten en examinar y vigilar ya sea la situación de los derechos humanos en países o territorios específicos (los llamados "mecanismos" o "mandatos" por país) o fenómenos importantes de violaciones a los derechos humanos a nivel mundial (los mecanismos o mandatos temáticos), e informar públicamente al respecto en ambos casos. Esos procedimientos y mecanismos se denominan colectivamente Procedimientos Especiales de la Comisión de Derechos Humanos.

## Subcomisión de Derechos Humanos

La Subcomisión es el principal órgano subsidiario de la Comisión de Derechos Humanos. Fue establecida por la Comisión en su primera sesión, en 1947, bajo la autoridad del Consejo Económico y Social. Conforme a la decisión del 27 de julio de 1999 del Consejo Económico y Social, el nombre de la Subcomisión de Prevención de Discriminaciones y Protección a las Minorías se ha cambiado a Subcomisión para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos. Sus funciones son:

- a) Realizar estudios, especialmente a la luz de la Declaración Universal de Derechos Humanos, y hacer recomendaciones a la Comisión sobre la prevención de la discriminación de cualquier tipo en relación con los derechos humanos y las libertades fundamentales y la protección de las minorías raciales, religiosas y lingüísticas;
- b) Desempeñar cualquier otra función que le encomiende el Consejo o la Comisión.

La Subcomisión está integrada por 26 expertos que ejercen sus funciones a título personal y son elegidos por la Comisión entre las candidaturas de expertos presentadas por los Estados teniendo en cuenta el criterio de una distribución geográfica equitativa. La Subcomisión se reúne una vez al año en Ginebra. Hasta 1999, la sesión duraba cuatro semanas. A partir de 2000, dura tres. A sus reuniones asisten, además de los miembros y sus suplentes, observadores de Estados Miembros de las Naciones Unidas y representantes de organizaciones intergubernamentales, organismos especializados de las Naciones Unidas y organizaciones no gubernamentales con carácter consultivo ante el Consejo Económico y Social.

En la actualidad la Subcomisión tiene cuatro grupos de trabajo que se reúnen antes de cada sesión: el Grupo de Trabajo sobre Comunicaciones (que examina todas las denuncias recibidas y las respuestas de los gobiernos y selecciona para la Subcomisión las comunicaciones que parezcan revelar un cuadro persistente de violaciones manifiestas y fehacientemente probadas de los derechos humanos y las libertades fundamentales), el Grupo de Trabajo sobre las Formas Contemporáneas de Esclavitud, el Grupo de Trabajo sobre Poblaciones Indígenas y el Grupo de Trabajo sobre Minorías.

Otros órganos del Consejo Económico y Social se concentran en cuestiones como el desarrollo social, la situación de la mujer, la prevención del delito, las drogas o la protección del medio ambiente. Cinco comisiones regionales promueven el desarrollo económico y la cooperación en sus respectivas regiones.

### El Consejo de Administración Fiduciaria

Fue establecido para brindar supervisión internacional a 11 territorios en fideicomiso administrados por siete Estados Miembros y garantizar que se tomaran las medidas apropiadas para preparar a esos territorios para la autonomía o la independencia. Antes de 1994 todos los territorios en fideicomiso habían alcanzado la autonomía o la independencia, ya fuera como Estados autónomos o uniéndose a países vecinos independientes. El último en hacerlo fue el territorio en fideicomiso de las Islas del Pacífico (Palau), que era administrado por los Estados Unidos y que pasó a ser el Estado Miembro 185 de las Naciones Unidas. Tras haber completado su labor, el Consejo de Administración Fiduciaria, que ahora consta sólo de los cinco miembros permanentes del Consejo de Seguridad, ha enmendado su Reglamento de modo que le posibilite reunirse según sea necesario.

### La Corte Internacional de Justicia

La Corte Internacional de Justicia, también conocida como la Corte Mundial, es el principal órgano judicial de las Naciones Unidas. Integrada por 15 magistrados elegidos conjuntamente por la Asamblea General y el Consejo de Seguridad, la Corte dirime controversias entre los países. La participación de los Estados en un proceso es voluntaria, pero si un Estado acepta participar queda obligado a acatar la decisión de la Corte. Ésta también emite opiniones consultivas para la Asamblea General y para el Consejo de Seguridad a solicitud de estos órganos.

### La Secretaría

La Secretaría lleva a cabo la labor sustantiva y administrativa de las Naciones Unidas, según le indican la Asamblea General, el Consejo de Seguridad y los demás órganos. Al frente de la Secretaría está el secretario general, quien proporciona orientación administrativa de carácter general.

### Otros órganos de las Naciones Unidas

#### Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos

En la Conferencia de Viena sobre Derechos Humanos, organizada por las Naciones Unidas en junio de 1993, se recomendó con carácter prioritario la creación de un Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos.

El alto comisionado es el principal funcionario de las Naciones Unidas responsable de los derechos humanos y rinde cuentas al secretario general. El cargo de alto comisionado se creó en 1993. La Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) está situada en el Palais Wilson, en Ginebra, Suiza, y cuenta con una oficina en la sede de las Naciones Unidas en Nueva York.

Existen diferentes instituciones y agencias de derechos humanos en el marco de las Naciones Unidas. Todas tienen como objetivo común promover y proteger los derechos humanos internacionalmente reconocidos, ya sean civiles, culturales, económicos, políticos o sociales. Dichos derechos fueron proclamados por primera vez en la Declaración Universal de Derechos Humanos. Todas las personas en el mundo tienen el mismo derecho a disfrutarlos

y la labor encargada al Alto Comisionado es intensificar los esfuerzos de las Naciones Unidas para aplicar todos estos derechos.

El Alto Comisionado coordina todas las actividades de la Organización al respecto, trabaja conjuntamente con los gobiernos para fortalecer el respeto a los derechos humanos y prevenir las violaciones, además de colaborar estrechamente con los mecanismos de las Naciones Unidas en esta esfera. Los órganos de derechos humanos de las Naciones Unidas participan en actividades de alerta temprana y prevención de conflictos, así como en las gestiones encaminadas a erradicar las causas fundamentales de los conflictos. Varias misiones de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas cuentan con un elemento encargado de vigilar el respeto a los derechos humanos. En total, las Naciones Unidas llevan a cabo actividades sobre el terreno en casi 30 países o territorios. Estas operaciones de mantenimiento de la paz contribuyen a fortalecer la capacidad nacional en lo que atañe a la legislación sobre los derechos humanos, la administración y la educación, investigan los informes sobre violaciones y prestan asistencia a los gobiernos en la adopción de medidas correctivas, cuando procede.

La promoción del respeto a los derechos humanos constituye un elemento cada vez más importante de la asistencia de las Naciones Unidas para el desarrollo. En particular, se considera que el derecho al desarrollo forma parte de un proceso dinámico que abarca los derechos civiles, culturales, económicos, políticos y sociales y mediante el cual es posible mejorar el bienestar de todos los integrantes de la sociedad. La erradicación de la pobreza, uno de los principales objetivos de las Naciones Unidas, es un elemento fundamental para el goce del derecho al desarrollo.

Funciones del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos:

- Promover y proteger el disfrute efectivo de todos los derechos humanos.
- Estimular las medidas de protección de los derechos humanos del sistema de la ONU.
- Responder a las violaciones graves de derechos humanos.
- Adoptar medidas para impedir violaciones a los derechos humanos.

## El conjunto de organizaciones de las Naciones Unidas

El conjunto de organizaciones de las Naciones Unidas (el sistema de las Naciones Unidas) está constituido por la Secretaría de las Naciones Unidas, los programas y fondos de las Naciones Unidas (como el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia) y los organismos especializados. Estas entidades tienen sus propios presupuestos y órganos rectores y establecen sus propias normas y directrices. Prestan asistencia técnica y otros tipos de ayuda práctica en casi todas las esferas de la actividad económica y social.

## Sistema Interamericano de Derechos Humanos

Los Estados de América se han ido reuniendo en encuentros interamericanos desde 1899, cuando se celebró la primera Conferencia Interamericana. En el noveno de dichos encuentros, llevado a cabo en Bogotá en 1948, se dio nacimiento a la Organización de los Estados Americanos, organización internacional regional, dentro de la cual se desarrolla el Sistema Interamericano de Protección de los Derechos Humanos.<sup>27</sup>

El 30 de abril de 1948, 21 naciones del hemisferio se reunieron en Bogotá, Colombia, para adoptar la Carta de la Organización de Estados Americanos (OEA), con la cual confirmaron su respaldo a las metas comunes y el respeto

<sup>27</sup> Salvioli, Fabián y Guillermo Federico Di Bernardi. *Curso básico sobre el Sistema Interamericano de Protección de los Derechos Humanos*. Desarrollado por la Unidad Pedagógica del IIDH. Véase [www.iidh.ed.cr/CursosIIDH/intranet/default.aspx](http://www.iidh.ed.cr/CursosIIDH/intranet/default.aspx).

a la soberanía de cada uno de los países. Desde entonces, la OEA se ha expandido para incluir a las naciones del Caribe y a Canadá.

En 1948, en la Novena Conferencia Internacional Americana, los participantes firmaron la Carta de la OEA y la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, la primera expresión internacional de principios de los derechos humanos.

La OEA es la organización regional más antigua del mundo. Su misión se basa en su inequívoco compromiso con la democracia, como lo afirma la Carta Democrática Interamericana: "Los pueblos de América tienen derecho a la democracia y sus gobiernos la obligación de promoverla y defenderla." Sobre esta premisa, la OEA trabaja para promover la buena gobernabilidad, fortalecer los derechos humanos, fomentar la paz y la seguridad, expandir el comercio y abordar los complejos problemas causados por la pobreza, las drogas y la corrupción. Por medio de las decisiones de sus organismos políticos y los programas ejecutados por la Secretaría General, la OEA promueve la colaboración y el entendimiento entre los países americanos.

## Protección de los derechos humanos

A pesar de que en América prevalecen los gobiernos libremente electos, la región continúa experimentando problemas como el abuso policial, las violaciones de los procedimientos legales y la falta de independencia en la administración de justicia. El Sistema de Derechos Humanos de la OEA provee recursos a las y los ciudadanos de América que han sufrido violaciones a sus derechos por parte del Estado y que no han podido encontrar justicia en sus propios países. Los pilares del sistema son la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, que tiene su sede en la ciudad de Washington, y la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en San José, Costa Rica. Estas instituciones aplican el derecho regional sobre derechos humanos.

La Comisión examina las peticiones presentadas por individuos que alegan la violación de un derecho protegido y puede recomendar medidas para que el Estado la remedie. Si el país en cuestión ha aceptado la jurisdicción de la Corte, la Comisión puede someter el caso a la Corte para que ésta emita una sentencia vinculante.

La Comisión también realiza visitas *in loco* a los países miembros, a invitación de éstos, para analizar y elaborar informes sobre el estado de los derechos humanos. Promueve tales derechos en todo el hemisferio, destacando cuestiones específicas como la libertad de expresión, los derechos de los pueblos indígenas y los derechos de la mujer.

## Instrumentos internacionales en materia de derechos humanos y no discriminación

El derecho internacional de los derechos humanos existe hoy en día tanto en el marco de las Naciones Unidas y sus organismos como en el ámbito de las organizaciones regionales, que han generado todo un sistema de protección y vigilancia de los derechos humanos. Entre sus instrumentos encontramos convenciones, declaraciones, estatutos, pactos, proclamaciones, protocolos, etc., de diferentes contenidos que van desde lo general hasta lo específico, de ámbito internacional o regional, y han generado órganos o mecanismos de protección como las comisiones de investigación y conciliación, los comités revisores de informes estatales periódicos, los relatores y las cortes con competencia jurisdiccional.

Con el fin de la Segunda Guerra Mundial, pero sobre todo desde que las Naciones Unidas aprobaron la Declaración Universal de Derechos Humanos, se generaron documentos que significaron un "ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse". La Declaración Universal ha inspirado a un gran número de instrumentos

internacionales de derechos humanos, que constituyen un sistema amplio de tratados de obligatoriedad jurídica para la promoción y protección de los derechos humanos.

El concepto que más se repite en la Declaración Universal es el de la *prohibición de la discriminación*. La exigencia del respeto de la igualdad esencial de todos los seres humanos, así como la prohibición de la distinción o la discriminación, y especialmente la discriminación racial, aparece en la Declaración 14 veces.

### Principios básicos de la Declaración Universal de Derechos Humanos

- Igualdad en derechos y dignidad de las personas desde el mismo nacimiento.
- Derecho a disfrutar los derechos sin discriminación por motivo alguno.

Es en el contexto internacional donde mayor eco ha encontrado el tema de la discriminación, aunque no de forma general, pero sí poniendo mayor énfasis a la cuestión racial o de género. Así podemos observar que existe hoy en día toda una gama de instrumentos internacionales de carácter universal, que van desde la Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada por la Asamblea General en 1948, hasta instrumentos especializados como la Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, la Declaración sobre la Raza y los Prejuicios Raciales, la Declaración sobre los Principios Fundamentales Relativos a la Contribución de los Medios de Comunicación de Masas al Fortalecimiento de la Paz y la Comprensión Internacional, a la Promoción de los Derechos Humanos y a la Lucha contra el Racismo, el *Apartheid* y la Incitación a la Guerra; la Declaración sobre los Derechos de las Personas Pertenecientes a Minorías Nacionales o Étnicas, Religiosas y Lingüísticas, la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, Convención Internacional sobre la Represión y el Castigo del Crimen de *Apartheid*, Convención para la Prevención y Sanción del Delito de Genocidio; el Convenio Núm. 111 Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, la Convención Relativa a la Lucha contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza, la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, así como la Declaración sobre la Tolerancia y la Diversidad y la Declaración y Programa de Durban.<sup>28</sup>

En 1998, con ocasión del 50 aniversario de la Declaración Universal de Derechos Humanos, Mary Robinson, alta comisionada para los Derechos Humanos, dijo que la Declaración era “uno de los grandes documentos en los que se plasmaban las más altas aspiraciones de la historia de los seres humanos”. La Declaración ha servido de modelo a muchas constituciones nacionales y se ha convertido en el más universal y traducido de los instrumentos internacionales en la materia.

<sup>28</sup> <http://www.derechos.org/nizkor/ley/>.

