



# Sensibilización para la no discriminación y el respeto a la diversidad. Manual para el servicio público

# COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL DISTRITO FEDERAL

## **PRESIDENTE**

Luis González Placencia

## **CONSEJO**

Mercedes Barquet Montané  
Santiago Corcuera Cabezut  
Denise Dresser Guerra  
Manuel Eduardo Fuentes Muñiz  
Patricia Galeana Herrera  
Ángeles González Gamio  
Clara Jusidman Rapoport  
Ernesto López Portillo Vargas  
Carlos Ríos Espinosa  
José Woldenberg Karakowsky

## **VISITADURÍAS**

**Primera** Yessenia Mercedes Peláez Ferrusca  
**Segunda** Rosalinda Salinas Durán  
**Tercera** Luis Jiménez Bueno  
**Cuarta** Guadalupe Ángela Cabrera Ramírez

## **CONTRALORÍA INTERNA**

Rosa María Cruz Lesbros

## **SECRETARÍAS**

**Ejecutiva** José Luis Gutiérrez Espíndola  
**Vinculación con la Sociedad Civil** María José Morales García

## **CONSULTORÍA GENERAL**

Fernando Francisco Coronado Franco

## **DIRECCIONES GENERALES**

**Administración** Irma Andrade Herrera  
**Comunicación por los Derechos Humanos** Hugo Morales Galván  
**Educación por los Derechos Humanos** Paz Echeñique Pascal  
**Quejas y Orientación** Víctor Morales Noble

## **DIRECCIÓN EJECUTIVA DE SEGUIMIENTO**

Sergio Jaime Rochín del Rincón

## **CENTRO DE INVESTIGACIÓN APLICADA EN DERECHOS HUMANOS**

Mónica Martínez de la Peña

## **SECRETARÍA PARTICULAR DE LA PRESIDENCIA**

Gabriela Gutiérrez Ruz

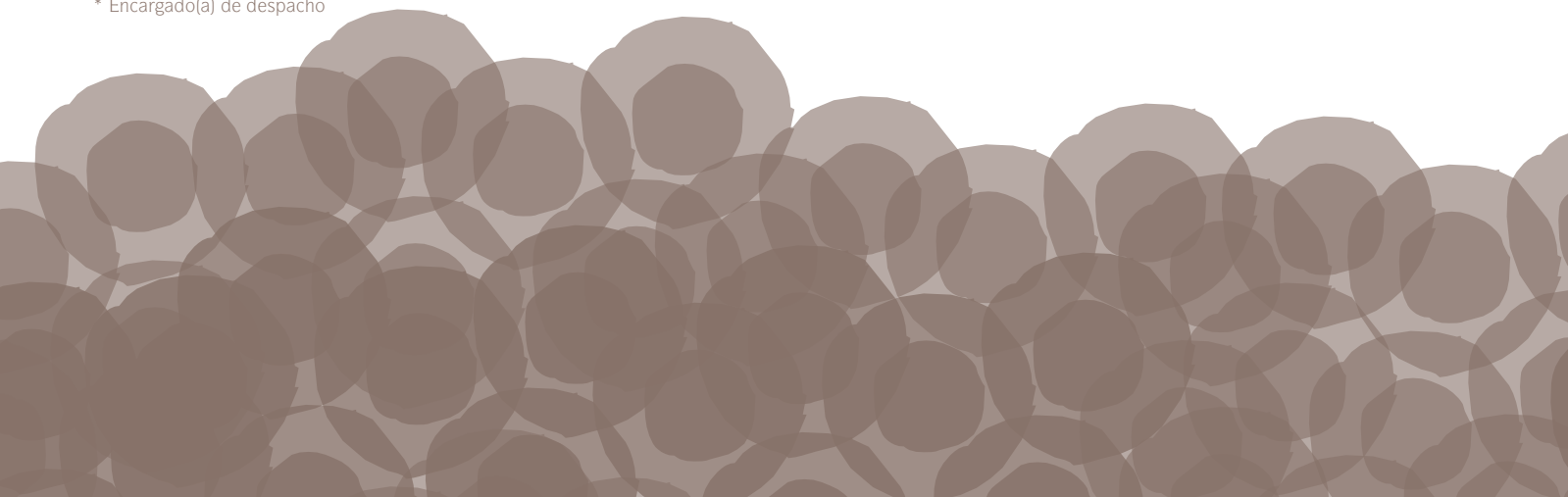
## **COORDINACIONES**

**Asesores** Leonardo Mier Bueno  
**Asuntos Jurídicos** Rosa Alejandra Ramírez Ortega\*  
**Interlocución Institucional y Legislativa** Soledad Guadalupe López Acosta  
**Vinculación con Instituciones de Derechos Humanos** Marco Vinicio Gallardo Enríquez  
**Servicios Médicos y Psicológicos** Sergio Rivera Cruz\*

## **RELATORÍA PARA LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN Y ATENCIÓN A DEFENSORAS Y DEFENSORES DE DERECHOS HUMANOS**

Gerardo Sauri Suárez

\* Encargado(a) de despacho



**Sensibilización**  
para la no discriminación  
y el respeto a la diversidad.  
Manual para el servicio público





# **Sensibilización**

para la no discriminación  
y el respeto a la diversidad.  
Manual para el servicio público

REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE CONTENIDO: Mario Alfredo Hernández Sánchez y Julieta Ileana Esparza Romero, colaboradores de la CDHDF.

OBSERVACIONES AL CONTENIDO: Estela Serret y Selicia Corona Larralde.

EDITOR RESPONSABLE: Alberto Nava Cortez. CUIDADO DE LA EDICIÓN: Bárbara Lara Ramírez.

DISEÑO Y FOMACIÓN: Ana Lilia González Chávez. DISEÑO DE PORTADA: Edgar Sáenz Lara y María Eugenia Lucero Saviñón. CORRECCIÓN DE ESTILO: Haidé Méndez Barbosa y Alma Tapia Lima.

Primera edición, 2004

Segunda edición, revisada y aumentada, 2007

Tercera edición, corregida y aumentada, 2010

D. R. © 2010, Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal  
Av. Universidad 1449, col. Florida, pueblo de Axotla,  
del. Álvaro Obregón, 01030 México, D. F.  
[www.cd hdf.org.mx](http://www.cd hdf.org.mx)

ISBN:

Ejemplar de distribución gratuita, prohibida su venta.

Impreso en México      *Printed in Mexico*

# Índice

Presentación . . . . .	7
I. Consideraciones generales para el servicio público . . . . .	9
II. Derechos humanos y no discriminación . . . . .	11
III. Rostros de la discriminación . . . . .	23
IV. Marco jurídico y mecanismos de protección en materia de no discriminación . . . . .	31
V. Leyes y mecanismos del Distrito Federal relacionados con la no discriminación . . . . .	41
VI. Lineamientos generales para la atención de las personas usuarias de los servicios públicos . . . . .	47
Bibliografía . . . . .	51





# Presentación

La no discriminación se ha revelado en nuestro país como un derecho –la primera de nuestras garantías constitucionales– cuyo cumplimiento permite el acceso, sin restricciones y de manera sencilla, a aquellos derechos y oportunidades que tradicionalmente se habían cancelado a ciertos grupos estigmatizados por el prejuicio y la discriminación. De esta manera, la no discriminación constituye la clave que en un sistema democrático permite el aumento del rendimiento social de las instituciones y la reducción de la brecha entre los ordenamientos normativos y la realidad de desigualdad y exclusión que nos define actualmente. La existencia de, por ejemplo, mujeres a quienes se solicita la prueba de embarazo para que puedan obtener un empleo, de familias no convencionales a las que no se les permite acceder a la seguridad social o de personas adultas mayores orilladas a perder su autonomía a causa de opciones laborales y educativas inadecuadas, muestra que se necesitan nuevos esquemas de inclusión con el fin de resolver las deudas históricas que existen para con estas personas. Lo cierto es que no se puede seguir aceptando que la inercia de los prejuicios y estereotipos discriminatorios genere zonas de exclusión en donde se practiquen el desprecio y la violencia contra ciertas personas.

El Estado mexicano tiene la obligación de diseñar, orientar y destinar los recursos suficientes para la consolidación de una política pública integral en materia de no discriminación. Sólo mediante líneas de acción con perspectiva de derechos humanos, de género y de no discriminación será posible remontar la desigualdad que ha afectado a determinados grupos, así como promover la exigibilidad y justiciabilidad de los derechos que han sido vulnerados por diversos actos discriminatorios. En este sentido, la autoridad gubernamental tiene depositada sobre sí una tarea titánica: educar y sensibilizar a la población con el objetivo de construir de una cultura de la igualdad y la no discriminación, crear las condiciones para que las personas tengan acceso sin discriminación a todos los derechos y oportunidades, y promover la interposición de quejas y reclamaciones por presuntos hechos discriminatorios ante las instancias pertinentes.

Es cierto que para el cumplimiento de esta labor el Estado cuenta con un marco normativo moderno que refleja los consensos que se han alcanzado a nivel internacional en cuanto a la protección universal de los derechos humanos. Sin embargo, la lucha contra la discriminación también requiere de una inversión en los recursos humanos que operarán esa política de Estado: personas no sólo con vocación de servicio y un alto sentido de la ética y la responsabilidad, sino también funcionarias y funcionarios que conozcan sus obligaciones en materia de derechos humanos y no discriminación.

Es con base en este último aspecto que la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF) ofrece a la sociedad, y en particular a quienes ejercen el servicio público, la presente herramienta de sensibilización sobre los retos y las oportunidades que implica el garantizar un derecho de tan reciente reconocimiento como es la no discriminación, lo cual, paradójicamente, permite combatir prácticas de exclusión tan arraigadas en nuestra historia, en nuestras tradiciones y en la organización social que nos ha definido como comunidad política. Son las y los funcionarios públicos quienes con sus acciones u omisiones concretarán las estrategias diseñadas a favor de la igualdad de oportunidades y de trato, y también son quienes constituyen el punto de articulación de la política de Estado en materia de no discriminación con las personas y grupos específicos que experimentan la desigualdad.

# I. Consideraciones generales para el servicio público

Los derechos humanos son la razón y el objetivo último de las instituciones del Estado. En virtud de esto, los cargos públicos de todos los niveles y en todas las esferas –federal, local y municipal– se deben desempeñar con base en el principio de servicio a la comunidad, respetando y protegiendo los derechos humanos de todas las personas.