La primera Convención en materia de derechos humanos adoptada en el seno de las Naciones Unidas, y que es incluso anterior en un día a la Declaración Universal, está dirigida expresamente a la penalización del delito de genocidio —forma suprema de discriminación— consistente, básicamente, en la destrucción intencionada de un grupo nacional, étnico, racial o religioso.

En los documentos posteriores la prohibición de la discriminación, y especialmente la racial, se repite con gran fuerza. En la Convención sobre el Estatuto de los Refugiados es un principio básico, proclama el derecho a solicitar refugio a quien siente fundado temor de persecución por motivos raciales, y además prohíbe expulsar a un refugiado si su vida o libertad corren peligro por causas raciales. La Convención sobre el Estatuto de los Apátridas (1954) vuelve a prohibir la discriminación, mientras que la Convención para Reducir los Casos de Apatridia, de 1961, impide la privación de la nacionalidad por motivos raciales, étnicos o políticos.

En los dos pactos mayores —aquellos que integran junto a la Declaración Universal Internacional la llamada Carta de Derechos Humanos—, el de Derechos Civiles y Políticos y el de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la no discriminación es un concepto fundante y reiterativo.

### **Carta internacional de derechos fundamentales Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948**

Pacto Internacional de Derechos  
Civiles y Políticos, 1966

Pacto Internacional de Derechos  
Económicos, Sociales y Culturales,  
1966

En 1963, la Asamblea General proclamó la Declaración sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial y, dos años más tarde, adoptó la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, en la cual se estipulan las medidas que los Estados convienen en adoptar una vez que son partes, mediante su ratificación o adhesión para eliminar la discriminación racial.

### **En virtud de la Convención, los Estados Partes se comprometen:**

A no incurrir en ningún acto o práctica de discriminación racial contra personas, grupos de personas o instituciones y a velar por que las autoridades e instituciones públicas hagan lo mismo.

A no fomentar, defender o apoyar la discriminación racial practicada por personas u organizaciones.

A revisar las políticas gubernamentales nacionales y locales, y a enmendar o derogar las leyes y las disposiciones reglamentarias que creen discriminación racial o la perpetuen.

A prohibir y hacer cesar la discriminación racial practicada por personas, grupos u organizaciones.

A estimular organizaciones y movimientos multirraciales e integracionistas y otros medios encaminados a eliminar las barreras entre las razas, y a desalentar todo lo que tienda a fortalecer la división racial.

Tres décadas de lucha contra el racismo prepararon la Conferencia de Durban, que culminó en la Declaración y el Plan de Acción como el catálogo de víctimas de la discriminación racial más amplio elaborado hasta ahora: pueblos indígenas, romaníes, gitanos, nómadas, afrodescendientes, personas de origen asiático, musulmanes, judíos, personas pertenecientes a cualquier minoría. Y considera también como víctimas de la discriminación a migrantes, refugiados, solicitantes de refugio, afectados o presuntos infectados de VIH/sida.

### Tres decenios de atención especial

Entre 1973 y 2003, la Asamblea General ha designado tres decenios para la adopción de medidas de lucha contra el racismo y la discriminación racial y la prestación de apoyo a las personas que luchan en favor de la igualdad racial.

- El Programa de Acción para el Primer Decenio se estructuró en torno a medidas que se debían tomar para aplicar los instrumentos de las Naciones Unidas relativos a la eliminación del racismo y la discriminación racial y la realización de una campaña de educación en todo el mundo.
- El Programa de Acción para el Segundo Decenio puso el acento en los procedimientos de interposición de recursos para las víctimas de la discriminación racial. Su programa incluía una campaña de información pública a escala mundial en favor de los derechos humanos y la redacción por la Comisión de Derechos Humanos de un "modelo nacional de legislación" para orientar a los gobiernos en la promulgación de leyes contra la discriminación racial.
- El Programa de Acción para el Tercer Decenio, que terminó en 2003, destacó el papel fundamental de la educación en la esfera de los derechos humanos para garantizar el respeto a éstos. Se caracterizó por generar una visión más amplia del problema del racismo y la comprensión de que todas las sociedades del mundo se ven afectadas y entorpecidas por la discriminación. Ya no basta con que la comunidad internacional encare los conflictos relacionados con el racismo cuando surjan, sino que se impone examinar las raíces del racismo e introducir cambios institucionales para impedir su estallido.

La mayoría de los instrumentos internacionales abordan el tema de la discriminación, desde declaraciones y convenciones, hasta resoluciones, observaciones generales e informes. Entre los temas que hacen mención al tema de la discriminación destacan: infancia, discapacidad, personas de edad, jóvenes, mujeres, VIH-sida, pueblos indígenas, migrantes, refugiados, trabajo, bienestar, progreso, desarrollo, procuración y administración de justicia, genética, medio ambiente, entre otros. De esta manera, el derecho a la no discriminación se encuentra regulado por un sinnúmero de instrumentos internacionales. Es por esto que podemos afirmar que existe un marco doctrinario y legal suficiente para erradicar las diversas formas de discriminación. Los tratados de la ONU ofrecen distintos mecanismos para que las víctimas de la discriminación racial puedan ser escuchados: el más específico es el Comité para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, ante el cual los Estados deben presentar informes periódicos sobre el cumplimiento de la Convención. México reconoció la competencia del Comité el 15 de marzo de 2002.<sup>29</sup>

<sup>29</sup> Véase [www.ohchr.org/english/countries/ratification/2.htm#reservations](http://www.ohchr.org/english/countries/ratification/2.htm#reservations).

Por su parte, el sistema regional de protección a los derechos humanos ha tratado el tema desde la Declaración Americana sobre Derechos y Deberes del Hombre hasta la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer y la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.<sup>30</sup>

Esta gama de instrumentos ha formado el fundamento de la protección internacional del derecho a la no discriminación y ha sido la punta de lanza de las reformas nacionales y locales existentes hoy en el mundo. En estas declaraciones, pactos y convenciones que se han elaborado sucesivamente desde la creación de la Organización de Estados Americanos y de la Organización de las Naciones Unidas, los Estados han aceptado que todos los miembros de la familia humana tienen derechos iguales e inalienables, y se han comprometido a garantizar y defender esos derechos.

### Principales instrumentos internacionales en materia de no discriminación. ONU

Declarativos	Convencionales
Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, 1963.	Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, 1965.
Declaración sobre la Raza y los Prejuicios Raciales, 1978.	Convención Relativa a la Lucha de las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza. UNESCO 1960 .
Declaración sobre los Principios Fundamentales Relativos a la Contribución de los Medios de Comunicación de Masas al Fortalecimiento de la Paz y la Comprensión Internacional, a la Promoción de los Derechos Humanos y a la Lucha contra el Racismo, el <i>Apartheid</i> y la Incitación a la Guerra, 1978.	Protocolo para instituir una Comisión de Conciliación y Buenos Oficios facultada para resolver las controversias a que pueda dar lugar la Convención Relativa a la Lucha contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza, 1962.
Declaración de Durban: Declaración y Programa de Acción de la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia, 2001.	Convenio Núm. 111 de la OIT relativo a la Discriminación en materia de Empleo y Ocupación, 1958.
Declaración de los Principios de la Tolerancia, 1995.	Convención Internacional sobre la Represión y el Castigo del Crimen de <i>Apartheid</i> , 1973.
Declaración sobre la Eliminación de Todas las Formas de Intolerancia y Discriminación Fundadas en la Religión y las Convicciones, 1981.	Convención Internacional contra el <i>Apartheid</i> en los en los Deportes, 1985.
Declaración sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 1967.	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación de la Mujer, 1979.

<sup>30</sup> [www.cidh.org/basic.esp.htm](http://www.cidh.org/basic.esp.htm) (rubro Documentos Básicos).

## Principales instrumentos regionales en materia de no discriminación. OEA

Declarativos	Convencionales
Declaración sobre la Igualdad de Derechos y de Oportunidades entre la Mujer y el Hombre y la Equidad de Género en los Instrumentos Jurídicos Interamericanos, 1998.	<p>Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Civiles a la Mujer, 1948.</p> <p>Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Políticos a la Mujer, 1948.</p> <p>Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, 1999.</p>

## Mecanismos Internacionales de Protección

### Naciones Unidas

La mayor tarea en materia de derechos humanos se lleva adelante a través de una compleja red de entidades que comienza por los órganos principales de la ONU y continúa con diferentes organismos subsidiarios, especializados y órganos creados en virtud de tratados. Esta forma de trabajo que asume la Organización de las Naciones Unidas en la materia (y, en general, de todo aquello que hace a la cooperación internacional) ha dado al sistema universal de protección y promoción de los derechos humanos la característica de descentralización.

No obstante lo anterior, la discriminación sigue dificultando el pleno ejercicio de los derechos humanos. Ante esta preocupación, la comunidad internacional ha generado mecanismos de protección, defensa y vigilancia de los derechos humanos, entre ellos el derecho a la no discriminación.

### Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial

Podemos observar que a partir de 1965, cuando la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, proporcionó a la comunidad internacional un instrumento jurídico en el que se estipulan las medidas que los Estados conviene en adoptar una vez que son partes, mediante su ratificación o adhesión, para eliminar la discriminación racial.

Entre las convenciones de Naciones Unidas sobre derechos humanos, ésta es la más antigua y una de las que han sido ratificadas por mayor número de Estados. A partir de este instrumento se creó el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial, primer órgano creado por las Naciones Unidas para vigilar y examinar las medidas adoptadas por los Estados para cumplir lo estipulado por la Convención.

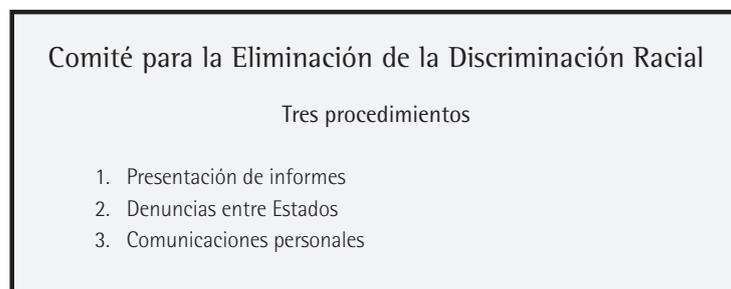
El Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial se estableció de conformidad con el artículo 8 de la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial para vigilar la aplicación de la Convención. Está compuesto de "18 expertos de gran prestigio moral y reconocida imparcialidad". Los

miembros son elegidos por cuatro años por los Estados Partes en la Convención. Cada dos años se celebran elecciones para renovar a la mitad de los miembros.

La importancia de este Comité se da sobre todo en dos aspectos: en primer lugar, porque a partir de su creación se sentó un precedente y, desde entonces, se han creado otros cinco comités con composiciones y funciones comparables. En segundo lugar, porque puede examinar las medidas jurídicas, judiciales, administrativas o de otra índole que adopten los Estados Partes en la lucha contra la discriminación racial a partir de su ratificación (esto lo hace a través de los informes periódicos presentados por los Estados Miembros). Además, prevé la posibilidad de que un Estado presente denuncias contra otro y, lo más importante, cuenta con un tercer procedimiento que permite que una persona o un grupo de personas presuntas víctimas de discriminación racial puedan presentar una denuncia al Comité contra su Estado, pero sólo si el Estado interesado es parte en la Convención y ha declarado expresamente que reconoce la competencia del Comité para recibir tales denuncias.<sup>31</sup>

## Procedimientos

Para que el Comité pueda examinar las medidas jurídicas, judiciales, administrativas o de otra índole que adopten los Estados para cumplir con sus obligaciones en la lucha contra la discriminación racial, la Convención establece tres procedimientos:



### 1. Presentación de informes

El primero es el requisito de que todos los Estados que ratifican la Convención o se adhieren a ella deben presentar informes periódicos al Comité.

Los informes presentados ante este Comité por los países miembros han dado resultados positivos, entre los que cabe destacar:<sup>32</sup>

- Enmiendas a constituciones nacionales para incluir disposiciones que prohíban la discriminación.
- Revisión sistemática de las leyes y reglamentaciones existentes.
- Enmiendas de leyes por sugerencia del Comité, sobre todo de aquellas que tiendan a perpetuar la discriminación racial.
- Promulgación de nuevas leyes para satisfacer los requisitos de la Convención.
- Disposiciones que hacen de la discriminación un delito penado por la ley.
- Garantías jurídicas contra la discriminación en la esfera de la justicia, la seguridad, los derechos políticos o el acceso a lugares destinados al público en general.

<sup>31</sup> Véase la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, artículo 14.

<sup>32</sup> Éstas son algunas medidas que han dado resultado en la materia. Para más información, véase [www.un.org](http://www.un.org) (rubro Treaty Bodies Database-Document).

- Programas educativos.
- Creación de nuevos órganos encargados de ocuparse de los problemas de discriminación racial y de proteger los intereses de los grupos autóctonos.
- Consultas anticipadas con el Comité sobre los cambios previstos en el derecho o en las prácticas administrativas.

## 2. Denuncias entre Estados

El segundo procedimiento incluido en la Convención establece la posibilidad de que un Estado presente denuncias contra otro. El Comité puede recibir y examinar una comunicación en que un Estado Parte sostenga que otro no cumple las obligaciones que le impone la Convención, siempre que los Estados hayan hecho la declaración.

## 3. Comunicaciones personales

Un tercer procedimiento prevé que una persona o un grupo de personas que aleguen ser víctimas de discriminación racial pueden presentar una denuncia al Comité contra su Estado, pero sólo si el Estado interesado es Parte en la Convención y ha declarado que reconoce la competencia del Comité para recibir tales denuncias. Nuestro país realizó la declaración de reconocimiento del Comité el 15 de marzo de 2002, lo que nos permite acceder a este procedimiento.

Las personas o grupos de personas que afirmen que sus derechos denunciados en la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial están siendo violados, pueden, según lo establecido en el artículo 14 de la Convención, escribir al Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación Racial pidiendo que se examine su denuncia. Esto sólo es posible si el Estado correspondiente ha ratificado o se ha adherido a la Convención y ha reconocido la competencia del Comité para recibir y examinar comunicaciones con arreglo al artículo 14.

El procedimiento aplicable para que el Comité pueda recibir comunicaciones de personas o grupos que aleguen ser víctimas de una violación de la Convención entró en funcionamiento en 1982, cuando 10 Estados Partes habían declarado que aceptaban la competencia del Comité en esa esfera. El Comité señala confidencialmente esas comunicaciones a la atención del Estado Parte en cuestión, pero no revela la identidad de la persona o grupos de personas que aleguen la violación sin su consentimiento. Cuando un Estado ha explicado su punto de vista y quizá sugirió un recurso, el Comité debate el asunto y puede hacer sugerencias y recomendaciones que se transmiten tanto a la persona o grupo interesado como al Estado Parte.

Las sesiones en que el Comité examina las denuncias de particulares se celebran siempre a puerta cerrada.

### *Presentación de las comunicaciones*

Puede presentar una comunicación cualquier particular que afirme ser víctima de una violación de la Convención cometida por un Estado Parte que haya aceptado la competencia del Comité y que corresponda a la jurisdicción de éste. Si la presunta víctima no está en condiciones de presentar por sí misma la comunicación, pueden actuar en su nombre sus parientes o representantes.

### *Examen de la admisibilidad*

Al examinar una comunicación, el Comité primero procede a determinar su admisibilidad y, luego, si reúne las condiciones para ser admitida, se analizará a fondo.

Para ser admisible, una comunicación:

- No debe ser anónima ni incompatible con las disposiciones de la Convención.
- No debe haber sido o estar siendo examinada por otro órgano de investigación o de arreglo internacional.

Además, es preciso que se hayan agotado todos los recursos disponibles de la jurisdicción interna.

El Comité no examinará ninguna comunicación de un peticionario sin antes cerciorarse de que éste ha agotado todos los recursos internos disponibles. Sin embargo, no se aplicará esta regla cuando la sustanciación de los mencionados recursos se prolongue injustificadamente.

### *Examen del fondo de las comunicaciones*

Si el Comité decide que una comunicación es admisible, después de informar de su decisión al autor de la comunicación y de transmitir su texto al Estado Parte interesado, procederá a examinar el fondo de la comunicación.

El Comité señalará confidencialmente toda comunicación que se le remita. La identidad de las personas o grupos de personas interesadas no se revelará sin su consentimiento expreso. El Comité no aceptará comunicaciones anónimas. Dentro de los tres meses, el Estado que reciba la comunicación presentará al Comité explicaciones o declaraciones por escrito para aclarar la cuestión y exponer qué medida correctiva, si la hubiere, ha adoptado.

El Comité examinará las comunicaciones teniendo en cuenta todos los datos puestos a su disposición por el Estado Parte interesado y por el peticionario. Como ya se mencionó, el Comité no examinará ninguna comunicación de un peticionario sin antes cerciorarse de que ha agotado todos los recursos internos disponibles. Sin embargo, no se aplicará esta regla cuando la sustanciación de los mencionados recursos se prolongue injustificadamente.

El Comité presentará al Estado Parte interesado y al peticionario sus sugerencias y recomendaciones, si las hubiere. El Comité incluirá en su informe anual un resumen de tales comunicaciones y, cuando proceda, un resumen de las explicaciones y declaraciones de los Estados partes interesados, así como de sus propias sugerencias y recomendaciones.

## Modelo de formulario de denuncia ante el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial<sup>33</sup>

Para las comunicaciones previstas en:

La Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial

Fecha: \_\_\_\_\_

### I. Información sobre el autor de la denuncia

Apellidos: \_\_\_\_\_ Nombre: \_\_\_\_\_

Nacionalidad: \_\_\_\_\_ Fecha y lugar de nacimiento: \_\_\_\_\_

Dirección para la correspondencia sobre esta denuncia: \_\_\_\_\_

La comunicación se presenta: en nombre propio: \_\_\_\_\_

en nombre de otra persona: \_\_\_\_\_

[Si la denuncia se presenta en nombre de otra persona:] Proporcione los siguientes datos sobre esa persona:

Apellidos: \_\_\_\_\_ Nombre: \_\_\_\_\_

<sup>33</sup> Alto Comisionado de Derechos Humanos, *Procedimiento para presentar denuncias*, Folleto Informativo Núm. 7, p. 39.

Nacionalidad: \_\_\_\_\_ Fecha y lugar de nacimiento: \_\_\_\_\_

Dirección o paradero actual: \_\_\_\_\_

Si actúa con el conocimiento y el consentimiento de esa persona, facilite el escrito que le autoriza a presentar esta denuncia en su nombre: \_\_\_\_\_

O si no tiene tal autorización, explique la naturaleza de su relación con la persona: \_\_\_\_\_ e indique en detalle por qué considera adecuado presentar esta denuncia en su nombre: \_\_\_\_\_

## II. Estado interesado/artículos violados

Nombre del Estado que es Parte en el Protocolo Facultativo (en el caso de una denuncia al Comité de Derechos Humanos) o que ha hecho la declaración pertinente (en el caso de las denuncias al Comité contra la Tortura o al Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial): \_\_\_\_\_

Artículos del Pacto o la Convención que presuntamente se han violado: \_\_\_\_\_

## III. Agotamiento de los recursos de la jurisdicción interna/Presentación de la denuncia a otros procedimientos internacionales

Gestiones hechas por las presuntas víctimas, o en nombre de ellas, para obtener reparación dentro del Estado interesado por las supuestas violaciones –facilite información detallada sobre los procedimientos invocados, incluidos el recurso ante los tribunales u otras autoridades públicas, y las reclamaciones hechas, las fechas en que se hicieron y los resultados obtenidos: \_\_\_\_\_

Si no ha agotado estos recursos porque su tramitación se habría prolongado indebidamente, porque no habrían sido efectivos, porque no estaban a su disposición o por cualquier otra razón, explique en detalle los motivos: \_\_\_\_\_

¿Ha presentado usted el mismo asunto a otro procedimiento internacional de examen o arreglo (por ejemplo la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos o la Comisión Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos)? \_\_\_\_\_

En caso afirmativo, facilite detalles sobre el (los) procedimiento(s) de que se trate, las reclamaciones hechas, las fechas en que se hicieron y los resultados obtenidos: \_\_\_\_\_

## IV. Hechos denunciados

Explique en detalle, en orden cronológico, los hechos y circunstancias de las presuntas violaciones. Incluya todos los aspectos que puedan ser de interés para la evaluación y el examen de su caso particular. Explique de qué manera considera que los hechos y las circunstancias descritos han vulnerado sus derechos.

Firma del autor: \_\_\_\_\_

(Los espacios en blanco en las distintas secciones de este modelo de comunicación sólo indican que se requiere una respuesta. Utilice todo el espacio que sea necesario para dar sus respuestas.)

## V. Lista de control de la documentación justificativa (adjunte copias, no los originales)

- Autorización por escrito para actuar (en caso de que presente la denuncia en nombre de otra persona y no haya justificado de otra forma la ausencia de una autorización expresa).

- Decisión de los tribunales y autoridades internos sobre su denuncia (puede ser útil presentar también copia de la legislación nacional pertinente)
  - Denuncias ante cualquier otro procedimiento internacional de examen y arreglo y decisiones correspondientes.
  - Cualquier documentación u otro tipo de prueba corroborante que obre en su poder y que pueda fundamentar su descripción de los hechos denunciados en la Parte IV y/o su argumento de que los hechos descritos constituyen una violación de sus derechos.
- (Si no adjunta esta información y se hace necesario pedírsela expresamente, o si la documentación adjunta no está en uno de los idiomas de trabajo de la Secretaría, el examen de su denuncia puede retrasarse).

## ¿A dónde dirigir una denuncia a los órganos creados en virtud de los tratados?

### Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial

En relación con las denuncias al Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial, hay que enviar las preguntas y la correspondencia a:

Correo ordinario: Grupo encargado de las quejas, Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos.

Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra, 1211 Ginebra 10, Suiza.

Fax: +41 22 917 9022 (especialmente para cuestiones urgentes)

Correo electrónico: [tb-petitions.hchr@unog.ch](mailto:tb-petitions.hchr@unog.ch).

### Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer

Además de este mecanismo de protección, existen otros dentro del sistema de Naciones Unidas, como el que prevé el artículo 17 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, el cual establece el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, con el fin de examinar los progresos realizados en la aplicación de sus disposiciones.

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada el 18 de diciembre de 1979, garantiza el derecho de toda mujer a no ser objeto de discriminación y obliga a los Estados Partes a velar por el disfrute de este derecho tanto en la ley como en la práctica. Aunque el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos también comprende disposiciones independientes sobre la no discriminación por motivos de género, la Convención es un tratado especializado que aborda con mayor detalle una amplia gama de cuestiones que se plantean a este respecto. El Comité creado en virtud de la Convención también es experto en cuestiones relacionadas con la discriminación contra la mujer. Las obligaciones sustantivas figuran en los artículos 1 a 16 de la Convención, que integran las partes I a IV. Como en el caso del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el mecanismo para la presentación de denuncias con arreglo a la Convención figura en un Protocolo Facultativo, que se aprobó el 6 de octubre de 1999 y que constituye un tratado separado abierto a los Estados Partes en la Convención madre.

Según la Convención, el Comité está integrado por 23 expertos elegidos por sufragio secreto de una lista de personas "de gran prestigio moral y competencia en la esfera abarcada por la Convención", propuestas por los Estados Partes.

El Comité funciona como un sistema de vigilancia con el fin de examinar la aplicación de la Convención por los Estados que la hubieren ratificado o se hubieren adherido a ella. Esto se hace principalmente mediante el examen de los informes presentados por los Estados Partes. El Comité estudia esos informes y formula propuestas y recomendaciones sobre la base de su estudio. También puede invitar a organismos especializados de las Naciones Unidas a que envíen informes para su estudio y puede recibir información de organizaciones no gubernamentales. El Comité informa todos los años sobre sus actividades a la Asamblea General a través del Consejo Económico y Social, el cual transmite estos informes a la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer para su información.

El Comité se reúne durante dos semanas todos los años. Es la reunión más breve de todos los comités creados en virtud de un tratado de derechos humanos.

## Procedimientos

Con base en el artículo 20 de la Convención, el Comité se reúne una vez al año, por un periodo no mayor de dos semanas. Los servicios correspondientes corren a cargo de la División para el Adelanto de la Mujer, que se trasladó de Viena a Nueva York en 1993.

De conformidad con el artículo 19 de la Convención, el Comité aprobó su propio Reglamento. Según éste, las reuniones del Comité son públicas en general; hacen falta 12 miembros para que haya quórum y la presencia de los dos tercios para adoptar una decisión. El Reglamento establece, además, que el Comité procurará adoptar sus decisiones por consenso.

El Comité elige un presidente, tres vicepresidentes y un relator entre sus miembros. Esas personas ejercen su mandato por un periodo de dos años. Para facilitar su tarea, el Comité ha establecido los siguientes grupos de trabajo:

a) Grupo de Trabajo previo al periodo de sesiones

En respuesta a las dificultades debidas a la falta de tiempo y de recursos para examinar adecuadamente los informes de los Estados Partes, el Comité creó un Grupo de Trabajo previo al periodo de sesiones para que preparase el examen del segundo informe periódico e informes siguientes.

b) Dos grupos de trabajo permanentes

El Comité ha creado dos grupos de trabajo permanentes que se reúnen durante el periodo de sesiones ordinario del Comité. El Grupo de Trabajo I estudia y propone la manera de facilitar la labor del Comité. El Grupo de Trabajo II estudia la manera de aplicar el artículo 21 de la Convención, en cuya virtud el Comité está facultado para emitir propuestas y recomendaciones generales sobre la aplicación de la Convención.

Existen tres procedimientos:

### 1. Presentación de informes

Los Estados Partes se comprometen a someter al secretario general de las Naciones Unidas, para que lo examine el Comité, un informe sobre las medidas legislativas, judiciales, administrativas o de otra índole que hayan adoptado para hacer efectivas las disposiciones de la presente Convención y sobre los progresos realizados en este sentido:

- a) En el plazo de un año, a partir de la entrada en vigor de la Convención, para el Estado de que se trate;
- b) En lo sucesivo, por lo menos cada cuatro años y, además, cuando el Comité lo solicite.

Se podrán indicar en los informes los factores y las dificultades que afecten al grado de cumplimiento de las obligaciones impuestas por la presente Convención.

## 2. Comunicaciones personales

Al igual que en el procedimiento en virtud de la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, las denuncias deben ser presentadas por particulares o grupos de particulares o en su nombre. Si se presenta una denuncia a nombre de una o más personas, se debe adjuntar una prueba del consentimiento o justificar el hecho de que actúe en su nombre y sin su consentimiento.

## 3. Examen de la admisibilidad

Los requisitos de admisibilidad se basan en la experiencia de los demás órganos creados en virtud de tratados señalados anteriormente. En primer lugar, como sucede en el caso de otros comités, la denuncia se considerará inadmisibile si el mismo asunto ha sido objeto de una decisión por parte de otro procedimiento internacional de investigación o arbitraje. El Comité también está expresamente facultado para desestimar en la fase inicial toda denuncia manifiestamente infundada o, en otras palabras, claramente injustificada.

### Detalles del procedimiento

En principio, el procedimiento que sigue el Comité es similar al del Comité de Derechos Humanos. Si el caso está registrado, es probable que el Comité examine simultáneamente la admisibilidad y el fondo. El Estado Parte contra el que se dirige la denuncia dispondrá entonces de seis meses para presentar sus observaciones sobre la admisibilidad y el fondo de la comunicación. Cuando lo haya hecho, se concederá un plazo fijo a la víctima para presentar sus comentarios, tras lo cual el caso quedará listo para que el Comité tome una decisión. En algunos casos, el Comité adoptará un procedimiento distinto para aprovechar al máximo el tiempo de que dispone para examinar las comunicaciones y ahorrar un trabajo innecesario tanto a los Estados como a los autores de las denuncias. Por ejemplo, si en una fase temprana del proceso el Estado Parte presenta observaciones que ponen seriamente en duda la admisibilidad de la denuncia, el Comité podrá invitar al denunciante a presentar sus comentarios al respecto. Luego, adoptará una decisión preliminar sobre la admisibilidad. El caso únicamente pasará a la fase de examen del fondo si éste se considera admisible. Si la comunicación ha sido aceptada, el Estado Parte dispondrá de un periodo adicional para presentar sus observaciones sobre el fondo de la comunicación y se le pedirá al denunciante que presente a su vez sus comentarios al respecto. Siempre que se recurra a esta práctica alternativa se le notificará debidamente.