El orden jurídico mexicano, compuesto por normas nacionales e internacionales, señala obligaciones claras para las y los servidores públicos en materia de derechos humanos: respetarlos, protegerlos, promoverlos y garantizarlos. Particularmente, el derecho a la no discriminación se consagra en el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

De manera general, las y los servidores públicos que tengan conductas discriminatorias podrán ser sancionados penal, civil o administrativamente,<sup>1</sup> de acuerdo con la gravedad y naturaleza de sus actos y según lo dispuesto en los siguientes ordenamientos:

- Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación en el Distrito Federal.
- Código Penal para el Distrito Federal.
- Código Civil para el Distrito Federal.
- Ley de Establecimientos Mercantiles del Distrito Federal.

---

<sup>1</sup> De acuerdo con el artículo 206 del Código Penal para el Distrito Federal, toda persona se hará 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 cometida por una o un servidor público, quien además será destituido de su cargo e inhabilitado para el desempeño de cualquier cargo o empleo en el gobierno.

Se cometen actos de discriminación contra una persona cuando, por su condición o características, se le niega o retarda un trámite o servicio al que tiene derecho; cuando es detenida arbitrariamente debido a su apariencia; cuando no se le proporciona traductor a una persona indígena que desconoce el español y se encuentra sujeta a un proceso judicial; cuando se le exige a una mujer una prueba de embarazo para que tenga acceso a un trabajo; cuando se le niegan los servicios de salud a una persona que vive con VIH/sida; cuando se agrede o persigue a alguien a causa de su vestimenta, su orientación sexual o su identidad genérica, entre otros. Estas acciones discriminatorias cuestionan la existencia de un Estado de derecho y la legitimidad de un gobierno, si se entiende que la razón primordial de que haya una estructura estatal es garantizar la seguridad y protección jurídica para el conjunto de la ciudadanía. Por ello se puede afirmar lo siguiente:

Hoy resulta ya inaplazable la reivindicación no sólo de las políticas institucionales sino de formas de convivencia en las que la dignidad de la persona, el respeto a sus derechos y libertades fundamentales, así como el acceso igualitario a las oportunidades de desarrollo, permitan reducir los altos costos sociales e individuales inherentes a la exclusión, la marginación y el sobajamiento, es decir, la discriminación.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Roberto Gutiérrez López, *Cultura política y discriminación*, México, Conapred (Cuadernos de la igualdad, núm. 3), 2005, p. 8.

## II. Derechos humanos y no discriminación

### Antecedentes

La expresión *derechos humanos* se usó por primera vez en derecho internacional el 26 de junio de 1945 en el artículo 1º, numeral 3, de la Carta de las Naciones Unidas, y se refiere a la voluntad de los Estados para cooperar en la solución de problemas internacionales de diversa índole y en el desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todas las personas, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión.

Al concluir la segunda Guerra Mundial, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) aprobó la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH) el 10 de diciembre de 1948, la cual constituye un marco normativo a manera de “ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse”. La DUDH ha sido el fundamento de gran número de instrumentos internacionales de derechos humanos, los cuales integran un sistema amplio de tratados de obligatoriedad jurídica para la promoción y protección de éstos.

El derecho internacional de los derechos humanos tiene dos ámbitos de desarrollo: el de la ONU y el de las organizaciones regionales.

El *corpus iuris* del derecho internacional de los derechos humanos está formado por un conjunto de instrumentos internacionales de contenido y efectos jurídicos variados (tratados, convenios, resoluciones y declaraciones).<sup>3</sup> Los tratados internacionales tienen una naturaleza jurídica vinculante, a diferencia de las resoluciones. En cuanto a las declaraciones, existe debate en la doctrina respecto de su obligatoriedad; éste el caso de la DUDH. Dichos instrumentos –de diferente

---

<sup>3</sup> Corte IDH, El Derecho a la Información sobre la Asistencia Consular en el Marco de las Garantías del Debido Proceso Legal, Opinión Consultiva oc-16/1999 del 1 de octubre de 1999, serie A, núm. 16.

naturaleza jurídica– tienen contenidos diversos que van de lo general a lo específico, pueden ser del ámbito internacional o regional, y han generado distintos mecanismos de protección.

## Definición

De acuerdo con este consenso normativo internacional plasmado en el derecho internacional y en las legislaciones nacionales, los derechos humanos son atributos inherentes a todo ser humano, es decir, le pertenecen por su sola condición de ser persona. Éstos no pueden ser arrebatados lícitamente ni por la autoridad ni por particulares. 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 que pertenezca.<sup>4</sup> Son cualidades inspiradas en valores de dignidad, justicia, igualdad y libertad, e implican obligaciones de parte de los Estados y en favor de todas las personas, sin importar condición alguna de éstas.<sup>5</sup>

Cada Estado es responsable de respetar, proteger, promover y garantizar los derechos humanos. Una violación a éstos es aquella que se comete desde el poder público o fáctico, 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. La noción de derechos humanos va de la mano con la afirmación de la dignidad de la persona frente al Estado. Así lo expresó en 1999 la Corte Suprema de Canadá:

La dignidad humana significa que un individuo o un grupo se sientan autorrespetados y autovalorados. Se relaciona con la integridad física y psicológica y el empoderamiento. La dignidad humana dentro del significado de la garantía de igualdad no se relaciona con el estatus o posición de un individuo en una sociedad *per se*, sino más bien se refiere a la manera como una persona legítimamente se siente cuando se confronta con una ley en particular. Cabe preguntarse si la ley trata a la persona injustamente, tomando en cuenta todas las circunstancias con respecto a los individuos afectados y excluidos por la ley.<sup>6</sup>

Por lo tanto, el poder público no puede emplearse legítimamente para ofender los atributos inherentes a la persona y debe ser el vehículo para que ésta pueda vivir en sociedad en condiciones congruentes con la dignidad que le es consustancial.<sup>7</sup>

## Características

Los derechos humanos presentan ciertas características:

- *Inalienabilidad*: no pueden transferirse por ningún acuerdo o convenio.
- *Imprescriptibilidad*: es decir, no pueden perderse por el simple transcurso del tiempo.

---

<sup>4</sup> Pedro Nikken, "El concepto de derechos humanos", en *Estudios básicos de derechos humanos*, tomo I, San José de Costa Rica, IIDH, 1994.

<sup>5</sup> IIDH, *Curso básico sobre derechos económicos, sociales y culturales (DESC)*, curso en línea, Aula Virtual del IIDH, 2005.

<sup>6</sup> Corte Suprema de Canadá, *Caso Law vs. Canadá* (Minister of Employment and Immigration), 1 S. C. R. 497, 1999, párr. 53.

<sup>7</sup> Pedro Nikken, *op. cit.*

- *Universalidad*: las condiciones mínimas de subsistencia y calidad de vida de todos los seres humanos son las mismas, independientemente del país en que vivan.
- *Interdependencia*: significa que la realización de un derecho depende de la de todos los demás. Asimismo, la violación a un derecho humano tiene consecuencias negativas en todos los demás.

Los derechos humanos han sido entendidos y valorados por personas de diferentes épocas, culturas, religiones, tradiciones morales y filosofías; sin embargo, son exigibles por igual a todos los miembros de la sociedad y constituyen un sistema de normas en el sentido de que serán interpretados unos con otros de modo tal que el conjunto que forman se afecte lo menos posible al dar prioridad a uno sobre otro en los casos de conflicto.<sup>8</sup>

## Clasificación de los derechos humanos

Aunque ya se dijo que todas las personas deben acceder sin discriminación a todos los derechos, que la afectación a uno de éstos redundaría en la cancelación de algún otro y que incluso esto puede constituir un círculo de exclusión, los derechos humanos tuvieron un desarrollo histórico. Primero se afirmaron aquellas libertades y formas de autonomía frente al poder político y la intervención de particulares; se aseguraron aquellos derechos que implican el acceso a la seguridad y el bienestar, los cuales se configuran socialmente; y por último se conceptualizaron los derechos que implican elevar la calidad de vida para el ejercicio de la autonomía en sentido amplio.

Así, el concepto de derechos humanos incluye derechos de diversa naturaleza, entre los que se ubican los civiles, políticos, económicos, sociales, culturales y ambientales; todos ellos gozan de la misma jerarquía e importancia. Los derechos son interdependientes y las violaciones a alguno de ellos impactan en los demás: los afectan en su conjunto y generan un círculo vicioso de menoscabo o restricción en su goce y ejercicio. Una clasificación general de los derechos humanos permite presentarlos de la siguiente manera:

---

<sup>8</sup> Horacio Spector, "La filosofía de los derechos humanos", en *Isonomía. Revista de Teoría y Filosofía del Derecho*, núm. 15, México, ITAM, octubre de 2001, pp. 7-53.

**Cuadro 1.** Clasificación de los derechos humanos

Derechos civiles y políticos	Derechos económicos, sociales, culturales y ambientales (DESC)	Derechos colectivos o de solidaridad
<ul style="list-style-type: none"> <li>• A la vida</li> <li>• A la integridad física y moral</li> <li>• A la libertad personal</li> <li>• A la libertad de movimiento o de libre tránsito</li> <li>• A la igualdad ante la ley</li> <li>• A la libertad de pensamiento, de conciencia y religión</li> <li>• A la libertad de opinión, expresión y prensa</li> <li>• A la residencia y a la inviolabilidad del domicilio</li> <li>• A la libertad de reunión</li> <li>• A la libertad de asociación</li> <li>• A la seguridad jurídica y garantías del debido proceso</li> <li>• A la nacionalidad</li> <li>• A participar en la dirección de asuntos políticos</li> <li>• A elegir y ser elegido en cargos públicos</li> <li>• A formar un partido o afiliarse a alguno</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A la libre determinación</li> <li>• Al trabajo</li> <li>• A condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo</li> <li>• A fundar y afiliarse a sindicatos, libertad sindical y huelga</li> <li>• A la seguridad social</li> <li>• A la protección y asistencia a la familia</li> <li>• A un nivel de vida adecuado</li> <li>• A la alimentación</li> <li>• A la vivienda</li> <li>• Al nivel más alto de salud física, mental y social</li> <li>• A un medio ambiente sano</li> <li>• A la educación</li> <li>• A las diversas manifestaciones de la cultura</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A la paz</li> <li>• Al desarrollo</li> </ul>

## Principios de los derechos humanos

La Carta de las Naciones Unidas del 26 de junio de 1945 reafirmó en el Preámbulo “la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana”. Este instrumento se construyó con el propósito de fomentar la cooperación internacional para el desarrollo y estímulo de los derechos humanos y las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión (artículo 13).