Conviene señalar que cuando el Comité toma una decisión (que oficialmente se denomina "dictamen") sobre el fondo de un asunto, también puede, al igual que el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial, formular recomendaciones. Según el procedimiento de seguimiento establecido en el artículo 7 del Protocolo Facultativo, el Estado Parte deberá enviar al Comité, en un plazo de seis meses a partir de la fecha en que recibió la decisión y las recomendaciones de éste, una respuesta por escrito en la que explique con detalle todas las medidas que haya adoptado al respecto. El Comité podrá invitar al Estado Parte a presentar más información sobre la situación general de la aplicación de los derechos reconocidos por la Convención en el Estado Parte, ya sea directamente o por medio de su siguiente informe periódico al Comité.

## Circunstancias especiales de urgencia

De conformidad con el artículo 5 del Protocolo Facultativo, el Comité puede dirigir al Estado Parte una solicitud para que adopte las medidas provisionales necesarias para evitar posibles daños irreparables.

### Directrices para la presentación de denuncias para las comunicaciones previstas en el Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer<sup>34</sup>

#### 1. Información sobre el autor (los autores) de la comunicación

- Apellidos
- Nombre
- Fecha y lugar de nacimiento
- Nacionalidad/ciudadanía
- Pasaporte/Núm. del documento de identidad (si se dispone de él)
- Sexo
- Estado civil/hijos
- Profesión
- Origen étnico, confesión religiosa, grupo social (si es de interés)
- Dirección actual
- Dirección a la que ha de enviarse la correspondencia confidencial (si difiere de la dirección actual)
- Fax/teléfono/correo electrónico
- Indique si la comunicación presenta:
  - En calidad de presunta víctima. Si las víctimas presuntas son un grupo de personas, facilite información básica sobre cada persona.
  - En nombre de la(s) presunta(s) víctima(s). Proporcione pruebas del consentimiento de las víctimas o indique los motivos que justifican la presentación de la comunicación sin ese consentimiento.

#### 2. Información sobre la(s) presunta(s) víctima(s) (si difieren del autor)

- Apellidos
- Nombre
- Fecha y lugar de nacimiento
- Nacionalidad/ciudadanía
- Pasaporte/Núm. del documento de identidad (si se dispone de él)
- Sexo
- Estado civil/hijos
- Profesión
- Origen étnico, confesión religiosa, grupo social (si es de interés)
- Dirección actual
- Dirección a la que ha de enviarse la correspondencia confidencial (si difiere de la dirección actual)
- Fax/teléfono/correo electrónico

<sup>34</sup> *Ibid.*, p. 43.

### 3. Información sobre el Estado Parte interesado

- Nombre del Estado Parte (país)

### 4. Naturaleza de las presuntas violaciones

Facilite la información detallada que justifique su denuncia, con inclusión de:

- Una descripción de las presuntas violaciones y de los supuestos autores
- Las fechas
- Los lugares
- Las disposiciones de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer que supuestamente se han violado. Si la comunicación se refiere a más de una disposición, describa cada asunto por separado.

### 5. Gestiones hechas para agotar los recursos de la jurisdicción interna

Describa las gestiones hechas para agotar los recursos de la jurisdicción interna; por ejemplo, los intentos de utilizar recursos jurídicos, administrativos, legislativos, de política o de programas, indicando, entre otras cosas:

- El tipo de recurso utilizado
- Las fechas
- Los lugares
- Quién entabló la acción
- La autoridad o el órgano al que se recurrió
- El nombre del Tribunal que vio la causa (si se aplica)
- Si no se han agotado los recursos de la jurisdicción interna, explique los motivos de ello

Nota: Adjunte copia de toda la documentación pertinente

### 6. Otros procedimientos internacionales

Indique si el asunto ya ha sido o está siendo visto en el marco de otro procedimiento internacional de examen o arreglo. En caso afirmativo, indique:

- El tipo de procedimiento
- Las fechas
- Los lugares
- Los resultados (si los hubiere)

Nota: Adjunte copia de toda la documentación pertinente

### 7. Fecha y firma

Fecha/lugar:

Firma del (de los) autor(es) y/o de la(s) víctima(s):

### 8. Lista de los documentos adjuntos (envíe copias, no los originales)

## ¿A dónde dirigir una denuncia a los órganos creados en virtud de los tratados?

### Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer

En caso de denuncias al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, hay que enviar las preguntas y la correspondencia a:  
**Correo ordinario: Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, División para el Adelanto de la Mujer del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales. Secretaría de las Naciones Unidas**  
 2 United Nations Plaza DC-2/12th Floor, Nueva York, NY 10017.  
 Estados Unidos de América.  
 Fax: +1 212 963 3463

### ¿Qué información debe contener una denuncia?

La denuncia a un Comité, también llamada "comunicación" o "queja", no tiene que revestir una forma determinada. La denuncia se debe presentar por escrito e ir firmada. Debe contener los datos personales básicos —nombre, nacionalidad y fecha de nacimiento— y especificar el Estado Parte contra el que se presenta. Si se presenta la denuncia en nombre de otra persona, hay que aportar pruebas de su consentimiento, según se ha indicado anteriormente, o explicar claramente por qué no es posible hacerlo. Se deben exponer, por orden cronológico, todos los hechos en que se basa la denuncia. Uno de los requisitos cruciales es que esa exposición sea lo más completa posible y que la denuncia contenga toda la información pertinente al caso. También, se deben exponer con detalle las medidas que se hayan adoptado para agotar los recursos disponibles en el país, es decir, las gestiones que se hayan realizado ante los tribunales y autoridades locales de su país. Debe usted comunicar si ha presentado su caso a otro procedimiento internacional de investigación o arreglo. Respecto de estos dos asuntos, consulte la sección titulada "Admisibilidad de su caso" en la que encontrará más detalles de importancia. Finalmente, debe usted exponer las razones por las que considera que los hechos que ha descrito constituyen una violación del tratado en cuestión. Resulta útil, aunque no sea estrictamente necesario, que mencione los artículos del tratado que han sido supuestamente violados. Debe presentar esta información en uno de los idiomas de trabajo de la Secretaría.

Además, debe acompañar todos los documentos pertinentes a sus alegaciones y argumentos, especialmente las decisiones administrativas o judiciales que hayan podido adoptar las autoridades nacionales respecto de su reclamación. También, resulta útil que facilite copias de las leyes nacionales pertinentes. Si éstas no están redactadas en un idioma oficial de la Secretaría del Comité, el examen de su denuncia se agilizará si puede usted proporcionar una traducción (del texto íntegro o de un resumen). Si en su denuncia falta información esencial, la Secretaría se pondrá en contacto con usted para pedirle más detalles.

### Procedimientos especiales

La Comisión de Derechos Humanos y el Consejo Económico y Social han establecido varios procedimientos y mecanismos extraconvencionales que se han confiado bien a grupos de trabajo compuestos por expertos que actúan a título personal o bien a particulares independientes denominados relatores especiales, representantes o expertos.

Los mandatos conferidos a esos procedimientos y mecanismos consisten en examinar y vigilar ya sea la situación de los derechos humanos en países o territorios específicos (los llamados mecanismos o mandatos por país) o fenómenos importantes de violaciones a los derechos humanos a nivel mundial (los mecanismos o mandatos temáticos), e informar públicamente al respecto en ambos casos. Esos procedimientos y mecanismos se denominan colectivamente *procedimientos especiales* de la Comisión de Derechos Humanos.

Cabe señalar, asimismo, que respecto de la situación en determinados países y de las cuestiones temáticas conexas se han asignado funciones de vigilancia y presentación de informes análogas directamente al secretario general (los llamados mandatos temáticos y por país confiados al secretario general).

## Relatores especiales

Relator especial sobre formas contemporáneas de racismo, discriminación racial, xenofobia y formas conexas de intolerancia. Mediante la Resolución 1993/20 del 2 de marzo de 1993, la Comisión de Derechos Humanos creó el mandato temático sobre formas contemporáneas de racismo, discriminación racial, xenofobia y formas conexas de intolerancia, con el objetivo de examinar un amplio espectro de situaciones relativas al racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia.

Además, existen los siguientes relatores:

- Relator especial de la Comisión de Derechos Humanos sobre la venta de niños, la prostitución infantil y la utilización de niños en la pornografía
- Relator especial sobre el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental
- Relatora especial de la Comisión de Derechos Humanos sobre el derecho a la educación
- Relatora especial de la Comisión de Derechos Humanos sobre ejecuciones extrajudiciales, sumarias o arbitrarias
- Relator especial de la Comisión de Derechos Humanos sobre el derecho a la alimentación
- Relator especial de la Comisión de Derechos Humanos sobre la vivienda adecuada
- Relator especial de la Comisión de Derechos Humanos sobre la situación de los derechos humanos y las libertades fundamentales de los indígenas
- Relator especial de la Comisión de Derechos Humanos sobre la independencia de jueces y magistrados
- Relator especial de la Comisión de Derechos Humanos sobre la promoción y protección del derecho a la libertad de opinión y de expresión
- Relator especial de la Comisión de Derechos Humanos sobre la libertad de religión o de creencias
- Relator especial de la Comisión de Derechos Humanos sobre el uso de mercenarios como medio de violar los derechos humanos y de obstaculizar el ejercicio del derecho de los pueblos a la libre determinación
- Relatora especial de la Comisión de Derechos Humanos sobre los derechos humanos de los migrantes
- Relator especial de la Comisión de Derechos Humanos sobre la cuestión de la tortura
- Relatora especial de la Comisión de Derechos Humanos sobre los efectos nocivos para el goce de los derechos humanos del traslado y vertimiento ilícitos de productos y desechos tóxicos y peligrosos
- Relatora especial sobre la trata de personas, especialmente las mujeres y los niños
- Relatora especial de la Comisión de Derechos Humanos sobre la violencia contra la mujer, con inclusión de sus causas y consecuencias

## Grupos de trabajo sobre el racismo

Los procedimientos especiales de la Comisión de Derechos Humanos están relacionados con temas y países específicos. *El Grupo de Trabajo* es uno de los títulos utilizados para estos procedimientos. Éstos fueron creados por la Comisión en 2002:

- Grupo de Trabajo Intergubernamental sobre la Aplicación Efectiva de la Declaración y Programa de Acción de Durban
- Grupo de Trabajo sobre las Personas de Descendencia Africana encargados de estudiar los problemas de discriminación racial a que hacen frente las personas de ascendencia africana que viven en la diáspora

## Sistema Interamericano de Derechos Humanos

La protección de los derechos humanos dentro de la Organización de los Estados Americanos se da mediante el trabajo de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

En sentido estricto, son la Comisión y la Corte las instancias que gozan de una tarea eminentemente protectora, debido a que sólo frente a ellas se tramitan casos por violaciones a los derechos humanos.

### Comisión Interamericana de Derechos Humanos

El sistema interamericano posee una estructura doble para el tratamiento de casos de derechos humanos. Por un lado, la Comisión Interamericana recibe y tramita denuncias contra los Estados por violación de los derechos contenidos en la Convención Americana sobre Derechos Humanos o en la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre, según el compromiso que el Estado hubiere asumido.

La Comisión Interamericana fue creada por la 5a. Reunión de Consulta de Ministros de Relaciones Exteriores en Santiago de Chile, en 1959. El 25 de mayo de 1960, el Consejo de la OEA aprobó su primer Estatuto y lo enmendó en junio de 1960, fecha en la cual inicia sus labores. Su sede se encuentra en Washington, D.C.

La Comisión está conformada por siete miembros (comisionados) de la nacionalidad de alguno de los Estados miembros de la OEA, pero no representan a su país, sino que son elegidos por la Asamblea General de la OEA a título personal. Como la Comisión es un órgano de promoción y protección, pero no de carácter judicial, sino cuasi judicial, no se requiere ser jurista para ser designado miembro, a diferencia de la Corte Interamericana donde sí es un requisito indispensable.

### Funciones específicas

De acuerdo con el artículo 19 de su Estatuto, entre otras funciones, le corresponde a la Comisión:

- Estimular la conciencia de los derechos humanos en los pueblos de América.
- Formular recomendaciones a los gobiernos para que adopten medidas progresivas.
- Preparar estudios o informes que considere convenientes para el desempeño de sus funciones.
- Solicitar informes a los gobiernos sobre las medidas que adopten en materia de derechos humanos.
- Servir como cuerpo asesor de la OEA en materia de derechos humanos.

## Los informes sobre países

Los informes sobre países es una de las funciones más importantes de la Comisión Interamericana, debido a la trascendencia de la visita y el análisis general que se hace sobre la situación de los derechos humanos en el mismo. La iniciativa para elaborarlos puede ser por las siguientes vías:

- a) Petición de informes al Estado o a otras instituciones gubernamentales.
- b) Audiencias de testigos y expertos.
- c) Comunicaciones individuales.
- d) Observaciones *in loco* (la Comisión pide permiso al Estado o le sugiere que la invite).
- e) Entrevistas públicas o privadas con personas, grupos o instituciones.
- f) Visitas a cárceles y entrevistas a detenidos en privado.
- g) Mediación para la resolución de casos específicos.

## El proceso de denuncias individuales

El proceso ante la Comisión se desarrolla sobre la base de denuncias individuales a partir de violaciones a derechos humanos contemplados en alguno o algunos de los distintos instrumentos regionales (tratados y convenciones interamericanas). Las partes del proceso ante la Comisión son: la persona peticionaria (cualquier persona o grupo de personas; no necesariamente tiene que ser la víctima ni sus familiares, aunque generalmente coinciden) y el Estado o Estados demandados.

En situaciones muy especiales —casos graves y urgentes— la Comisión puede realizar una investigación, previo consentimiento del Estado demandado, tan sólo con la presentación de una petición o comunicación que reúna los requisitos *formales* de admisibilidad (artículo 48.2 de la Convención Americana).

El procedimiento ordinario de peticiones o comunicaciones individuales consiste, fundamentalmente, en cinco etapas bien determinadas en los artículos 48 a 51 de la Convención Americana, a saber: admisibilidad, investigación de los hechos a partir de información que le presenten las partes; solución amistosa, en caso de que proceda; emisión del informe provisional del artículo 50 y envío del caso a la Corte. En caso de que la Comisión decidiera no enviar el caso a la Corte, la etapa final sería la emisión y publicación del informe definitivo del artículo 51.