La DUDH, del 10 de diciembre de 1948, siguió el criterio universalista de la Carta e incluso lo consolidó al referirse a “los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana” (Preámbulo, párrafo primero) y a “la conciencia de la humanidad” (Preámbulo, párrafo segundo). Este carácter se reafirmó con la denominación de la Declaración de 1948 como *universal* –y no como internacional–, propuesta por René Bassin para destacar que los derechos humanos no están supeditados a la existencia de Estados nacionales que conforman la comunidad internacional. En la perspectiva de la Declaración, la universalidad de los derechos humanos se convirtió en un axioma generalmente aceptado.

Al igual que todos los instrumentos elaborados después, el principio de *igualdad*, basado en el derecho internacional de los derechos humanos, señala que éstos son innatos, inherentes a las personas y que no se puede excluir a nadie de su goce y beneficio.



Por su parte, el principio de *no discriminación* incluso va más allá del principio de la igualdad porque afirma que, además de que todos los seres humanos tienen derechos, no puede ni debe haber ningún tipo de distinción en cuanto a ellos basada en las diferencias que existen entre las personas.

Las obligaciones que emanan de los derechos humanos deben cumplirse de manera inmediata. Sin embargo, el principio de *progresividad y no regresión* establece que hay derechos para los cuales se permite que la realización sea progresiva. En estos casos, es clara la prohibición de regresar a un estado anterior. “Desde un punto de vista objetivo impone, si no una férrea obligación de *irreversibilidad* que comportaría un congelamiento del modelo económico vigente incompatible con el pluralismo político, sí en cambio un claro deber de *no regresividad*.”<sup>9</sup>

## Definiciones básicas

*Discriminar*, en el sentido más amplio de la palabra, significa distinguir o diferenciar cualquier tipo de objetos o ideas. No obstante, el término *discriminación* posee una connotación moral y jurídicamente negativa en la medida en que afirma que determinados grupos de personas caracterizados por un rasgo específico –color, sexo, origen étnico o nacional, idioma, religión, opiniones, preferencias sexuales e identidad de género, entre otros– no deben tener los mismos derechos ni deben ser tratados como las personas del grupo con los rasgos considerados normales o superiores.<sup>10</sup>

Existen diversos prejuicios y estereotipos que dan origen, fortalecen, justifican y mantienen vigente la discriminación; dividen a la sociedad y amplían los cada vez más numerosos núcleos de exclusión y marginación, lo cual impide el goce y ejercicio de los derechos fundamentales.

Si la discriminación se entiende como un fenómeno sociológico arraigado en la cultura, debe aceptarse que por generaciones las personas han aprendido a convivir inmersas en actos discriminatorios, de tal suerte que éstos se han asumido como conductas naturales, normales e incluso incuestionables.

Este hecho ha provocado que las personas adopten desde la primera infancia posturas ideológicas que las convierten en practicantes, reproductoras y legitimadoras de la discriminación, al actuar conforme a estas posturas y transmitir las a las nuevas generaciones. Una cadena así parece no sólo interminable sino también cada vez más fortalecida.

## Prejuicios

De manera general, el *prejuicio* es la opinión o conjunto de opiniones que se aceptan de manera acrítica y pasiva por su arraigo en la tradición o la costumbre, o a causa de una autoridad cuyo parecer se acepta sin cuestionarlo. El prejuicio condiciona nuestra reacción frente a un hecho o una persona de acuerdo con la manera en que creemos es legítimo comportarnos; los prejuicios anulan nuestra capacidad de respuesta crítica y empobrecen la visión frente a retos o situaciones novedosas.

---

<sup>9</sup> Gerardo Pisarello, “El Estado social como Estado constitucional: mejores garantías, más democracia”, en Víctor Abramovich *et al.* (comps.), *Derechos sociales. Instrucciones de uso*, México, Fontamara (Doctrina jurídica contemporánea), 2003, p. 37.

<sup>10</sup> Luis Salazar Carrión, *Democracia y discriminación*, México, Conapred (Cuadernos de la igualdad, núm. 5), 2005, p. 39.

Los prejuicios se construyen por la falta de conocimiento previo sobre la persona, grupo de personas o sucesos. Al darnos la oportunidad de conocerlos, se convierten en la causa de actos discriminatorios que provienen de una actitud apresurada y negativa. Algunos ejemplos de prejuicios que generan prácticas discriminatorias son los siguientes:

- Las mujeres que trabajan no son buenas madres.
- Los hombres de verdad no lloran ni expresan sus sentimientos.
- Las y los jóvenes son poco responsables.
- Las y los niños no tienen derechos y deben obedecer en todo a las personas adultas.
- Si lastiman la integridad física o moral de una persona no heterosexual es porque ella se lo buscó.
- Las personas indígenas son flojas y no les gusta trabajar.
- Las personas migrantes que vienen de otros países a México lo hacen para dedicarse a actividades ilícitas.
- Las personas adultas mayores son torpes y débiles.

## Estereotipos

Los estereotipos son ideas, prejuicios, creencias y opiniones preconcebidas impuestos por la dinámica social, la tradición y la cultura. Éstos se aplican de forma general a todas las personas para asociarlas a un grupo particular con base en algún rasgo que las caracteriza, como nacionalidad, etnia, edad, sexo, religión, estatus migratorio, condición de salud y discapacidad, entre otros. Los estereotipos integran un modelo rígido donde se encasilla a las personas que se cree que pertenecen a cierto grupo, aunque de hecho no lo sean. Se discrimina a alguna persona que parece reunir determinadas características que de manera aprendida resultan desagradables o contrarias a los rasgos que definen a la mayoría. Así, por ejemplo, al encontrarse en presencia de personas de piel morena, muchos y muchas suponen de inmediato que son pobres, que intentan robarles o que no son confiables; de la misma manera, cuando hay muchas y muchos jóvenes conviviendo en un mismo espacio, algunas personas pueden sentirse inseguras porque han aprendido que ellas y ellos son delincuentes y se comportan de manera irresponsable.

Debido a la repetición de los estereotipos, éstos adquieren tal fuerza que llegan a tomarse, de modo irreflexivo y generalizado, como características auténticas y permanentes de las personas y grupos discriminados. Asimismo, originan representaciones, actitudes, sentimientos y acciones de las personas que creen pertenecer a una cultura dominante; además de justificar la situación de inferioridad y discriminación social, económica, cultural y política en que se encuentran los grupos históricamente discriminados.

Los estereotipos también se construyen socialmente a manera de ideales, imágenes y conceptos falsos. Por tal motivo, se rechaza a quien es diferente y a quien no se asimila al patrón común, y con base en ello se le discrimina. Ejemplos de estereotipos son los siguientes:

- Todas las mujeres deben seguir el modelo de belleza difundido en los medios de comunicación.
- La gente morena es de una raza inferior.
- El objetivo más importante de todas las mujeres es la maternidad.

- Las mujeres jóvenes que ingresan a la universidad lo hacen para entretenerse mientras encuentran esposo.
- Todos los servidores públicos son corruptos.
- Las familias se componen de un padre, una madre y muchos hijos e hijas; las familias diversas son degeneradas.
- Las personas de origen judío son avaras.

Los estereotipos pueden variar en su raíz emocional y en su intensidad, pero generalmente denotan relaciones, tensiones y conflictos de poder subyacentes.

## Estigmas

Los estigmas son percepciones y actitudes que justifican, permiten o promueven actos discriminatorios. Éstos se caracterizan por la marginación sistemática de personas y grupos a partir de sus condiciones de género, etnia y posición social o económica. En estrecha relación con la discriminación, los estigmas forman parte de un proceso de devaluación arbitraria de las personas o grupos de personas que los experimentan, pues desprestigian a quienes se ve marcados por ellos. Esto tiene importantes consecuencias en la autopercepción de cada persona. Por ejemplo, los siguientes son algunos estigmas:

- Las personas jorobadas son demoniacas.
- Las trabajadoras sexuales son ninfómanas.
- Los mexicanos son flojos y corruptos.
- Todas las personas homosexuales tienen VIH/sida.
- Las mujeres juntas, sólo difuntas.

## Igualdad

El principio que señala que todos los seres humanos son iguales es el fundamento ético y político de una sociedad democrática. Así lo ha afirmado Luigi Ferrajoli:

Las diferencias –sean naturales o culturales– no son otra cosa que los rasgos específicos que diferencian y al mismo tiempo individualizan a las personas y que, en cuanto tales, son tutelados por los derechos fundamentales. Las desigualdades –sean económicas o sociales– son en cambio las disparidades entre sujetos producidas por la diversidad de sus derechos patrimoniales, así como de sus posiciones de poder y sujeción.<sup>11</sup>

Las personas no son iguales entre sí en cuanto a intereses, aptitudes, estilos de vida y otros aspectos individuales o sociales de la vida. No obstante, la igualdad como principio se basa en que las

---

<sup>11</sup> Luigi Ferrajoli, *Derechos y garantías: la ley del más débil*, Madrid, Trotta, 2002, p. 82.

personas tengan los mismos derechos y las mismas oportunidades de acción y desarrollo; además, necesita el respeto a las diferencias de las minorías y el desarrollo de una justicia social distributiva para los grupos desfavorecidos. Al respecto, cabe señalar que existen tres tipos de igualdad:

- La *igualdad formal* se identifica con la exigencia jurídico-política de la igualdad ante la ley, que supone el reconocimiento de la identidad del estatuto jurídico de todas y todos los ciudadanos.
- La *igualdad ante la ley*, como concepto normativo, valorativo y relacional, es una dimensión del valor de la seguridad jurídica.
- La *igualdad material* o sustancial, o “igualdad de trato material”, aparece conectada con la idea de justicia material y con la consecución de los valores y medios que permiten el pleno desarrollo de la persona y su participación en la actividad económica, política y social de un país.<sup>12</sup>

En ocasiones, para lograr la igualdad material es necesario activar la igualdad en la diferencia. Esto significa que “para hacer efectivos o lograr la equiparación en algunos derechos, se exija un trato distinto”;<sup>13</sup> tal es el caso de las medidas de acción positivas o afirmativas. De acuerdo con el artículo 6° de Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación en el Distrito Federal, no se consideran discriminatorias aquellas “acciones legislativas, educativas o de políticas públicas específicas y positivas del Distrito Federal que, sin afectar derechos de terceros, establezcan tratos diferenciados con el objeto de promover la igualdad real de oportunidades”.

De esta manera a partir del principio de igualdad se hacen posibles la justiciabilidad y la exigibilidad de todos los derechos humanos, incluido el que se refiere a la no discriminación para todas las personas.