De esas etapas, la de admisibilidad es una de las más importantes porque refleja el sistema más amplio de protección que existe, ya que no es requisito que la persona peticionaria deba ser víctima o familiar de la víctima, como se exige en todos los sistemas de quejas individuales internacionales, sino que la petición la puede *plantear cualquier persona o grupo de personas* (artículo 44 de la Convención Americana). Claro está, como en todos los casos individuales, es un requisito *sine qua non* el agotar primero los recursos de la jurisdicción interna, es decir, aquellos que sean eficaces y expeditos en los términos del artículo 25 de la Convención Americana (aquel recurso sencillo y rápido que ampare contra actos que violen derechos fundamentales reconocidos en la Constitución, la Ley o la Convención Americana, es decir, el recurso de amparo, *habeas corpus* o *habeas data*, según sea el caso).

Cabe destacar que no en todos los casos deben agotarse los recursos internos. En situaciones muy especiales puede obviarse ese requisito, a saber:

- Cuando no exista en la legislación interna el debido proceso legal para la protección del derecho o derechos que se alega han sido violados;

- Cuando no se haya permitido al presunto lesionado, en sus derechos, el acceso a los recursos de la jurisdicción interna, o haya sido impedido de agotarlos;
- Cuando haya retardo injustificado en la decisión sobre los recursos mencionados;
- Cuando existiere un temor generalizado en el Estado demandado para plantear casos de derechos humanos por parte de abogados defensores en esa materia, y
- Cuando no hubiere asistencia letrada gratuita en materia penal.

Los otros dos requisitos de admisibilidad son: que una vez agotados los recursos internos, la persona peticionaria debe presentar la denuncia dentro de los seis meses siguientes a su agotamiento y que la materia objeto de la petición o comunicación no esté pendiente de otro procedimiento de arreglo internacional (*litis pendencia*).

Una vez que la Comisión hace un estudio de admisibilidad, emite un informe de *admisibilidad* o de *inadmisibilidad*, según sea la situación. Si se declara la admisibilidad, la Comisión se puede poner a disposición de las partes para que puedan discutir la posibilidad de llegar a una solución amistosa (artículo 48.1.f. Convención Americana), asunto que puede ser planteado en cualquier etapa del proceso ante la Comisión, pero la misma debe vigilar que el eventual arreglo amistoso sea *acorde* con el respeto a los derechos humanos contenidos en la Convención Americana.

Ya que ha sido declarada la admisibilidad y habiendo recibido informaciones del Estado demandado y de la parte peticionaria, la Comisión inicia la etapa de investigación de los hechos mediante un examen del asunto planteado, para cuyos efectos todas las partes tendrán conocimiento de las actuaciones procesales, las cuales le proporcionarán todas las facilidades necesarias. La Comisión puede, incluso, solicitarles a las partes cualquier información pertinente y recibir escritos y exposiciones verbales; en este último caso, mediante el señalamiento de una audiencia privada junto con las partes.

Si una vez finalizada la etapa de investigación no se llega a una solución amistosa, la Comisión emite el *Informe* del artículo 50 de la Convención Americana, en el que expone los hechos, sus conclusiones y recomendaciones, para lo cual le otorga al Estado demandado un plazo para cumplirlas y que nunca podrá ser mayor de *tres meses*. El informe será transmitido a los Estados interesados, los cuales no pueden publicarlo.

Dentro del plazo indicado, si el Estado no acata sus recomendaciones, la Comisión puede tomar las siguientes decisiones:

1. Enviar el caso a la Corte Interamericana, lo cual no es automático. Primero, pide el parecer del peticionario, que además debe incluir la posición de la víctima o sus familiares si fueran distintos del peticionario, argumentación que debe ser presentada dentro del mes de su notificación. Luego, la Comisión considerará esa posición del peticionario, más los siguientes aspectos: la naturaleza y gravedad de la violación, la necesidad de desarrollar o aclarar la jurisprudencia del sistema, el eventual efecto de la decisión en los ordenamientos jurídicos de los Estados miembros y la calidad de la prueba disponible.
2. No enviar el caso a la Corte y emitir, por mayoría absoluta de votos, el informe del artículo 51 de la Convención Americana conteniendo su opinión y conclusiones finales y recomendaciones. Este informe será transmitido a las partes, las cuales, en el plazo fijado por la Comisión, aportarán datos sobre el cumplimiento de las recomendaciones. Evaluado el cumplimiento de las mismas, la Comisión decide si publica ese informe, ya sea incluyéndolo en su *Informe anual a la Asamblea General de la OEA* o publicándolo en cualquier otro medio que considere apropiado.

## Corte Interamericana de Derechos Humanos

La iniciativa de crear una Corte Interamericana de Derechos Humanos fue de Brasil, lo que permitió que en la 9a. Conferencia Internacional Americana (Bogotá, Colombia, 1948) se adoptara la Resolución XXXI denominada *Corte Interamericana para Proteger los Derechos del Hombre*, en la que se consideró que la protección de esos derechos "debe ser garantizada por un órgano jurídico, como quiera que no hay derecho propiamente asegurado sin el amparo de un Tribunal competente", ya que "tratándose de derechos internacionalmente reconocidos la protección jurídica para ser eficaz debe emanar de un órgano internacional". En consecuencia, se encomendó al Comité Jurídico Interamericano la elaboración de un proyecto de Estatuto para la creación de una Corte Interamericana destinada a garantizar los derechos del hombre.<sup>35</sup>

Pero fue hasta el 22 de noviembre de 1969 que fue adoptada en San José de Costa Rica la Convención Americana sobre Derechos Humanos, por la que se creó (capítulo VIII de la parte II) una Corte Interamericana de Derechos Humanos.

### Funciones y competencia de la Corte

De conformidad con la Convención Americana, la Corte ejerce competencia contenciosa (resolución de casos concretos mediante sentencias) y consultiva (emisión de opiniones sobre temas de derechos humanos a interpretar). Estas funciones se distinguen en la materia analizada y las reglas que rigen los respectivos procesos. Al ejercer su competencia contenciosa, la Corte analiza una demanda específica, establece la veracidad de los hechos denunciados y decide si éstos constituyen una violación a la Convención Americana. El ejercicio de la competencia consultiva es distinto en su contenido y alcances. Primero, al analizar una petición de opinión consultiva, el Tribunal *interpreta* el derecho internacional, no hechos específicos. Como consecuencia, no existen hechos por demostrar.<sup>36</sup>

Asimismo, mientras que la función contenciosa se resuelve en un proceso judicial en el que se ventilan posiciones contradictorias entre las partes procesales (Estado demandado, Comisión Interamericana y la víctima y sus familiares), en la función consultiva tal disputa no existe porque no se refiere a un caso concreto. El ejercicio de la competencia contenciosa de la Corte depende necesariamente de la aceptación previa de su competencia por los Estados Partes que deberán acatar sus sentencias, en cambio, la competencia consultiva del Tribunal no depende del consentimiento de los Estados interesados porque no se ventila caso alguno contra ellos.

### El proceso contencioso

A diferencia de la Comisión Interamericana, donde las partes son los peticionarios (personas o grupos de personas sean o no víctimas o familiares de éstas) y el Estado o Estados demandados, en la Corte, las partes son la misma Comisión Interamericana y los Estados demandados. Sin embargo, con la entrada en vigor del nuevo Reglamento de la Corte, actualmente se permite que, una vez admitida la demanda ante la Corte, las presuntas víctimas, sus familiares o sus representantes tengan capacidad de actuar ante ese Tribunal (*locus standi*) y, por lo tanto, constituirse como partes (artículo 23.1, Reglamento de la Corte).

<sup>35</sup> Comité Jurídico Interamericano, *Recomendaciones e informes*, 1949, pp. 197 y 108.

<sup>36</sup> La distinción entre la competencia contenciosa y la consultiva de la Corte Interamericana fue señalada por dicho Tribunal desde la emisión de su primera opinión consultiva. Corte IDH. "Otros tratados" objeto de la función consultiva de la Corte (artículo 64, Convención Americana sobre Derechos Humanos), Opinión consultiva OC-1/82 del 24 de septiembre de 1982. Serie A, núm. 1, párrs. 23, 24, 25 y 51.

La Convención, el Estatuto de la Corte y su Reglamento prevén la existencia de varias etapas en el procedimiento ante la Corte. Es necesario aclarar que éstas no siempre se cumplen, ya que la misma Convención permite la finalización anticipada del proceso mediante sobreseimiento, solución amistosa, desistimiento o allanamiento.

Sin embargo, en términos generales, los casos ante la Corte se han desarrollado mediante las siguientes etapas:

#### a) Fase de excepciones preliminares

Las excepciones preliminares son las *defensas procesales* que invocan los Estados demandados que, de ser declaradas con lugar, no sería necesario discutir el fondo del asunto, ni demostrar los hechos ni evacuar prueba porque los motivos de forma o de temporalidad, objeto de las excepciones, darían término al proceso en favor del Estado.

No existe una lista taxativa de excepciones preliminares a invocar, sin embargo, a las que más acuden los Estados son las referidas al no agotamiento de los recursos internos (*Casos contra Honduras*) y caducidad de la demanda (*Caso Cayara*).

Es necesario aclarar que la tramitación de las excepciones preliminares no suspende el trámite sobre el fondo del asunto. Sin embargo, en la práctica, la existencia de una fase de excepciones preliminares atrasa la resolución del fondo, pues la Corte debe escuchar los alegatos de las partes y deliberar sobre ellas antes de dictar sentencia.

#### b) Fase de fondo

Se divide en una fase escrita y otra oral. La escrita se inicia con la presentación de la demanda ante la Corte por parte de la Comisión o de un Estado Parte, dentro de los tres meses siguientes a la emisión del Informe del artículo 50 de la Convención Americana. Junto con la demanda, debe aportarse toda la prueba documental y ofrecerse la testimonial y pericial correspondiente, indicándose, en cada caso, el objeto del testimonio o del peritaje.

Si la demanda cumple con todos los requisitos señalados por el artículo 33 del Reglamento de la Corte, el presidente autoriza su notificación formal al Estado demandado, al cual se le concede un plazo de dos meses para contestarla. En su respuesta, el Estado debe cumplir con los mismos requisitos exigidos para la Comisión en cuanto a la presentación de prueba documental y ofrecimiento de la testimonial y pericial. En caso de que el Estado desee presentar excepciones preliminares, deberá hacerlo en el mismo escrito de contestación.

Durante la fase oral y pública, la Corte escucha los testimonios y *experticias* relevantes en el caso y, en último término, los alegatos finales que las partes en el proceso deseen someter a su consideración.

Tras la conclusión del proceso oral, la Corte delibera en privado sobre el fondo del asunto y dicta sentencia, la cual es definitiva e inapelable.

#### c) Fase de reparaciones

El Sistema Interamericano es un sistema reparador: una vez que la Corte Interamericana determina que ha existido alguna violación a los derechos humanos contenidos en la Convención Americana por parte del Estado demandado, se procede a fijar las consecuencias de ese acto como efecto derivado de responsabilidad internacional de ese Estado. La jurisprudencia de la Corte ha sido bastante prolija en materia de reparaciones.

Una vez que ha finalizado la etapa de presentación de escritos sobre reparaciones, lo que podríamos denominar fase escrita, la Corte Interamericana, como práctica procesal, convoca a una audiencia pública para que las partes evacuen sus pruebas testimoniales o periciales y presenten verbalmente sus alegatos sobre las reparaciones.

Después se inicia la fase deliberativa de las reparaciones, donde se emite una sentencia, de conformidad con el artículo 63.1 de la Convención Americana. Un componente importante de esa sentencia es que, aparte de la determinación de las reparaciones, establece un plazo para que el Estado cumpla con las mismas que, por lo general, es de seis meses.

## La Corte Interamericana y el derecho a la no discriminación

En la esfera regional, a pesar de que se han dado avances importantes en la protección y defensa de los derechos humanos como la Comisión y la Corte Interamericana de Derechos Humanos, las cuales han jugado un papel importante en el proceso de codificación e instrumentación de los derechos humanos, por la historia y procesos de América Latina, los precedentes existentes se refieren en su gran mayoría a violación de derechos civiles y políticos. En este contexto, en materia de discriminación encontramos un vacío importante a nivel regional a diferencia de la Corte Europea, donde se han dado importantes avances y jurisprudencia al respecto.

Si bien es cierto que a través del trabajo que realizan la Comisión y la Corte se han dado adelantos importantes en materia de derechos humanos, también lo es que en lo tocante a la discriminación sólo encontramos algunos avances.