La prohibición de la 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 [...] 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 [como] las prohibiciones de discriminar por razón de [orientaciones] sexuales, opiniones, filiación política o credo religioso.<sup>14</sup>

El principio de igualdad en nuestra Constitución se encuentra plasmado en los artículos 1° (derechos fundamentales), 4° (igualdad entre hombre y mujer) y 13 (prohibición de leyes es-

---

<sup>12</sup> José García Añón, “Derechos sociales e igualdad”, en Víctor Abramovich *et al.* (comps.), *op. cit.*, pp. 81-85. 99; y Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación en el Distrito Federal, publicada en la *Gaceta Oficial del Distrito Federal* el 19 de julio de 2006, artículo 6°.

<sup>13</sup> *Ibidem.*, p. 99.

<sup>14</sup> Miguel Carbonell (comp.), *El principio constitucional de igualdad: lecturas de introducción*, México, CNDH, 2003; Alain Touraine, *Igualdad y diversidad. Las nuevas tareas de la democracia*, México, FCE, 2000.

peciales). Sin embargo, de manera precisa, y a partir de agosto de 2001 con la reforma constitucional del artículo 1º, se estableció a la no discriminación como la primera de las garantías constitucionales:

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, 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.

## Diversidad

El término *diversidad* se utiliza para identificar toda característica o rasgo específico que singulariza a las personas, a los grupos y a las comunidades, y que exige la solidaridad y el reconocimiento de la *otredad* como valores indispensables para garantizar una interacción armoniosa, incluyente y respetuosa de los derechos y para lograr la unidad del género humano. La diversidad está constituida por todas aquellas particularidades que diferencian e individualizan a todas las personas.

¿Por qué es tan difícil comprender la diversidad y, aún más, respetarla? Las causas son variadas: los prejuicios, estereotipos y estigmas, que fortalecen el miedo a lo desconocido; el temor a la crítica; y la ignorancia, que casi siempre está presente cuando no se valora la diversidad. Respetarla tiene que ver con aceptar que afortunadamente existen la diferencia y la heterogeneidad, que nos rescatan de la uniformidad y del molde estereotipado. La diversidad nos enriquece como especie, como sociedades y pueblos diferentes, y como personas.

Ésta se encuentra en distintas facetas de la vida humana: cultural, étnica, racial, ideológica, física, religiosa, genética, ética, moral, sexual, intelectual, jurídica, espiritual, educativa, musical, política y lingüística, entre otras. Siempre está presente para evidenciar que reconocerla y respetarla es fundamental para la convivencia humana.

## Respeto a la diferencia

Una de las principales características de los sistemas democráticos constitucionales radica en garantizar las libertades a todos y todas; dichas libertades promueven que las personas decidan de manera autónoma cuáles serán sus creencias, sus estilos de vida y las formas de expresar su identidad. Los seres humanos somos diferentes y por eso es necesario que nuestras distintas formas de pensar y de vivir sean respetadas, al tiempo que también respetamos las de los otros.

El respeto a la diferencia consiste en poseer una apertura de pensamiento e ideas, la cual es fundamental para entender las razones de los demás. Tiene que ver con una virtud cívica de carácter democrático, y “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>15</sup> En un mundo donde los conflictos armados, el abuso de poder, la violación a los de-

---

<sup>15</sup> Isidro H. Cisneros, *Los recorridos de la tolerancia: autores, creaciones y ciclos de una idea*, México, Océano, 1999.

rechos humanos, el hambre y la pobreza son realidades cotidianas, el respeto a la diferencia se vuelve un requisito indispensable para preservar con dignidad la vida humana.

Bajo la óptica de los derechos humanos, el respeto a la diferencia se entiende como la capacidad de respetar la libertad de los demás para decidir el sentido que quieren darle a sus vidas sin coacciones, así como a la pluralidad de las identidades de las personas y grupos que componen las distintas comunidades.

Respetar la diferencia no significa “soportar” a la persona diferente; tampoco se refiere a abandonar el pedestal de la superioridad para descender a la “inferioridad” mediante bajo una falsa imagen de grandeza. Menos aún implica renunciar a las propias convicciones, a su defensa y difusión ni tiene que ver con sobrellevar lo “indeseable” o resistir lo “despreciable”. Ser respetuosos de la diferencia supone practicar la comprensión, apreciar la diversidad y respetar la dignidad de todas las personas.

## Lenguaje incluyente

El lenguaje es una herramienta poderosa, aunque subvalorada. A través de éste se puede reafirmar la norma social imperante y la apreciación de ciertas características de grupos o personas. El lenguaje, para bien y para mal, define cómo se perciben las personas y moldea las impresiones que se tienen de ellas. Durante la segunda mitad del siglo xx, muchos filósofos del lenguaje llegaron a afirmar que la razón no es otra cosa más que lenguaje, que el pensamiento se articula a través de palabras y que conocer el mundo es nombrarlo, nombrar relaciones con otras personas y maneras de tratarlas.<sup>16</sup>

Con el lenguaje se pueden señalar las diferencias de manera neutral o pueden transformarse en defectos inaceptables para las personas “normales”. Esto es de suma importancia si se considera que “el lenguaje que usamos afecta de manera profunda la forma como pensamos”.<sup>17</sup>

Más aún, en el lenguaje que empleamos subyace un juicio de valor sobre las jerarquías sociales. Éste hace que permanezcan invisibles algunas relaciones asimétricas de poder y de dominación que se dan bajo la apariencia de neutralidad del orden establecido. A esto se le llama *discurso dominante*. Con base en estas consideraciones, es preciso identificar en nuestro uso del lenguaje aquellas palabras o frases que repetimos de manera automática y sin pensar que ayudan a perpetuar de la discriminación. La siguiente es una relación no exhaustiva de palabras que contribuyen a la discriminación:

---

<sup>16</sup> Véase al respecto Cristina Lafont, *La razón como lenguaje*, Madrid, Visor, 1993.

<sup>17</sup> Héctor Islas Azaís, *Lenguaje y discriminación*, México, Conapred (Cuadernos de la igualdad, núm. 4), 2005, p. 17; *Ibidem*, p. 21.

**Cuadro 2.** Palabras o frases discriminatorias

Palabra o frase adecuada	Palabra discriminatoria
Mujer	Vieja
Personas adultas mayores	Adultos en plenitud, adultos mayores, ancianos, viejos
Niñas y niños	Menores, mocosos
Personas con discapacidad	Discapacitados(as), personas con capacidades diferentes, enfermos, incapaces, inválidos
Persona que vive con VIH/sida Persona portadora del VIH/sida	Persona infectada con VIH/sida, sidoso(a)
Personas o grupos lésbicos, gays, bisexuales, transexuales, transgénero, travestistas e intersexuales	Maricón, marica, marimacha, machorra





# III. Rostros de la discriminación

## Conceptualizaciones sobre discriminación

El fenómeno de la discriminación es muy complejo; su concepción va más allá de términos como exclusión, marginación, rechazo o negación. Como se mencionó anteriormente, hombres y mujeres nacen libres e iguales en dignidad y derechos, sin distinción alguna. Por ello, el principio de no discriminación es el eje de la práctica de los derechos humanos.

Debido a su carácter empírico, la discriminación no posee categorías claras. Autores como Pierre-André Taguieff evidencian la pluralidad de significados atribuidos a este concepto, el cual 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>18</sup>

A grandes rasgos, una definición general de *discriminación* señala que discriminar a un individuo o a una colectividad consiste en privarle de los mismos derechos que disfrutaban otros; tanto la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial<sup>19</sup> como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer<sup>20</sup> abordan esta definición.

---

<sup>18</sup> Michel Wieviorka, *El espacio del racismo*, Barcelona, Paidós, 1992, p. 130.

<sup>19</sup> Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 2106 A (xx) del 21 de diciembre de 1965 y entrada en vigor el 4 de enero de 1969. Ésta define la discriminación racial 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> Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 34/180 del 18 de diciembre de 1979; ratificada por México el 23 de marzo de 1981, y entrada en vigor el 3 de

Sin embargo, como las definiciones que citan son parciales al enfocarse a grupos sociales en particular, es más completa la señalada por el Comité de Derechos Humanos 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>21</sup>

En el mismo documento, y en referencia al principio de no discriminación, se 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 establece 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>22</sup>

Michel Wieviorka<sup>23</sup> identifica cuatro planos o niveles relacionados con el racismo, los cuales se enuncian a continuación para explicar la discriminación en toda su magnitud:

- a) *Infradiscriminación*. En este nivel la discriminación se presenta aparentemente desarticulada y en menor grado. Sólo se encuentra por aquí o por allá, no se logra estigmatizar inmediatamente, la violencia aparece difusa y la marginación se encuentra sólo en grupos focalizados.
- b) *Discriminación fragmentada*. Se muestra más precisa y se manifiesta como tal de manera abierta; es cuantificablemente comprobable, por ejemplo, en los sondeos de opinión. La segregación es más evidente y perceptible en los diversos ámbitos de la vida social.
- c) *Discriminación como principio de acción de una fuerza política o paraparlítica*. Se politiza, anima debates y ejerce presiones; moviliza amplios sectores de la población, crea un “caldo de cultivo” para la violencia y se vale de ésta como mecanismo o estrategia de poder. De esta forma el movimiento político capitaliza opiniones y prejuicios, al tiempo que los orienta

---

septiembre de 1981. En ella se define la discriminación contra la mujer como “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o 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> Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, Observación General núm. 18, No discriminación, adoptada durante el 37º periodo de sesiones, 10 de noviembre de 1989, párr. 7.

<sup>22</sup> *Ibidem*, párr. 1.

<sup>23</sup> Michel Wieviorka, *op. cit.*

y desarrolla; se inscribe dentro de una tradición ideológica o la inicia, al reclamar medidas concretas de tipo discriminatorio o un proyecto de segregación.

d) *Orientaciones discriminatorias como rectoras de la organización del Estado.* Con base en estas condiciones el Estado desarrolla políticas y programas de exclusión, de destrucción o de discriminación masiva; moviliza los recursos legales para reafirmar sus categorías o estereotipos, y estructura las instituciones en función de ellas. La discriminación se hace total cuando se consigue fusionar en una sola dinámica a todas las diversidades y se destruye totalmente aquello que otorga un espacio en la sociedad a los grupos e individuos segregados.

## Características de la discriminación

Como cualquier fenómeno social, la discriminación presenta características que la distinguen y fortalecen:

- Es *multidimensional*, porque afecta a todas las personas: tanto a quienes la ejercen como a las que la viven.
- Es *integral*, ya que repercute en todos los ámbitos de la vida humana.
- Es *progresiva*, debido a que se acumula y se incrementa.
- Es *cíclica*, porque al fortalecerse tiene efectos más graves, y genera nuevos problemas y una mayor vulnerabilidad.