Hasta el día de hoy, la Corte no ha emitido sentencia alguna por violación al derecho a la no discriminación, pero es importante analizar que a través de la denuncia de violaciones a otros derechos, como los civiles y políticos, se ha hecho referencia al principio de no discriminación y temas conexos. Las sentencias en este sentido son:

- *Caso Godínez Cruz contra el gobierno de Honduras*, 20 de enero de 1989
- *Caso Blake contra el gobierno de Guatemala*, 24 de enero de 1998
- *Caso Paniagua Morales y otros contra el gobierno de Guatemala*, 8 de marzo de 1998
- *Caso Benavides Cevallos contra el gobierno de Ecuador*, 19 de julio de 1998
- *Caso Velásquez Rodríguez contra el gobierno de Honduras*, 29 de julio de 1998
- *Caso Castillo Petruzzi y otros contra el gobierno de Perú*, 4 de septiembre de 1998
- *Caso Castillo Petruzzi y otros contra el gobierno de Perú*, 30 de mayo de 1999
- *Caso Cesti Hurtado contra el gobierno de Perú*, 29 de septiembre de 1999
- *Caso Villagrán Morales y otros (caso de los niños de la calle contra el gobierno de Guatemala)*, 19 de noviembre de 1999
- *Caso Durand y Ugarte contra el gobierno de Perú*, 16 de agosto de 2000
- *Caso Cantoral Benavides contra el gobierno de Perú*, 18 de agosto de 2000
- *Caso Bámaca Velásquez contra el gobierno de Guatemala*, 25 de noviembre de 2000
- *Caso del Tribunal Constitucional (Aguirre Roca, Rey Terry y Revoredo Marsano) contra el gobierno de Perú*, 31 de enero de 2001
- *Caso Baena Ricardo y otros (270 trabajadores) contra el gobierno de Panamá*, 2 de febrero de 2001
- *Caso la Última tentación de Cristo (Olmedo Bustos y otros) contra el gobierno de Chile*, 5 de febrero de 2001
- *Caso Baruch Ivcher Bronstein contra el gobierno de Perú*, 6 de febrero de 2001
- *Caso Mayagna (Sumo) Awas Tingni contra el gobierno de Nicaragua*, 31 de agosto de 2001
- *Caso Hilaire, Constantine y Benjamín y otros contra el gobierno de Trinidad y Tobago*, 21 de junio de 2002

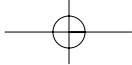
- *Caso Cinco Pensionistas contra el gobierno de Perú*, 28 de febrero de 2003
- *Caso Juan Humberto Sánchez contra el gobierno de Honduras*, 7 de junio de 2003

Respecto de las opiniones consultivas, a través del análisis a la violación de otros derechos se sientan importantes precedentes en materia de no discriminación: las opiniones consultivas que hacen referencia al derecho a la no discriminación son las siguientes:

- OC-4/84, 19 de enero de 1984, "Propuesta de modificación a la Constitución Política de Costa Rica relacionada con la naturalización", solicitada por el gobierno de Costa Rica.
- OC-5/85, 13 de noviembre de 1985, "La colegiación obligatoria de periodistas (artículos 13 y 29 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos)", solicitada por el gobierno de Costa Rica.
- OC-7/86, 29 de agosto de 1986, "Exigibilidad del derecho de rectificación o respuesta (artículos 14.1, 1.1 y 2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos)," solicitada por el gobierno de Costa Rica.
- OC-8/87, 30 de enero de 1987, "El *hábeas hábeas* bajo la suspensión de garantías (artículos 27.2, 25.1, y 7.6 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos)", solicitada por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos.
- OC-11/90, 10 de agosto de 1990, "Excepciones al agotamiento de los recursos internos (artículos 46.1, 46.2.a y 46.2.b de la Convención Americana sobre Derechos Humanos)", solicitada por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos.
- OC-16/99, 1 de octubre de 1999, "El derecho a la información sobre la asistencia consular en el marco de las garantías del debido proceso legal", solicitada por el gobierno de los Estados Unidos Mexicanos.
- OC-17/2002, 28 de agosto de 2002, "Condición jurídica y derechos humanos del niño", solicitada por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos.
- OC-18/2003, 17 de septiembre de 2003, "Condición jurídica y derechos de los Migrantes Indocumentados", solicitada por el gobierno de los Estados Unidos Mexicanos.

Por último, respecto de las medidas provisionales que emite la Corte, aquellas que hacen referencia al principio de no discriminación y temas conexos son las siguientes:

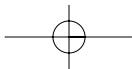
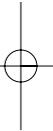
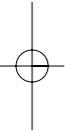
- Caso de las personas haitianas y dominicanas de origen haitiano en República Dominicana, 7 de agosto de 2000.
- Caso de las personas haitianas y dominicanas de origen haitiano en República Dominicana, 18 de agosto de 2000.
- Caso de las personas haitianas y dominicanas de origen haitiano en República Dominicana, 14 de septiembre de 2000.
- Caso de las personas haitianas y dominicanas de origen haitiano en República Dominicana, 12 de noviembre de 2000.
- Caso de la Comunidad de Paz de San José de Apartadó, de la República de Colombia, 24 de noviembre de 2000.
- Caso de las personas haitianas y dominicanas de origen haitiano en República Dominicana, 26 de mayo de 2001.
- Caso de la Comunidad de Paz de San José de Apartadó, de la República de Colombia, 18 de junio de 2002.
- Caso de las comunidades del Jiguamiandó y del Curbaradó, de la República de Colombia, 6 de marzo de 2003.



*Manual de sensibilización para la no discriminación, respeto a la diversidad y ejercicio de la tolerancia*

## Bibliografía sugerida

1. Corcuera Cabezut, Santiago y José Antonio Guevara. *México ante el Sistema Interamericano de Protección de los Derechos Humanos*, Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal y Universidad Iberoamericana.
2. Convención Americana sobre Derechos Humanos, "Pacto de San José", 18 de julio de 1978.
3. Reglamento de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos.
4. Estatuto de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.
5. Reglamento de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.



## V. Marco jurídico nacional en materia de no discriminación

### Objetivo:

Conocer cuáles son los instrumentos jurídicos nacionales de defensa y protección del derecho a la no discriminación.

Hemos dicho que los derechos humanos son aquellos bienes fundamentales del hombre que son elevados a esa categoría mediante su reglamentación en diversos instrumentos jurídicos nacionales o internacionales, otorgándoles ciertas cualidades que los distinguen de otras conductas esperadas del Estado o de los individuos. En el ámbito nacional, las violaciones a los derechos humanos entre particulares son reguladas por el derecho penal o civil, por lo que los organismos públicos de protección de los derechos humanos se ocupan exclusivamente de las violaciones cometidas por servidores públicos en el ejercicio de sus funciones.

A continuación se presentan los principales ordenamientos nacionales que contienen referencias a los derechos humanos, al principio de igualdad y a la prohibición de la no discriminación.

### Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

En el ámbito interno o nacional, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es la norma principal y se aplica antes que cualquier ley o reglamento inferior, de tal forma que todos estamos obligados a respetar sus principios.

De acuerdo con el artículo 1o. constitucional:

En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, [...] Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las capacidades diferentes, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, 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.

También se regula el principio de igualdad y no discriminación en los artículos 2o. y 4o. de nuestra norma fundamental, que prevén acciones positivas para lograr la igualdad de oportunidades de los pueblos indígenas y declaran la igualdad jurídica entre el hombre y la mujer. Asimismo, hay otras referencias en la Constitución a los principios

*Manual de sensibilización para la no discriminación, respeto a la diversidad y ejercicio de la tolerancia*

arriba mencionados, como son los artículos que establecen protecciones expresas a determinados grupos en situación de desventaja social y, muy particularmente, el artículo 3o. que entre los fines de la educación propone el siguiente:

c) Contribuirá a la mejor convivencia humana, tanto por los elementos que aporte a fin de robustecer en el educando, junto con el aprecio para la dignidad de la persona y la integridad de la familia, la convicción del interés general de la sociedad, cuanto por el cuidado que ponga en sustentar los ideales de fraternidad e *igualdad de derechos de todos los hombres, evitando los privilegios de razas, de religión, de grupos, de sexos o de individuos;*

## Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación

En México se expidió la Ley Federal Para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la cual contempla la creación del Consejo Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Este organismo cuenta con personalidad y patrimonio propios; además, dispone de autonomía técnica y de gestión para actuar con independencia y sin presión alguna de otras autoridades.

Toda persona u organización de la sociedad civil podrá denunciar, en términos de esta ley, cualquier conducta presuntamente discriminatoria y presentar ante el Consejo reclamaciones o quejas respecto de dichas conductas, así como recibir asesoría jurídica gratuita sobre los derechos que le asisten y los medios para hacerlos valer. La orientación que reciba el quejoso será sin perjuicio de otras alternativas posibles de solución de controversias y de las opciones de conciliación amistosas que se le ofrezcan.

Como algunos de los aciertos de esta Ley deben mencionarse, entre otros, la inclusión en su artículo 4 de un concepto de discriminación más amplio que el contenido en la Constitución; también, se señalan en el artículo 9 las conductas que deben ser consideradas como discriminatorias. Asimismo, en los capítulos II y III de la Ley, se mencionan ciertas medidas preventivas, positivas y compensatorias que si bien deben irse precisando para mejorar la efectividad de la ley, son un avance importante en el desarrollo de normas para disminuir la discriminación en México.

Es importante mencionar que la ley prevé la manera en que habrán de repararse los actos discriminatorios; sin embargo, como cualquier ley que desarrolle derechos fundamentales, es vital que sea conocida y difundida entre la sociedad para que logre su efecto ejemplar. Si no se hacen valer los derechos o no se exige su cumplimiento, será muy difícil adquirir conciencia social de las violaciones al mandato constitucional de no discriminación y, por ende, la ley puede fracasar en sus objetivos.

## Código Penal para el Distrito Federal

El Código Penal para el Distrito Federal señala en su artículo 206:

Se impondrá de uno a tres años de prisión y de 50 a 200 días multa al que, por razón de edad, sexo, embarazo, estado civil, raza, procedencia étnica, idioma, religión, ideología, orientación sexual, color de piel, nacionalidad, origen o posición social, trabajo o profesión, posición económica, características físicas, discapacidad o estado de salud:

- I. Provoque o incite al odio o a la violencia;
- II. Veje o excluya a alguna persona o grupo de personas, o
- III. Niegue o restrinja derechos laborales.

Al servidor público que niegue o retarde a una persona un trámite, servicio o prestación al que tenga derecho, se le aumentará en una mitad la pena prevista en el primer párrafo del presente artículo, y además se le impondrá destitución e inhabilitación para el desempeño de cualquier cargo, empleo o comisión públicos, por el mismo lapso de la privación de la libertad impuesta.

Este delito se perseguirá por querrela.

Las instancias adecuadas para denunciar este delito son las agencias del Ministerio Público correspondientes. Cualquier persona que haya sido ofendida por el delito de discriminación puede iniciar querrela ante el Ministerio Público, el cual está obligado a darle seguimiento al trámite hasta su conclusión y consignación, en dado caso, en los términos del Código Penal para el Distrito Federal.

## Código Civil para el Distrito Federal

El Código Civil para el Distrito Federal, en su artículo 2o., prevé que "la capacidad jurídica es igual para el hombre que para la mujer. A ninguna persona por razón de edad, sexo, embarazo, estado civil, raza, idioma, religión, ideología, orientación sexual, color de piel, nacionalidad, origen o posición social, trabajo o profesión, posición económica, carácter físico, discapacidad o estado de salud, se le podrá negar un servicio o prestación a la que tenga derecho, ni restringir el ejercicio de sus derechos cualquiera que sea la naturaleza de éstos". Las contravenciones a esta disposición, en los contratos o actos jurídicos regulados por el mismo, serán conocidas por los tribunales civiles del orden común, ante los que podrá promoverse la demanda correspondiente.

En el Código Civil también podemos encontrar otras referencias a la igualdad de trato y al principio de no discriminación en una gran cantidad de normas dispersas por todo el ordenamiento, en relación con normas protectoras de la familia y sus miembros más débiles, como la mujer, los niños y los adultos mayores. También existen disposiciones que limitan la libertad de contratar, cuando no se lleva a cabo en condiciones de equidad, como señala el artículo 17 de Código Civil para el Distrito Federal:

Artículo 17. Cuando alguno, explotando la suma ignorancia, notoria inexperiencia o extrema miseria de otro; obtiene un lucro excesivo que sea evidentemente desproporcionado a lo que él por su parte se obliga, el perjudicado tiene derecho a elegir entre pedir la nulidad del contrato o la reducción equitativa de su obligación más el pago de los correspondientes daños y perjuicios.

El derecho concedido en este artículo dura un año.

## Ley para Establecimientos Mercantiles

Esta Ley obliga a restaurantes, lugares de hospedaje y establecimientos como bares, cantinas, salas de cine con venta de bebidas alcohólicas y pulquerías, a tener una carta o menú en escritura tipo braille, así como permitir el acceso a personas invidentes acompañadas de sus perros guías. También señala que la asignación de una mesa o el ingreso del público asistente no se debe condicionar al pago de un consumo mínimo y no se debe exigir el consumo constante de alimentos o bebidas para permanecer en el lugar.

Otro punto importante de este ordenamiento es que prohíbe que los juegos de video, electrónicos, mecánicos y electromecánicos muestren imágenes que denigren o discriminen a la mujer, a las personas con algún tipo de discapacidad, a los indígenas y a las personas con una determinada orientación sexual.

Estos hechos se pueden denunciar en los centros de Servicio y Atención Ciudadana (Cesac) de la Delegación donde hayan sucedido.

## Otras leyes y ordenamientos

### Discapacidad

- Ley General de Salud
- Ley General de Educación
- Ley para las Personas con Discapacidad en el Distrito Federal
- Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal
- Ley del Transporte
- Ley del Desarrollo Urbano
- Ley del Deporte
- Reglamento de Tránsito
- Reglamento de Construcciones
- Reglamento del Consejo Promotor para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad
- Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales

### Indígenas

- Ley General de Derechos Lingüísticos
- Ley General de Educación
- Artículos 1o., 2o., 18 y 115 de la Constitución

### Infancia

- Ley de los Derechos de las Niñas y los Niños en el Distrito Federal
- Ley para la Protección de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes

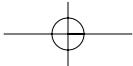
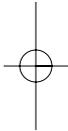
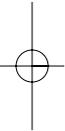
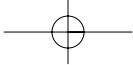
### Personas Adultas Mayores

- Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores
- Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores del Distrito Federal
- Ley que establece el Derecho a la Pensión Alimentaria para los Adultos Mayores de 70 años.

## Responsabilidad de los servidores públicos

Si eres servidor público, esto te interesa:

- *Toda persona* puede hacerse acreedora a una sanción de uno a tres años de prisión y de 50 a 200 días de salario mínimo de multa, cuando realice actos de discriminación. Esta sanción se incrementará en una mitad cuando sea realizada por un servidor público, el cual además será destituido de su cargo e inhabilitado para el desempeño de cualquier empleo en el gobierno.
- *Si niegas o retardas a una persona* un trámite o servicio al que tenga derecho, estás cometiendo actos de discriminación.
- *Los servidores públicos* que incurran en las conductas descritas podrán sancionarse penal, civil o administrativamente, de acuerdo con la gravedad y naturaleza de sus actos, sujetándose a lo dispuesto en la Ley de Responsabilidad de los Servidores Públicos, el Código Penal para el Distrito Federal, el Código Civil para el Distrito Federal y la Ley de Establecimientos Mercantiles.
- *Si ocupas un cargo público* en los ámbitos del Poder Ejecutivo, Legislativo o Judicial, estás obligado a conocer las leyes que reglamenten tu actividad. Ésta debe adecuarse a los principios constitucionales y respetar el derecho a la igualdad y a la no discriminación.
- *Como servidor público es tu derecho* solicitar a la dependencia o institución donde trabajas que te proporcione la información y capacitación suficiente respecto de las leyes y reglamentos que regulan tu actividad, así como el conocimiento sobre las violaciones a derechos humanos prohibidas a todo empleado de la administración pública.