Al discriminar a una persona o grupo se atenta contra su dignidad humana. Así se crean y justifican abusos. Si algunas personas consideran a otras como “inferiores”, ello origina creencias equivocadas en las que se da por hecho que estas últimas no merecen el mismo trato que quienes se sienten “superiores”. Tales distinciones entre grupos de personas pueden provocar negaciones esporádicas del ejercicio de los derechos e incluso conseguir la institucionalización de las violaciones a éstos. A partir de ese razonamiento falso se llegan a desconocer los derechos de personas y grupos.

## Causas de la discriminación

Algunas de las causas más relevantes de la discriminación son las siguientes:

- Se discrimina por temor a las diferencias, por el miedo a encarar las diversas identidades de las personas y grupos que componen una comunidad o una sociedad. Las personas excluyen porque a menudo sienten que estas diferencias amenazan su identidad, sin comprender que es esta diversidad la que lleva al enriquecimiento mutuo.
- Se discrimina por miedo a lo desconocido, a lo otro, a lo diferente de las propias costumbres, tradiciones, ideología, y forma de pensar y de sentir.
- Se discrimina debido a los prejuicios, estereotipos y estigmas que hemos aprendido y reproducido a lo largo de la vida, ya sea por costumbre, por tradición o por herencia familiar.

## Formas de la discriminación

Algunas de las formas más arraigadas y recurrentes de la discriminación son las siguientes:

- *Por el género*: discriminación a las mujeres o a los hombres (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 las y los extranjeros (xenofobia).
- *Por las creencias religiosas*: discriminación a las y los creyentes de religiones no oficiales o no mayoritarias en una sociedad o a las y los no creyentes.
- *Por las opiniones políticas*: discriminación a los partidos políticos contrarios a los dominantes en una sociedad.
- *Por situación económica*: discriminación a las personas de escasos recursos.
- *Por condiciones de salud*: discriminación a las personas que viven con VIH/sida, con discapacidad mental, o que viven con alguna otra enfermedad.
- *Por discapacidad*: discriminación a las personas con discapacidad.
- *Por edad*: discriminación a niñas, niños, adolescentes o personas adultas mayores.
- *Por orientación y preferencia sexual*: por pertenecer de manera pública o privada a la comunidad lésbica, gay, bisexual, transexual, transgénero, travestista, e intersexual (LGBTTI).

La discriminación puede darse de manera institucionalizada, cuando se genera desde los gobiernos, y hasta tener un origen familiar, nacida y fomentada en 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 ámbitos de salud, vivienda, trabajo, educación, acceso a la justicia, alimentación y cultura.

Comete discriminación toda persona, grupo o institución que distingue, restringe o excluye a otros del pleno ejercicio y goce de sus derechos y libertades; y que propaga ideas, teorías o símbolos de superioridad de algún grupo o comunidad que alientan e incitan el desprecio, la persecución o el odio hacia una persona o un grupo determinados.

Las acciones discriminatorias pueden ser cometidas por cualquier persona. Todos en algún momento, de manera consciente o inconsciente, podemos llevarlas a cabo o sufrirlas sin siquiera darnos cuenta. De esta forma se aprende a verlas y vivirlas como hechos naturales y cotidianos que se aceptan y difunden de modo normal.

Sin embargo, los actos de discriminación a veces son conscientes y deliberados. A lo largo de la historia han existido argumentaciones explícitas sobre la supuesta superioridad de ciertos grupos respecto de otros, como las utilizadas por los nazis en contra de los judíos, las que emplearon los imperios europeos contra los pueblos conquistados de América y África, y aquellas que actualmente siguen avasallando a otros en nombre del *apartheid* o la “limpieza étnica”.

En muchas ocasiones, la discriminación no se ejerce de manera consciente. Es una actitud aprendida involuntariamente y asimilada en la sociedad. Desde pequeños fuimos aprendiendo a excluir y marginar a quienes nos parecen diferentes, hemos crecido con un sinnúmero de prejuicios y estereotipos que nos llevan a cometer las formas más sutiles y disimuladas de discriminación que afloran sin que lo notemos, pero que no dejan de ser ofensivas para las y los otros.

Si no nos reconocemos como personas potencialmente discriminadoras y expulsamos de nuestra persona cualquier actitud intolerante, seremos incapaces de aceptar y convivir con la diversidad que existe en la sociedad, además de que seguiremos siendo agentes de discriminación o cómplices de estos actos.

## ¿Cómo se vive la discriminación?

La dinámica de la discriminación en el ámbito público se evidencia cuando se presentan algunas de las siguientes conductas entre las y los servidores públicos de los distintos niveles y ámbitos de gobierno:

- Cuando no existen políticas públicas que promueven la igualdad de oportunidades y el ejercicio de los derechos para todas las personas, o cuando las políticas públicas están orientadas a proteger los intereses de determinado grupo en perjuicio de los derechos de las y los demás.
- Cuando se carece de instrumentos jurídicos que protejan los derechos humanos de todas las personas; o cuando, por el contrario, existen leyes, códigos y reglamentos que en sí mismos son discriminatorios.
- Cuando en la procuración, impartición, administración y acceso a la justicia no imperan las normas del debido proceso, en perjuicio de un grupo determinado de personas.

En el ámbito privado, la discriminación puede ocurrir de las siguientes maneras:

- Cuando al interior del hogar no existe igualdad de oportunidades, de trato, de división de tareas y de beneficios, entre otros, para todos los integrantes de la familia; o cuando algún miembro de ésta ejerce violencia o abuso, y restringe o niega derechos a otros integrantes.
- Cuando se condicionan las relaciones interpersonales a intereses determinados por prejuicios, estereotipos o estigmas, lo que conduce a la comisión de actos discriminatorios, a la marginación y a la exclusión de ciertas personas.
- Cuando se refleja la actitud discriminatoria –que se ha generado desde el hogar y se ha ido fortaleciendo en las relaciones interpersonales– en los ámbitos social, escolar, laboral y comunitario que rodean a cada persona.

## Derecho a la no discriminación

La no discriminación es a la vez un derecho y un eje transversal de todos los derechos. Su contenido se relaciona con la igualdad en el goce y ejercicio de todos los derechos humanos, así como con el derecho a no vivir en condiciones de discriminación que resulten de causas pasadas o presentes. Esto quiere decir que la no discriminación incluye no sólo el concepto de *tratamiento homogéneo* sino también el de *tratamiento diferenciado*. Una definición completa de no discriminación establece:

La no discriminación es el derecho de toda persona a ser tratada de manera homogénea, sin exclusión, distinción o restricción arbitraria, de tal modo que se le haga posible el aprovechamiento de sus derechos y libertades fundamentales y el libre acceso a las oportunidades socialmente disponibles, siempre y cuando un tratamiento preferencial temporal hacia ella o hacia su grupo de adscripción no sea necesario para reponer o compensar el daño histórico y la situación de debilidad y vulnerabilidad actuales causados por prácticas discriminatorias previas contra su grupo.<sup>24</sup>

El derecho a la no discriminación parte del reconocimiento del derecho a la diferencia, en tanto que son precisamente aquellos grupos que se “distinguen” del grupo social dominante los que suelen ser discriminados. Al finalizar la segunda Guerra Mundial, cuando se comenzaron a redactar más instrumentos jurídicos internacionales de derechos humanos, se hablaba de los derechos de las minorías. Sin embargo, los grupos discriminados no siempre son minoritarios, tal es el caso de las mujeres, que representan más de 50% de la población mundial.

Por lo general, las definiciones de discriminación incluyen una serie de características seguidas por la expresión “o cualquier otra”, lo cual significa que ésta no es limitativa, de tal manera que “las distinciones hechas por otros motivos también pueden ser discriminatorias”.<sup>25</sup> Al respecto, no existe un consenso de cómo identificar otras características que pueden ser motivo de discriminación. Sin embargo, resultan “sospechosas” las distinciones que, de entrada, no parezcan razonables, objetivas y que no estén hechas de conformidad con los derechos humanos.<sup>26</sup>

También existe la discriminación indirecta, que es el resultado de alguna acción u omisión que, si bien no lleva la intención de restringir los derechos de un determinado grupo, obtiene ese efecto. Para ilustrar la discriminación indirecta, Carlos de la Torre menciona un caso presentado ante el Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, en el cual:

Una norma laboral exigía que todos los trabajadores de la construcción utilizaran casco en el horario de trabajo [...] constituía una discriminación indirecta, debido a [que] colocaba a todos los miembros de la religión sij, a los cuales su religión les exige llevar turbante durante el día, en una situación de desventaja respecto del resto de los trabajadores al no poder cumplir por motivos religiosos la citada norma laboral.<sup>27</sup>

Desde el punto de vista de las obligaciones que conlleva el derecho a la no discriminación, el artículo 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos “establece una obligación directa de los Estados Parte, primero, de prohibir mediante ley toda discriminación, pero, además, de garantizar a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación”.<sup>28</sup>

Es responsabilidad del Estado generar mecanismos y fortalecer los ya existentes con el fin de proteger, promover y difundir el derecho a la no discriminación. Los gobiernos deben prohibir toda forma de segregación, y deben establecer medidas internas eficaces –incluyendo sancio-

---

<sup>24</sup> Jesús Rodríguez Zepeda, “Una idea teórica de la no discriminación”, en Carlos de la Torre Martínez (coord.), *Derecho a la no discriminación*, México, UNAM/Conapred/CDHDF, 2006, p. 45.

<sup>25</sup> Carlos de la Torre Martínez, “El desarrollo del derecho a la no discriminación”, en Carlos de la Torre Martínez (coord.), *op. cit.*, p. 144.

<sup>26</sup> *Idem*.

<sup>27</sup> *Ibidem*, p. 145.

<sup>28</sup> *Ibidem*, p. 142.

nes— para erradicar prácticas y políticas excluyentes que se manifiestan por medio del exterminio físico, la marginación a los pobres y los atentados contra los grupos sociales en situación de vulnerabilidad, entre otras formas.

Asimismo, la responsabilidad del Estado implica el deber de garantía: por una parte, mediante la creación de normas jurídicas que se traduzcan en obligaciones o prohibiciones; por la otra, instrumentando políticas públicas dirigidas a erradicar la discriminación.