## VI. Cómo y dónde denunciar actos discriminatorios

### Objetivo:

Reconocer las instancias que pueden recibir quejas o denuncias sobre discriminación, así como los pasos a seguir para levantar estas quejas o denuncias.

### Acceso a los mecanismos de protección

En México existen instrumentos jurídicos y mecanismos de protección para las personas que han sufrido actos discriminatorios, los cuales se suman al importante papel que ha venido llevando a cabo la Organización de las Naciones Unidas en contra de las diversas formas de discriminación.

Lo que hace una década y menos aún, cinco años atrás, se antojaba un hecho prácticamente imposible en México: contar con instrumentos jurídicos y mecanismos de protección contra actos discriminatorios, hoy es una batalla ganada a la desigualdad, la injusticia, el abuso de poder y la impunidad.

Con el amparo jurídico surgido desde la reforma al artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos,<sup>37</sup> con la expedición de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (junio de 2003), la cual da origen al Consejo Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación, podemos hablar de un avance sin precedentes en la lucha histórica contra la discriminación y la marginación de las que son objeto millones de mexicanos.

### Consejo Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación

El 11 de junio de 2003 se promulgó la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la cual reglamenta el párrafo tercero del artículo 1o. constitucional y da origen al Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred). Asimismo, este instrumento jurídico compromete al Estado a brindar una protección efectiva a toda persona contra cualquier acto de discriminación.

<sup>37</sup> La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos garantiza que [...] "Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las capacidades diferentes, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, 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."

Gilberto Rincón Gallardo, primer y actual presidente del Conapred, define así a esta Ley: "Pone a México a la vanguardia en materia de instrumentos jurídicos con respecto al fenómeno de la discriminación." Con respecto al Consejo afirma: "[...] tiene la misión de coordinar la política antidiscriminatoria del Gobierno Federal [...] busca dar coherencia y enriquecer el conjunto de estrategias del Estado para atender los problemas de discriminación que enfrentan indígenas, mujeres, personas con discapacidad, adultos mayores, niños, niñas, adolescentes, personas con diversas preferencias sexuales y distintas creencias religiosas, principalmente [...] promueve no sólo programas antidiscriminatorios, sino que alienta cambios en la legislación y promueve medidas positivas y compensatorias en favor de las personas y grupos sociales históricamente vulnerabilizados y excluidos.

"Otro acierto que introduce la ley se refiere a la posibilidad de que el Conapred atienda no sólo las denuncias por trato discriminatorio ejercido por funcionarios públicos federales, sino también por particulares, ámbito inédito en la defensa de los derechos fundamentales de las personas."<sup>38</sup>

En el artículo 4 de la Ley referida se define lo que se entiende por discriminación: "Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas. También se entenderá como discriminación la xenofobia y el antisemitismo en cualquiera de sus manifestaciones."

Por otro lado, en su artículo 5 aporta lo siguiente:

No se considerarán conductas discriminatorias [...]:

- I. Las acciones legislativas, educativas o de políticas públicas positivas o compensatorias que sin afectar derechos de terceros establezcan tratos diferenciados con el objeto de promover la igualdad real de oportunidades;
- II. Las distinciones basadas en capacidades o conocimientos especializados para desempeñar una actividad determinada;
- III. La distinción establecida por las instituciones públicas de seguridad social entre sus asegurados y la población en general;
- IV. En el ámbito educativo, los requisitos académicos, de evaluación y los límites por razón de edad;
- V. Las que se establezcan como requisitos de ingreso o permanencia para el desempeño del servicio público y cualquier otro señalado en los ordenamientos legales;
- VI. El trato diferenciado que en su beneficio reciba una persona que padezca alguna enfermedad mental;
- VII. Las distinciones, exclusiones, restricciones o preferencias que se hagan entre ciudadanos y no ciudadanos, y
- VIII. En general, todas las que no tengan el propósito de anular o menoscabar los derechos y libertades o la igualdad de oportunidades de las personas ni de atentar contra la dignidad humana.

Es importante mencionar aquí lo que refiere el artículo 6 de la misma Ley: "La interpretación del contenido de esta Ley, así como la actuación de las autoridades federales, será congruente con los instrumentos internacionales aplicables en materia de discriminación de los que México sea parte, así como con las recomendaciones y resoluciones adoptadas por los organismos multilaterales y regionales y demás legislación aplicable."

Con base en esta norma principal [...] "la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación está llamada a ser, en el mediano y largo plazos, uno de los hechos más relevantes del proceso de democratización de México [...]"

<sup>38</sup> Rincón Gallardo y Meltis, Gilberto. *Presentación, Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2004.

que genere sentidos de convivencia apropiados para una sociedad en la que todos sus habitantes se consideren y sean tratados como iguales".<sup>39</sup>

Bajo esta Ley, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación tiene entre sus atribuciones:

- X. Tutelar los derechos de los individuos o grupos objeto de discriminación mediante asesoría y orientación, en los términos de este ordenamiento;
- XI. Promover la presentación de denuncias por actos que puedan dar lugar a responsabilidades previstas en ésta u otras disposiciones legales;
- XII. Conocer y resolver los procedimientos de queja y reclamación señalados en esta Ley;<sup>40</sup>

Respecto del procedimiento de denuncia ante este Consejo, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación dispone en su artículo 43 que "Toda persona podrá denunciar presuntas conductas discriminatorias y presentar ante el Consejo reclamaciones o quejas respecto a dichas conductas, ya sea directamente o por medio de su representante".

Así también estipula que: "Las organizaciones de la sociedad civil podrán presentar reclamaciones o quejas en los términos de esta Ley, designando un representante."

El artículo 44 señala que "Las reclamaciones y quejas que se presenten ante el Consejo por presuntas conductas discriminatorias sólo podrán admitirse dentro del plazo de un año, contado a partir de que el reclamante o quejoso tenga conocimiento de dichas conductas, o en dos años fuera de esta circunstancia".

En el artículo 45 de la misma Ley se destaca que "El Consejo proporcionará a las personas que presuntamente hayan sido discriminadas asesoría respecto a los derechos que les asisten y los medios para hacerlos valer y, en su caso, orientará en la defensa de los citados derechos ante las instancias correspondientes, en los términos establecidos en el Estatuto Orgánico".

Se pueden presentar *quejas*, en el caso de que se trate de un acto discriminatorio cometido por un *particular*, o bien *reclamaciones* en el caso de que sea un servidor público o una *autoridad federal* quien haya cometido el acto discriminatorio en ejercicio de sus funciones (artículo 58 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación).

Para interponer una queja o reclamación en línea, es importante tomar en cuenta las restricciones que marca el artículo 28 del Estatuto Orgánico del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

#### *Artículo 28*

Las reclamaciones y quejas también podrán presentarse por vía telefónica o por cualquier otro medio electrónico, pero en ese caso deberán ser ratificadas dentro de un plazo de cinco días hábiles, de lo contrario se tendrán por concluidas por falta de interés del quejoso y el expediente se enviará al archivo. Sin embargo, en el caso de que los quejosos se encuentren privados de su libertad, o materialmente impedidos para acudir al Consejo, a la mayor brevedad, personal de la Dirección General Adjunta de Quejas y Reclamaciones buscará tener contacto directo con éstos para que manifiesten si ratifican o no la queja o reclamación, por el medio que resulte más adecuado. Si no la ratifican, el asunto se tendrá por concluido por falta de interés del quejoso y el expediente se enviará al archivo.

<sup>39</sup> Carbonell, Miguel. *Una ley para el México del siglo XXI*, Introducción a la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, México, 2004.

<sup>40</sup> Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, I Sección Segunda, De las atribuciones, artículo 20.

## Formato de queja ante el Conapred

<b>*Nombre completo</b> de quien denuncia:	
<input type="text"/>	
<b>*Tipo de registro:</b> <input type="radio"/> Queja <input type="radio"/> Reclamación	
<b>Domicilio:</b>	
<b>*Calle:</b>	<b>*Núm.</b>
<input type="text"/>	<input type="text"/>
<b>*Colonia o barrio:</b>	
<input type="text"/>	
<b>*Ciudad o localidad:</b>	
<input type="text"/>	
<b>*Municipio o Delegación:</b>	
<input type="text"/>	
<b>*Entidad federativa:</b>	Seleccione alguna <input type="text"/>
<b>*C.P.:</b>	<input type="text"/>
Teléfono 1:	Teléfono 2:
<input type="text"/>	<input type="text"/>
<b>*Correo electrónico:</b>	
<input type="text"/>	
<b>*Considero que ha existido un acto discriminatorio en razón de los siguientes hechos:</b>	
<input type="text"/>	
<input type="button" value="Enviar"/>	<input type="button" value="Limpiar"/>

Los campos marcados con \* son obligatorios

## Organismos públicos de defensa de derechos humanos

Un tema que ayer parecía ajeno a la vida de nuestro país, hoy forma parte de la agenda pública gracias al trabajo de las organizaciones sociales y civiles, de los organismos defensores y promotores de los derechos humanos y de las acciones conjuntas interinstitucionales que se han sumado a la impostergable tarea de combatir un fenómeno que ha alimentado la desigualdad y la injusticia.

En este sentido, es digno de tomarse en cuenta el surgimiento de la Campaña Permanente por la No Discriminación, presentada ante los medios de comunicación y la opinión pública el 29 de enero de 2003 por la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, la cual, no obstante el presupuesto limitado del que dispone, representa un avance *sui generis* que ha logrado servir de marco a múltiples acciones en contra de la no discriminación, contando desde sus inicios con el apoyo de instituciones públicas y académicas y de organizaciones sociales y civiles que han apostado su esfuerzo y sus recursos al desarrollo y fortalecimiento de esta Campaña.

El sistema no jurisdiccional de defensa y protección de los derechos humanos está integrado por organismos públicos autónomos con personalidad jurídica y patrimonio propios, como es el caso de la Comisión de Derechos

Humanos del Distrito Federal, institución "que tiene por objeto la protección, defensa, vigilancia, promoción, estudio, educación y difusión de los derechos humanos, establecidos en el orden jurídico mexicano y en los instrumentos internacionales de derechos humanos".

"Así como el combatir toda forma de discriminación y exclusión, consecuencia de un acto de autoridad a cualquier persona o grupo social".<sup>41</sup>

Como parte de estas atribuciones y en el marco de la Campaña Permanente por la No Discriminación, la CDHDF tiene competencia para atender quejas por acciones discriminatorias cometidas por servidores públicos adscritos al Gobierno del Distrito Federal. Si éste no es el caso, esta institución se encargará de asesorar y brindar orientación adecuada, así como de canalizar al peticionario a la instancia correspondiente para que atienda el acto de discriminación en cuestión.

La Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF) recibe quejas y ofrece asesoría las 24 horas los 365 días del año. Éstas pueden ser por vía telefónica, por cualquier medio electrónico y verbales, aunque posteriormente es necesaria su presentación por escrito ratificada con firma o huella digital.

## Cómo se presenta una queja ante la CDHDF

1. Acudir personalmente a las oficinas ubicadas en Av. Chapultepec Núm. 49, P.B., colonia Centro, Delegación Cuauhtémoc, C.P. 06040, México, D.F.
2. Entregar el escrito directamente en la Oficialía de Partes de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, dirigida a su presidente, maestro Emilio Álvarez Icaza Longoria. Es importante mencionar si se desea la intervención de este organismo o es únicamente para hacer de su conocimiento alguna circunstancia.
3. Señalar los datos de identificación:
  - Nombre completo y, si es el caso, el de las demás personas cuyos derechos humanos fueron presuntamente violados.
  - Domicilio completo donde se puedan recibir notificaciones. Iniciar por la calle, número, colonia, Código Postal, Delegación o municipio y teléfono. En caso de no contar con este servicio, anotar el número telefónico de algún familiar o amigo que pueda tomar el recado.
4. Hacer una breve descripción sobre cómo sucedieron los hechos que podrían constituir la presunta violación a los derechos humanos.
5. Precisar la fecha en que sucedieron los hechos. Las quejas podrán presentarse dentro del término de un año, contado a partir de la fecha en que las violaciones hayan ocurrido o se hayan conocido.
6. Si se conoce, anotar el nombre y el cargo de la autoridad o el servidor público responsable de la presunta violación a los derechos humanos.
7. Anexar fotocopia legible de todos los documentos o antecedentes en los que se funde la queja, si se tienen.

<sup>41</sup> Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, Capítulo I, Disposiciones Generales, artículo 2o., publicada el 10 de junio de 2003 en la *Gaceta Oficial del Distrito Federal*.

8. Recordar que la Comisión no podrá conocer de:
- Actos y resoluciones de organismos o autoridades electorales.
  - Resoluciones de carácter jurisdiccional.
  - Conflictos de carácter laboral.
  - Conflictos entre particulares.
  - Consultas formuladas por autoridades, particulares u otras entidades respecto de la interpretación de disposiciones constitucionales y de otros ordenamientos jurídicos.
9. Para presentar quejas, no es necesario contar con un abogado o representante profesional ajeno a esta Comisión.

En caso de presentar su queja de forma escrita o mediante cualquier otro medio de comunicación, deberá ratificarla dentro de los cinco días siguientes a su presentación.

#### Formato de queja ante la CDHDF<sup>42</sup>

QUEJA
PRESENTACIÓN DE QUEJA POR INTERNET

**Con fundamento en lo dispuesto en el artículo 86 fracción III del Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, es posible presentar una queja vía internet, sólo tiene que llenar los campos con los datos señalados. Primero, revise las siguientes anotaciones que aclararán la competencia de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal.**

1. De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 18 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, la Comisión no podrá conocer de: Actos y resoluciones de organismos y autoridades electorales; resoluciones de carácter jurisdiccional; conflictos de carácter laboral; consultas formuladas por autoridades, particulares u otras entidades respecto de la interpretación de disposiciones constitucionales y otros ordenamientos jurídicos.
2. No es necesario contar con un abogado o representante profesional ajeno a esta Comisión para presentar quejas.
3. Los servicios de esta Comisión no tienen costo alguno.