## IV. Marco jurídico y mecanismos de protección en materia de no discriminación

En este apartado se exponen normas del orden jurídico mexicano, tanto nacional como internacional, cada una de las cuales está acompañada de sus respectivos mecanismos de protección. Para abordar este tema es necesario entender el orden jerárquico que guardan dichas normas. Al respecto, el artículo 133 de nuestra Carta Magna establece que:

Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el presidente de la república, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), en su tesis P. LXXVII/99 publicada en *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta* en noviembre de 1999, ha interpretado este artículo así: “tratados internacionales. Se ubican jerárquicamente por encima de las leyes federales y en segundo plano respecto de la Constitución”.<sup>29</sup>

Con base en este criterio, las normas relacionadas con la no discriminación se presentan según la jerarquía establecida: la Constitución federal, los tratados internacionales (universales y regionales), las leyes federales y las normas locales del Distrito Federal.

---

<sup>29</sup> Acerca de la jerarquía del marco jurídico mexicano de los derechos humanos véanse Miguel Carbonell, “Los derechos fundamentales en la Constitución de 1917: introducción general”, en *Los derechos fundamentales en México*, México, UNAM/Porrúa/CNDH, 2004, pp. 52-95; y Santiago Corcuera Cabezut, “El marco jurídico mexicano de los derechos humanos”, en *Derecho constitucional y derecho internacional de los derechos humanos*, México, Oxford University Press, 2002, pp. 139-153.

## Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) es la norma de mayor nivel jerárquico en el orden jurídico nacional. En su capítulo I, así como en otros artículos, se consagran las garantías individuales, es decir, los derechos fundamentales de las personas que se encuentran en territorio mexicano. De acuerdo con el artículo 1° 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 discapacidades, 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.

A partir de esta formulación, la no discriminación debe entenderse como un derecho y como un principio aplicable al goce y ejercicio de todas las demás garantías individuales.

Otros artículos constitucionales relacionados con este tema son el artículo 2°, donde se asientan el principio de igualdad, la no discriminación y la realización de acciones positivas para lograr la igualdad de oportunidades de los pueblos indígenas; y el artículo 4°, donde se establece la igualdad jurídica entre el hombre y la mujer.

En la CPEUM se encuentran otras referencias a los principios mencionados, como los artículos con protecciones expresas a determinados grupos en situación de vulnerabilidad. Particularmente el artículo 3° propone, entre los fines de la educación, el siguiente:

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.

Asimismo, la CPEUM reconoce diversos mecanismos de protección. El primero de ellos es el juicio de amparo, que representa la institución jurídica encargada de defender los derechos reconocidos en la Constitución, así como del control constitucional y legal de las actuaciones de autoridades judiciales, administrativas e incluso legislativas, siempre y cuando exista un daño actual, personal y directo en contra de determinada persona, física o jurídica. La finalidad del juicio de amparo es restituir a la persona en el goce de los derechos vulnerados, restaurando éstos a su estado anterior u obligando a la autoridad a efectuar alguna acción en caso de que la violación haya sido resultado de una omisión.<sup>30</sup> Si bien el amparo mexicano no ha generado una vasta jurisprudencia en materia de no discriminación, existe un avance por parte de la SCJN. Un ejemplo de ello es su sentencia de amparo para proteger los derechos de las y los elementos del Ejército mexicano contra la Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas (ISSFAM).

---

<sup>30</sup> Alejandro Anaya Muñoz et al., *Glosario de términos básicos sobre derechos humanos*, México, CDHDF/Universidad Iberoamericana, 2006, s. v. amparo, juicio de.

Otro mecanismo de protección a los derechos humanos previsto por la CPEUM es la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), cuyo fundamento se encuentra el artículo 102, apartado B. La funciones del ombudsman nacional consisten en amparar el orden jurídico mexicano; conocer de quejas en contra de actos u omisiones de naturaleza administrativa, provenientes de cualquier autoridad o servidor público, que violen los derechos humanos (con excepción de los asuntos electorales, laborales y jurisdiccionales); formular recomendaciones públicas, no vinculatorias, y denuncias y quejas ante las autoridades respectivas; y presentar anualmente un informe de actividades ante los poderes de la Unión. Asimismo, conocer de las inconformidades que se presenten con relación a las recomendaciones, acuerdos u omisiones de los organismos equivalentes en las entidades federativas. La CNDH cuenta con autonomía de gestión y presupuestaria, personalidad jurídica y patrimonio propios.

## Sistema universal e interamericano de derechos humanos

El derecho internacional de los derechos humanos existe actualmente tanto en el marco de las Naciones Unidas y sus organismos como en el ámbito de las organizaciones regionales, las cuales han generado todo un sistema de protección y vigilancia de los derechos humanos.

Las normas internacionales de más alto nivel jerárquico son las normas de *ius cogens* que la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados de 1969 ha establecido como disposiciones imperativas de derecho internacional. Éstas atienden a la necesidad de establecer un orden público internacional, ya que en una comunidad regida por el derecho deben existir normas superiores a la voluntad de los sujetos que la integran. En este sentido, la comunidad internacional ha repudiado las violaciones al principio de no discriminación y al derecho a la protección igualitaria y efectiva de la ley.

El principio de no discriminación y el derecho a la igual protección de la ley “que integran la idea misma de los derechos humanos, son normas de *ius cogens*” las cuales son oponibles *erga omnes*, es decir, a todo el mundo, en virtud de que contienen valores elementales y consideraciones de humanidad basados en el consenso universal, por la naturaleza especial del objeto que protegen.<sup>31</sup>

Otras fuentes de derecho internacional de los derechos humanos son los instrumentos jurídicos ratificados por los Estados, que se clasifican en:

- a) *Instrumentos vinculantes*. Son convenciones, pactos o protocolos que generan para los Estados obligaciones de respetar, proteger, promover y garantizar los derechos humanos de las personas que se encuentran en ellos. En ocasiones, estos instrumentos crean mecanismos de supervisión y/o de protección, como el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, cuyo mecanismo de seguimiento y protección es el Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

---

<sup>31</sup> Gail Aguilar *et al.*, “*Amicus curiae* presentado por las estudiantes de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México en la Opinión Consultiva OC-18/03 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, Condición Jurídica de los Migrantes Indocumentados, del 17 de septiembre de 2003”, p. 44.

*b) Instrumentos no vinculantes.* Son aquellas declaraciones que manifiestan la voluntad política de los Estados de reconocer determinados derechos. Algunas de éstas han adquirido el carácter de obligatorias por la costumbre internacional. Tal es el caso de la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH) que en principio no era vinculante pero con el paso del tiempo y las múltiples referencias que a ella han hecho tanto Estados como mecanismos de supervisión y protección de derechos humanos, se ha vuelto parte de la costumbre internacional. En este entendido, la DUDH constituye hoy en día un instrumento vinculante.

En 1998, en el marco del 50 aniversario de la DUDH, Mary Robinson, alta comisionada de las Naciones Unidas 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 DUDH ha servido de modelo para la elaboración de muchas constituciones nacionales y se ha convertido en el más universal y traducido de los instrumentos internacionales en la materia.

## Sistema universal de derechos humanos (ONU)

En 1945, representantes de 50 países se reunieron en San Francisco, California, Estados Unidos, en la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Organización Internacional, con el fin de redactar la Carta de las Naciones Unidas. La ONU empezó a existir oficialmente el 24 de octubre de 1945, después de que la Carta fue ratificada por China, Francia, la Unión Soviética, Reino Unido, Estados Unidos y la mayoría de los demás signatarios.

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 para armonizar los esfuerzos de las naciones por alcanzar estos propósitos comunes.

Actualmente existe toda una gama de instrumentos de carácter universal, que van desde la DUDH –aprobada por la Asamblea General en 1948– hasta instrumentos especializados. El concepto que más se repite en la Declaración Universal es la prohibición de la discriminación. La exigencia de respeto a la igualdad esencial de todos los seres humanos, así como la prohibición de la discriminación –y especialmente la discriminación racial– se mencionan en la DUDH 14 veces.

Las declaraciones que integran el sistema universal de derechos humanos y que se relacionan con la no discriminación son las siguientes:

- Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial.
- Declaración sobre la Raza y los Prejuicios Raciales.

- 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.
- Declaración sobre los Derechos de las Personas Pertenecientes a Minorías Nacionales o Étnicas, Religiosas y Lingüísticas.
- Declaración sobre la Tolerancia y la Diversidad.
- Declaración y Programa de Acción de Durban.

Por su parte, las convenciones relacionadas con la no discriminación son las siguientes:

- 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 la Sanción del Delito de Genocidio.
- Convenio núm. 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre Igualdad de Remuneración.
- Convenio núm. 111 de la OIT sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación).
- Convención Relativa a la Lucha contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
- Convención sobre los Derechos del Niño.
- Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares.
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.<sup>32</sup>

La primera convención en materia de derechos humanos que fue adoptada en el seno de las Naciones Unidas, y que es incluso anterior en un día a la DUDH, está dirigida expresamente a la penalización del delito de genocidio –forma suprema de discriminación–, el cual se define como la destrucción intencionada de un grupo nacional, étnico, racial o religioso.

En los documentos posteriores la prohibición de la discriminación, y particularmente la racial, se repite con gran fuerza. La Convención sobre el Estatuto de los Refugiados proclama el derecho a solicitar refugio a quien sienta fundado temor de persecución por motivos raciales; además, prohíbe expulsar a las personas refugiadas si sus vidas o libertad corren peligro por causas raciales. Por su parte la Convención sobre el Estatuto de los Apátridas (1954) prohíbe 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 –que integran junto con la DUDH la llamada Carta de Derechos Fundamentales–, el de Derechos Civiles y Políticos y el de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la no discriminación aparece como un concepto fundamental y transversal.

De acuerdo con la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, los Estados Parte se comprometen a:

---

<sup>32</sup> Estos instrumentos internacionales están disponibles en <[www.ohchr.org](http://www.ohchr.org)>, página consultada el 8 de noviembre de 2010.

- No incurrir en ningún acto o práctica de discriminación racial contra personas, grupos de personas o instituciones, y velar por que las autoridades e instituciones públicas hagan lo mismo.
- No fomentar, defender o apoyar la discriminación racial practicada por personas u organizaciones.
- Revisar las políticas gubernamentales nacionales y locales, y enmendar o derogar las leyes y las disposiciones reglamentarias que generen o perpetúen la discriminación racial.
- Prohibir y hacer cesar la discriminación racial practicada por personas, grupos u organizaciones.
- Fomentar organizaciones, 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.