---

**Registro de la queja**

**AL PRESIDENTE DE LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS  
DEL DISTRITO FEDERAL  
MAESTRO EMILIO ÁLVAREZ ICAZA LONGORIA**

<sup>42</sup> <http://www.cd hdf.org.mx/index.php?id=queja> [Consulta: diciembre 9, 2004].

**BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD, SOLICITO LA INTERVENCIÓN DE LA CDHDF POR CONSIDERAR QUE LA QUEJA QUE FORMULO ES DE SU COMPETENCIA.**

Nombre completo:

Nombre completo de la(s) persona(s) cuyos derechos humanos fueron presuntamente violados:

Dirección:  Colindancia:

Colonia:  Delegación:

Código Postal:  Teléfono:

Correo electrónico:

Describa los hechos:

Responsables:

**Verifique que sus datos sean correctos.**

**Si tiene dudas, puede ponerse en contacto con nosotros:**

**Vía correo electrónico: [quejas@cdhdf.org.mx](mailto:quejas@cdhdf.org.mx).**

**Vía telefónica: 5229 5600 o dirijase a:**

**Av. Chapultepec Núm. 49, Colonia Centro Histórico, Delegación Cuauhtémoc, Código Postal 06040 en México, Distrito Federal.**

**ENVIAR**

Limpiar

En cada estado de la República Mexicana existe una Comisión Estatal de Derechos Humanos, que cuentan con su propia Ley y Reglamento Interno, al ser organismos autónomos con personalidad jurídica y patrimonio propios. El antecedente de todas estas instituciones es la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, creada en 1990 por decreto presidencial como consecuencia de la adición del apartado B al artículo 102 constitucional, publicado el 28 de enero de 1992 en el *Diario Oficial de la Federación*.

Si bien tanto las comisiones estatales como la Nacional no cuentan con una Campaña Permanente por la No Discriminación, muchas de ellas han desarrollado programas específicos para atender a grupos considerados como en mayor grado de vulnerabilidad, y cada una, a su manera, desarrolla acciones que finalmente redundan en la lucha contra la exclusión y en favor de la igualdad de oportunidades para todas las personas.

## Las agencias del Ministerio Público

Existe otra forma de denuncia de un acto discriminatorio: se trata de la denuncia por vía penal. Ésta procede si los hechos son cometidos por un particular contra otro particular, o por un servidor público contra un particular. El Código Penal para el Distrito Federal señala en su artículo 206<sup>43</sup> que la discriminación es considerada como un delito, razón por la cual se puede acudir a la Agencia del Ministerio Público más cercana al sitio donde ocurrieron los hechos.

Los agentes del Ministerio Público, de acuerdo con el artículo 262 del Código de Procedimientos Penales del Distrito Federal, están obligados a integrar la averiguación previa de los delitos del orden común que les hayan sido notificados mediante *querrela o denuncia*; en el primer caso, sólo podrán perseguirse a petición de parte ofendida los delitos que así lo requieran de acuerdo con el Código Penal (discriminación, hostigamiento sexual, estupro, privación ilegal de la libertad con propósitos sexuales, difamación, calumnia y los demás que determine el Código Penal para el Distrito Federal); la denuncia, por el contrario, podrá realizarse por cualquier persona que tenga conocimiento de un delito, en aquellos que por exclusión deban perseguirse de oficio. Las formalidades a las que debe someterse la presentación de querrelas se encuentran reguladas por el artículo 264 del Código de Procedimientos Penales del Distrito Federal.

Al iniciar la averiguación previa, el Ministerio Público llevará a cabo todas las diligencias tendientes a:

1. Trasladarse inmediatamente al lugar de los hechos, para dar fe de las personas y de las cosas a quienes hubiera afectado el acto delictuoso.
2. Tomará los datos de las personas que lo hayan presenciado, procurando que declaren, si es posible, en el mismo lugar de los hechos, y citándolas, en caso contrario, para que dentro del término de 24 horas comparezcan a rendir su declaración.

Cuando aparezca que en la averiguación previa se ha acreditado la existencia del cuerpo del delito y la probable responsabilidad del indiciado, el Ministerio Público tomará una decisión que podrá consistir en:

1. El ejercicio de la acción penal;
2. El *no* ejercicio de la acción penal o
3. La reserva, mientras se recaudan mayores datos.

<sup>43</sup> "Se impondrán de uno a tres años de prisión y de 50 a 200 días de multa al que, por razón de edad, sexo, embarazo, estado civil, raza, precedencia étnica, idioma, religión, ideología, orientación sexual, color de piel, nacionalidad, origen o posición social, trabajo o profesión, posición económica, características físicas, discapacidad o estado de salud: I. Provoque o incite al odio o a la violencia; II. Veje o excluya a alguna persona o grupo de personas; o III. Niegue o restrinja derechos laborales. Al servidor público que niegue o retarde a una persona un trámite, servicio o prestación al que tenga derecho, se le aumentará en una mitad la pena prevista en el primer párrafo del presente artículo, y además se le impondrá destitución e inhabilitación para el desempeño de cualquier cargo, empleo o comisión públicos, por el mismo lapso de la privación de la libertad impuesta. Este delito se perseguirá por querrela."

En los casos en que el Ministerio Público (MP) determine el ejercicio de la acción penal, consignará el caso ante un juez, el cual deberá, en un término de 72 horas, decidir sobre la procedencia del juicio penal, optando entre las siguientes alternativas:

1. Auto de formal prisión;
2. Auto de sujeción al proceso (cuando no requiera prisión preventiva) o
3. Auto de libertad.

En los primeros dos casos se seguirá el proceso penal con detenido o sin detenido hasta su conclusión en una sentencia de condena o absolución. Si se dicta auto de libertad, el indiciado será liberado de cualquier responsabilidad, a menos que se integre nuevamente la averiguación previa por el descubrimiento de nuevos elementos de culpabilidad.

## Organizaciones sociales y civiles

En la última década la defensa y promoción de los derechos humanos en México se ha consolidado y fortalecido con el trabajo de las organizaciones sociales y civiles, gracias a su compromiso, tenacidad y búsqueda incansable por construir un mundo en el que reinen la equidad, la justicia, la igualdad de oportunidades y, por lo tanto, la no discriminación para ninguna persona por ninguna causa.

Desde hace muchos años existen decenas de organizaciones sociales y civiles cuyo quehacer cotidiano está orientado a la defensa y promoción de los derechos humanos de todas las personas, así como también de grupos específicos. Es así que hay quienes trabajan por una mejor calidad de vida para las niñas y los niños, los adultos mayores, los indígenas, las mujeres, las personas que viven con VIH/sida, las que sufren trastornos mentales o quienes tienen una orientación sexual distinta, por citar algunos.

Sin otro compromiso más que la lucha por la legalidad, la justicia, el respeto a la dignidad y la fe en una sociedad equitativa, día con día las organizaciones sociales y civiles alzan su voz y hacen patente su oposición contra el abuso de poder, la impunidad, la corrupción, la desigualdad y la marginación que afecta a numerosos sectores de la población mexicana.

Las organizaciones sociales y civiles se han ganado un sitio muy respetable en la defensa, protección y promoción de los derechos humanos, fomentando la conciencia de una sociedad que ha despertado de un histórico letargo.

## Dinámica

### Cuestionario de reforzamiento

Con el propósito de que los participantes identifiquen con claridad la o las instancias a las cuales deben acudir para levantar una queja o denuncia, dependiendo de la situación discriminatoria que enfrenten, los promotores distribuirán fotocopias del cuestionario que a continuación se presenta y pedirán a los participantes se agrupen en equipos de dos o tres personas (de manera que queden integrados 10 equipos), a fin de que en consenso discutan y resuelvan cada caso que se plantea, hecho que les permitirá reforzar sus conocimientos y practicar sobre la elección de la o las instancias adecuadas. Se dará un tiempo aproximado de 10 minutos para contestar el cuestionario y posteriormente se pedirá a los 10 representantes —uno por grupo designado por ellos mismos— que lean en voz alta una respuesta cada quien, con el objeto de hacer a todos partícipes de las opciones adecuadas y fomentar el debate.

## Cuestionario

1. Tienes un hijo que cursa la educación básica en una escuela pública del Distrito Federal. Él padece discapacidad motriz y por esa causa es excluido deliberadamente de todas las actividades recreativas, culturales y deportivas que organiza el plantel. ¿Dónde puedes denunciar este hecho?
  - a) En la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal.
  - b) En el Consejo Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
  - c) Ante el Consejo Nacional de Fomento a la Educación.
  - d) En una Agencia del Ministerio Público.
  
2. Eres portadora del VIH/sida y ya presentas las enfermedades oportunistas que, no obstante los medicamentos que tomas, han dado lugar a que ya no puedas guardar la confidencialidad sobre tu estado de salud. Tienes dos hijos en una escuela pública, ellos no heredaron el virus y están completamente sanos; sin embargo, aunque no los han expulsado del plantel son tratados con desprecio, excluidos de todas las actividades comunes, reciben burlas y comentarios ofensivos hacia tu persona sin que ninguna autoridad educativa lo impida. ¿Ante quién levantar una denuncia?
  - a) En la Delegación política que te corresponda.
  - b) En la Secretaría de Salud.
  - c) En la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.
  - d) En el Consejo Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
  
3. Tienes un familiar sujeto a proceso en un reclusorio de la Ciudad de México. Esta persona se queja de recibir malos tratos y humillaciones por parte del personal de Custodia que ahí labora, debido a su orientación sexual diversa. ¿A quién acudir para levantar una denuncia?
  - a) Al Consejo de la Judicatura del Distrito Federal.
  - b) Ante el Consejo Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
  - c) A la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal.
  - d) A la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.
  
4. Desde hace más de 20 años tu familia adquirió una membresía en un renombrado club deportivo de la Ciudad de México, misma que han gozado varias generaciones. Tuviste una hija que nació con parálisis cerebral y a la que cuidas, proteges y nunca has negado ninguno de los satisfactores a los que tiene derecho, sólo que en ese Club le prohíben la entrada diciéndote que no "pueden aceptar a gente así porque da mal aspecto y molesta al resto de los miembros". ¿Dónde puedes denunciar el hecho?
  - a) En la Comisión Nacional de Arbitraje Médico.
  - b) En la Procuraduría de Defensa del Menor y la Familia.

- c) En el Consejo Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación.  
d) En la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal.
5. Eres una persona que se dedica al trabajo sexual en el Distrito Federal, y continuamente te ves sometida al hostigamiento policiaco, al no ser tratada con respeto, al recibir *tocamientos* obscenos y comentarios humillantes que lastiman tu dignidad. ¿A quién acudirías para poner una queja?
- a) A la Asamblea Legislativa del Distrito Federal.  
b) Ante la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal.  
c) Al Consejo Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación.  
d) A la Secretaría de Seguridad Pública.
6. Tienes 68 años, vives en una casa que es de tu propiedad en la que sin previa invitación se ha ido a vivir tu hijo con su familia. Mes a mes te quitan tu pensión y has sido confinada a la habitación más pequeña de tu casa sin que recibas atención a la salud y una alimentación adecuada. ¿A quién acudir?
- a) A la Suprema Corte de Justicia de la Nación.  
b) A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.  
c) Ante la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal.  
d) Al Consejo Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
7. Cuentas con un título universitario y diversos cursos de capacitación que te mantienen actualizada. En varias ocasiones has realizado exámenes para ingresar como empleada de la administración pública federal, mismos que has resuelto con calidad de excelencia, pero cuando te llaman para entrevistarte te rechazan por tu exceso de peso informándote que sólo se acepta gente delgada y sin defectos físicos. ¿A quién acudirías?
- a) Al Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia.  
b) A la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal.  
c) A la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.  
d) Al Consejo Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
8. Cubres todos los requisitos académicos, pero por la religión que profesas no eres admitido en una universidad privada. ¿Dónde presentarías tu queja?
- a) Ante la Unión de Padres de Familia.  
b) En la Delegación Política que te corresponde.  
c) En la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.  
d) Ante el Consejo Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

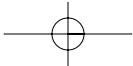
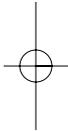
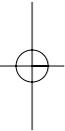
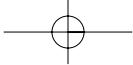
9. Trabajas como empleada del hogar de una familia que siempre te ha respetado y valorado apoyando todas tus decisiones. Solicitaste una tarjeta de crédito de una tienda departamental, tus patrones te dieron una carta donde se comprobaban tus ingresos y en la que dicha familia se ofrecía como aval; sin embargo, te la negaron, comentándote que dicha tienda "es para gente con clase y no para sirvientas". ¿Ante quién denunciar?
- A la Unión de Comerciantes Unidos del Distrito Federal.
  - En las oficinas del Gobierno del Distrito Federal.
  - En la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.
  - En el Consejo Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
10. Tu vecina ha propagado ideas negativas y difamatorias de tu persona, de tal forma que has sido estigmatizado y excluido de la Junta Vecinal de la colonia donde habitas, aparte de que tu opinión ya no es tomada en cuenta para ninguna decisión de la comunidad. ¿En qué instancia se recibirá tu queja?
- En la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal.
  - Ante el Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal.
  - En el Consejo Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
  - En la Junta de Conciliación y Arbitraje.

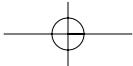
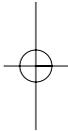
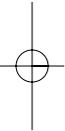
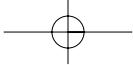
### *Materiales de apoyo*

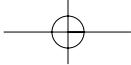
- Plumones o marcadores (para anotar conceptos clave que queden a la vista de todo el grupo)
- Hojas de rotafolio (para anotar los conceptos clave)
- Cinta adhesiva para, de ser posible, colocar en la pared los papelógrafos

## Sugerencias bibliográficas

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
2. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2004.
3. Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal.
4. Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.
5. Código Penal para el Distrito Federal.
6. Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.
7. Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.
8. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.







*Manual de sensibilización para la no discriminación, respeto a la diversidad y ejercicio de la tolerancia* terminó de imprimirse en el mes de diciembre de 2004, en los talleres de Jano, S.A. de C.V., Sebastián Lerdo de Tejada 864, esquina Agustín Millán, colonia Electricistas Locales, Toluca, Estado de México, Código Postal 50040. Tel./Fax: (7) 214 8267, 214 5477 y 214 5463. La edición constó de 1,000 ejemplares y estuvo al cuidado de la Subdirección de Publicaciones de la Secretaría Técnica de la CDHDF.