En 2001 la entonces Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas<sup>33</sup> estableció un mandato para estudiar la situación de discriminación de los pueblos indígenas, por lo que en mayo de 2002 comenzó a sesionar uno de los mecanismos más imaginativos creados por la ONU: el Foro Permanente para las Cuestiones Indígenas. Tres décadas de lucha contra el racismo antecedieron a la Conferencia de Mundial contra el Racismo de 2001, que culminó en la Declaración y el Programa de Acción de Durban con el catálogo de víctimas de la discriminación racial más amplio que haya sido elaborado hasta ahora: pueblos indígenas, romaníes, gitanos, nómadas, afrodescendientes, personas de origen asiático, musulmanes, judíos y, en general, personas pertenecientes a cualquier minoría. Asimismo, considera como víctimas de la discriminación a personas migrantes, refugiadas, solicitantes de refugio y portadoras o presuntamente portadoras de VIH/sida.

A pesar de los numerosos instrumentos internacionales de derechos humanos que prohíben la discriminación y que establecen obligaciones concretas para los Estados, ésta sigue dificultando el pleno ejercicio de los derechos humanos. Ante tal preocupación, la comunidad internacional ha generado mecanismos de protección, defensa y vigilancia de los derechos humanos. Uno de ellos es el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD, por sus siglas en inglés), creado para supervisar la aplicación de la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (ICERD, por sus siglas en inglés) de 1965. Este comité fue el primer órgano creado por las Naciones Unidas con el fin de vigilar y examinar las medidas adoptadas por los Estados para cumplir lo estipulado por la ICERD.

El Comité está compuesto por “18 expertos de gran prestigio moral y reconocida imparcialidad”. Su importancia reside en que sentó un precedente; a partir de entonces se han creado otros cinco comités con composiciones y funciones comparables.

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, previsto en el artículo 17 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), tiene el objetivo de examinar los progresos realizados en la aplicación de sus disposiciones.

---

<sup>33</sup> La Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas fue creada el 12 de agosto de 1947 por resolución del Consejo Económico y Social (Ecosoc). El 5 de marzo de 2006 fue creado el Consejo de Derechos Humanos y la Comisión fue disuelta; sin embargo, ésta tuvo su última sesión el 27 de marzo de 2006.

Dicha convención, aprobada el 18 de diciembre de 1979, garantiza el derecho de toda mujer a no ser objeto de discriminación y obliga a los Estados Parte a velar por el disfrute de este derecho, tanto en la ley como en la práctica. Las obligaciones sustantivas figuran en los artículos 1° a 16, que integran las partes I a IV. El mecanismo para la presentación de denuncias con respecto a la Convención figura en su Protocolo Facultativo, aprobado el 6 de octubre de 1999 y el cual constituye un tratado separado, abierto a los Estados Parte de la CEDAW. 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”, quienes son propuestas por los Estados Parte.

En general, las facultades de los comités son:

- Examinar las medidas jurídicas, judiciales, administrativas o de otra índole que adopten los Estados Parte en la lucha contra la discriminación racial a partir de su ratificación (esto lo hacen a través de los informes periódicos presentados por los Estados miembros).
- Conocer de denuncias que presente un Estado contra otro (en el caso de la CEDAW, su comité no tiene esa facultad).
- Conocer de denuncias presentadas por una persona o un grupo de personas, identificadas como presuntas víctimas de discriminación racial, contra su Estado, pero sólo si el Estado en cuestión es parte en la Convención y ha declarado expresamente que reconoce la competencia del Comité para recibir tales denuncias.<sup>34</sup>

En el caso de la CEDAW, de acuerdo con el artículo 5° del Protocolo Facultativo, su Comité puede dirigir al Estado Parte una solicitud para que adopte las medidas provisionales necesarias con el fin de evitar posibles daños irreparables.

El Consejo de Derechos Humanos y el Consejo Económico y Social (Ecosoc) han establecido diversos procedimientos y mecanismos extraconvencionales que se han confiado a grupos de trabajo integrados 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 la situación de los derechos humanos en países o territorios específicos (los llamados mecanismos o mandatos por país), o importantes violaciones específicas a los derechos humanos a nivel mundial (los mecanismos o mandatos temáticos); así como informar públicamente al respecto en ambos casos. Estos procedimientos y mecanismos se denominan colectivamente *procedimientos especiales*. En materia de discriminación racial, destacan los siguientes procedimientos:

- *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 de las Naciones Unidas 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 a la discriminación por motivos de raza.

---

<sup>34</sup> Véase la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, artículo 14, numeral 1.



- *Grupos de trabajo sobre el racismo*
  - 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.

Estos grupos están encargados de estudiar los problemas de discriminación racial que enfrentan las personas de ascendencia africana que viven en la diáspora.

## Sistema interamericano de derechos humanos (OEA)

El 30 de abril de 1948, 21 naciones del continente americano se reunieron para adoptar la Carta de la Organización de Estados Americanos (OEA), con la cual reafirmaron su respaldo a las metas comunes y el respeto 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. La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, firmada en la misma fecha que la Carta de la OEA, fue la primera expresión internacional en materia de derechos humanos.

La OEA es la organización regional más antigua del mundo. Su misión se basa en el 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”.<sup>35</sup> Con base en 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. A través 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 de la región.

A pesar de que en América predominan los gobiernos electos democráticamente, la región continúa experimentando problemas como el abuso policial, las violaciones a los procedimientos legales y la falta de independencia en la administración de justicia. El sistema de derechos humanos de la OEA proporciona recursos a las y los ciudadanos del continente americano que han sufrido violaciones a sus derechos por parte del Estado y que no han encontrado justicia en sus propios países. Las instituciones que integran el sistema son la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), que tiene su sede en Washington, y la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH), con sede en San José de Costa Rica. Estas instituciones aplican el derecho regional de derechos humanos.

En el continente, el sistema de protección a los derechos humanos ha abordado el tema de la discriminación en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, y en la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.<sup>36</sup>

<sup>35</sup> Carta Democrática Interamericana, aprobada por la Asamblea General de la OEA durante su 28 período ordinario de sesiones, Lima, Perú, 11 de septiembre de 2001, artículo 1º.

<sup>36</sup> Estos instrumentos están disponibles en <[www.cidh.org/basic.esp.htm](http://www.cidh.org/basic.esp.htm)>, página consultada el 5 de marzo de 2007.



Este conjunto de instrumentos constituye el fundamento de la protección regional del derecho a la no discriminación y ha sido la punta de lanza de las reformas nacionales y locales que existen actualmente en el mundo.

La CIDH examina las peticiones presentadas por personas que alegan la violación a un derecho protegido y puede recomendar medidas para que el Estado la solucione. Si el país en cuestión ha aceptado la jurisdicción de la Corte IDH, la CIDH puede someter el caso ante ella para que ésta emita una sentencia vinculante. En situaciones muy especiales –casos graves y urgentes– la Comisión puede realizar una investigación, previo consentimiento del Estado demandado, sólo con la presentación de una petición o comunicación que reúna los requisitos *formales* de admisibilidad (artículo 48.2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos).

La CIDH 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 las garantías fundamentales en todo el continente, sobre todo cuestiones específicas como la libertad de expresión, los derechos de los pueblos indígenas y los derechos de la mujer. En sentido estricto, la CIDH y la Corte IDH realizan una tarea eminentemente protectora debido a que sólo frente a ellas se tramitan casos por violaciones a los derechos humanos.

La CIDH está conformada por siete integrantes (comisionados) de alguno de los Estados miembros de la OEA, pero no representan a su país sino que son elegidos por la Asamblea General de este organismo a título personal. Por otra parte, de acuerdo con el artículo 19 de su Estatuto, a la CIDH le corresponde, entre otras funciones:

- 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.

De conformidad con la Convención Americana sobre Derechos Humanos, la Corte IDH, por su parte, posee competencia contenciosa (resolución de casos concretos mediante sentencias) y consultiva (emisión de opiniones interpretativas sobre temas de derechos humanos). Estas funciones se distinguen en la materia analizada y en las reglas que dirigen los respectivos procesos.

Al ejercer su competencia contenciosa, la Corte IDH analiza una demanda específica, establece la veracidad de los hechos denunciados y decide si éstos constituyen una violación a la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

El ejercicio de la competencia consultiva es distinto en su contenido y alcances. Primero, al analizar una petición de opinión consultiva, este tribunal *interpreta* el derecho internacional, mas no hechos específicos.<sup>37</sup>

---

<sup>37</sup> La distinción entre la competencia contenciosa y la consultiva de la Corte IDH fue señalada por este tribunal desde su primera opinión consultiva: Corte IDH, Otros Tratados. Objeto de la Función Consultiva de la Corte (artículo 64 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos), Opinión Consultiva oc-1/82 del 24 de septiembre de 1982, serie A, núm. 1, párrs. 23-25 y 51.

Mientras que la función contenciosa se resuelve en un proceso judicial donde se ventilan posiciones contradictorias entre las partes procesales (Estado demandado, CIDH 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 IDH depende necesariamente de la aceptación previa de su competencia por los Estados Parte, que deberán acatar sus sentencias; en cambio, la competencia consultiva no depende del consentimiento de los Estados interesados porque no se ventila caso alguno contra ellos. Si bien es cierto que a través del trabajo que realizan la CIDH y la Corte IDH se han dado adelantos importantes en materia de derechos humanos, también lo es el hecho de que en cuanto a la no discriminación sólo ha habido algunos avances.

## v. Leyes y mecanismos del Distrito Federal relacionados con la no discriminación

El 19 de julio de 2006 se publicó en la *Gaceta Oficial del Distrito Federal* el decreto de la Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación en el Distrito Federal (ALDF) aprobada por la Asamblea Legislativa del Distrito Federal. Para los efectos de esta ley, se entiende por discriminación:

Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o social, la nacionalidad o el lugar de origen, el color o cualquier otra característica genética, el sexo, la lengua, la religión, la condición social o económica, la edad, la discapacidad, las condiciones de salud, la apariencia física, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la ocupación o actividad, o cualquier otra que tenga por efecto anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, de los derechos y libertades fundamentales, así como la igualdad real de oportunidades de las personas.

Asimismo, señala que “serán consideradas como discriminación la xenofobia y el antisemitismo en cualquiera de sus manifestaciones, así como toda ley o acto que, siendo de aplicación idéntica para todas las personas, produzca consecuencias perjudiciales para los grupos en situación de discriminación”. Esta última parte hace referencia a la discriminación indirecta, que se ha definido en un apartado anterior.<sup>38</sup>

Con competencia en el Distrito Federal, la aplicación de esta ley está a cargo de las autoridades locales del Gobierno del Distrito Federal, la CDHDF y el Consejo para Prevenir y Erradicar la Discriminación en el Distrito Federal, órgano colegiado interinstitucional que se encuentra en funciones desde octubre de 2006.

---

<sup>38</sup> *Vide supra*, p. 28.

El Consejo está integrado por el jefe de Gobierno del Distrito Federal; un representante de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal; el presidente del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal; el presidente de la CDHDF; y los titulares de las secretarías de Finanzas, de Desarrollo Social, de Salud y de Seguridad Pública, de la Procuraduría General de Justicia, del Instituto de las Mujeres y del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia, todos ellos del Distrito Federal.

Para efectos de esta ley, están prohibidas todas las prácticas discriminatorias que tengan por objeto distinguir, exhibir, restringir o menoscabar el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades. Además, en ella se mencionan como prácticas discriminatorias, entre otras, las siguientes:

- Limitar o impedir el libre acceso a la educación pública o privada, así como a becas, estímulos e incentivos para la permanencia en los centros educativos, en los términos de las disposiciones aplicables.
- Prohibir la libertad de elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo.
- Negar o limitar información y acceso a los derechos reproductivos, o impedir el libre ejercicio de la determinación del número y espaciamiento de los hijos e hijas.
- Negar, obstaculizar o condicionar los servicios de atención médica, o impedir la participación en las decisiones sobre tratamiento médico o terapéutico dentro de las posibilidades y medios de las personas.
- Negar o condicionar el derecho de participación política y, específicamente, el derecho al sufragio activo o pasivo, la elegibilidad y el acceso a todos los cargos públicos en el Distrito Federal; así como la participación en el desarrollo y ejecución de políticas y programas de gobierno en el Distrito Federal, en los casos y bajo los términos que establezcan las disposiciones aplicables.
- Impedir u obstaculizar el acceso a la procuración e impartición de justicia en el Distrito Federal.
- Impedir que a las personas se les escuche en todo procedimiento judicial o administrativo en que se vean involucradas en el Distrito Federal, incluyendo a las niñas y los niños en los casos que la ley así lo disponga; así como negar la asistencia de intérpretes en procedimientos administrativos o judiciales llevados a cabo en el Distrito Federal, de conformidad con las normas aplicables.
- Limitar la libre expresión de las ideas, impedir la libertad de pensamiento, conciencia o religión, o de prácticas o costumbres religiosas, siempre que éstas no atenten contra el orden público.
- Negar asistencia médica a personas que estén internadas en instituciones de salud o asistencia, principalmente seropositivas o con discapacidad.
- Restringir el acceso a la información, salvo en aquellos supuestos que sean establecidos por las leyes del Distrito Federal, nacionales e instrumentos jurídicos aplicables.
- Limitar el derecho a la alimentación, la vivienda, la recreación y los servicios de atención médica adecuados, en los casos que la ley así lo prevea.

- Impedir el acceso a cualquier servicio público o a instituciones privadas del Distrito Federal que los brinden, así como limitar el acceso y libre desplazamiento en los espacios públicos.
- Fomentar o permitir prácticas de explotación o tratos inhumanos, abusivos y degradantes.
- Restringir o limitar el uso de la lengua o la práctica de usos, costumbres y cultura, en actividades públicas o privadas, en términos de las disposiciones aplicables.
- Limitar o negar el otorgamiento de concesiones, permisos o autorizaciones para el aprovechamiento, administración o usufructo de recursos naturales en el Distrito Federal, una vez satisfechos los requisitos establecidos en la ley.
- Incitar al odio, violencia, rechazo, burla, difamación, injuria, persecución o la exclusión en cualquier grupo o persona.
- Realizar o promover el maltrato físico o psicológico por la apariencia física, forma de vestir, hablar o gesticular.
- Limitar o restringir el acceso a cualquier espacio público, empleo o centro educativo, por asumir públicamente una identidad de género u orientación sexual diversa.
- Condicionar las oportunidades de empleo, permanencia o ascenso para las mujeres en condición de embarazo.
- Limitar las oportunidades de empleo por condición de discapacidad o de persona adulta mayor, siempre y cuando esta condición no sea determinante para el buen desempeño de la vacante.
- Restringir las condiciones o las oportunidades de empleo por situación de salud.
- Limitar las oportunidades de empleo por antecedentes penales, salvo en los casos en que la ley lo establezca.<sup>39</sup>

Por otra parte, la ley establece las siguientes obligaciones para las y los servidores públicos:

- Abstenerse de efectuar prácticas discriminatorias por acción u omisión.
- Adoptar todas las medidas para el exacto cumplimiento de la presente ley.
- Actuar apegados a los instrumentos nacionales e internacionales aplicables en materia de derechos humanos y no discriminación de los que México sea parte; así como las normas, declaraciones, principios, recomendaciones y resoluciones adoptadas por los organismos multilaterales y regionales.<sup>40</sup>

En este mismo sentido, el Código Penal para el Distrito Federal señala en el artículo 206 lo siguiente:

Se impondrán de uno a tres años de prisión o de veinticinco a cien días de trabajo en favor de la comunidad y multa de cincuenta a doscientos días al que, por razón de edad, sexo, estado civil, embarazo, 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

<sup>39</sup> Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación en el Distrito Federal, artículo 14.

<sup>40</sup> *Ibidem*, artículo 7°.

de salud o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas:

- I. Provoque o incite al odio o a la violencia;
- II. Niegue a una persona un servicio o una prestación a la que tenga derecho. Para los efectos de esta fracción, se considera que toda persona tiene derecho a los servicios o prestaciones que se ofrecen al público en general;
- III. Veje o excluya a alguna persona o grupo de personas; o
- IV. Niegue o restrinja derechos laborales.

Al servidor público que, por las razones previstas en el primer párrafo de este artículo, 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.

No serán consideradas discriminatorias todas aquellas medidas tendientes a la protección de los grupos socialmente desfavorecidos.<sup>41</sup>

Por su parte, el Código Civil para el Distrito Federal prevé en el artículo 2° que:

La capacidad jurídica es igual para el hombre y la mujer. A ninguna persona por razón de edad, sexo, embarazo, estado civil, raza, idioma, religión, ideología, orientación sexual, identidad de género, expresión de rol de género, color de piel, nacionalidad, origen o posición social, trabajo o profesión, posición económica, carácter físico, discapacidad o estado de salud, se le podrán negar un servicio o prestación a la que tenga derecho, ni restringir el ejercicio de sus derechos cualquiera que sea la naturaleza de éstos.<sup>42</sup>

En el Código Civil también se encuentran otras referencias a la igualdad de trato y al principio de no discriminación en relación con normas protectoras de la familia y de sus miembros más desprotegidos, como la mujer, las y los niños y las personas adultas mayores.

A su vez, la Ley de Establecimientos Mercantiles del Distrito Federal 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 *braille*, así como a permitir el acceso a personas ciegas acompañadas de sus perros guías. También señala que la asignación de una mesa o el ingreso del público asistente no debe condicionarse al pago de un consumo mínimo, y tampoco debe exigirse 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 atenten contra la dignidad o discriminen a las mujeres, a las personas con algún tipo de discapacidad, a las personas indígenas y a las personas con una orientación sexual diversa. Estos hechos pueden ser denunciados en los Centros de Servicio y Atención Ciudadana (Cesac) de la delegación política donde hayan sucedido.

---

<sup>41</sup> Código Penal para el Distrito Federal, publicado en la *Gaceta Oficial del Distrito Federal* el 16 de julio de 2002, artículo 206.

<sup>42</sup> Código Civil para el Distrito Federal, última reforma publicada en la *Gaceta Oficial del Distrito Federal* el 29 de julio de 2010, artículo 2°.

## Mecanismos de protección del derecho a la no discriminación en el Distrito Federal

Los principales mecanismos de protección son los siguientes:

- El Consejo para Prevenir y Erradicar la Discriminación en el Distrito Federal recibe quejas o denuncias por presuntas conductas discriminatorias, tanto de servidoras y servidores públicos o autoridades del Distrito Federal como de particulares, las cuales debe remitir a las instancias correspondientes que pueden ser: *a)* la CDHDF, tratándose de las y los servidores públicos o autoridades del Distrito Federal que discriminen; *b)* la delegación política, a través de su Dirección General Jurídica y de Gobierno, para el caso de los titulares de establecimientos mercantiles en los que no se preste el servicio de que se trate a toda persona que lo solicite, por motivos de discriminación, y *c)* el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred), para el caso de los particulares que discriminen.
- La Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal que, de acuerdo con el artículo 2° de su ley, “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>43</sup> La CDHDF recibe quejas y ofrece asesoría las 24 horas, los 365 días del año. Éstas pueden ser por vía telefónica y por cualquier medio electrónico y verbal, aunque posteriormente es necesaria su presentación por escrito, ratificada con firma o huella digital. Por su parte, la Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación en el Distrito Federal establece en su artículo 10 que la CDHDF conocerá de quejas o denuncias “por presuntas violaciones al derecho a la no discriminación cuando éstas fueren imputadas a cualquier autoridad o servidor público que desempeñe un empleo, cargo o comisión local en el Distrito Federal o en los órganos de procuración e impartición de justicia cuya competencia se circunscriba al Distrito Federal, y; proporcionar a los particulares y a los demás entes públicos la asesoría y la orientación necesarias y suficientes para hacer efectivo el derecho humano a la no discriminación, todo lo anterior con base en sus atribuciones, principios y procedimientos”.
- Las agencias del Ministerio Público, debido a que otra forma de denunciar un acto discriminatorio es la vía penal. Ello procede si los hechos son cometidos por un particular en contra de otro particular, o por una o un servidor público contra un particular. El Código Penal para el Distrito Federal señala en el artículo 206 que la discriminación se considera un delito, por lo que se puede acudir a la agencia del Ministerio Público más cercana al sitio donde ocurrieron los hechos. Las y los agentes del Ministerio Público, de acuerdo con el artículo 262 del Código de Procedimientos Penales para el 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 (discrimina-

---

<sup>43</sup> Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, publicada en la *Gaceta Oficial del Distrito Federal* el 10 de junio de 2003, artículo 2°.

ción, 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 querellas se encuentran reguladas por el artículo 264 del Código de Procedimientos Penales para el Distrito Federal.

- El Código Civil para el Distrito Federal establece que las contravenciones a sus disposiciones 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 la última década, la defensa y promoción de los derechos humanos se ha consolidado y fortalecido en México con el trabajo de las organizaciones sociales y civiles, gracias a su compromiso con la equidad, la justicia, la igualdad de oportunidades y la no discriminación de ninguna persona por ninguna causa. Desde hace varios años existen numerosas organizaciones sociales y civiles cuyo quehacer cotidiano está orientado a la defensa y promoción de los derechos humanos de todas las personas y de grupos específicos.



## VI. Lineamientos generales para la atención de las personas usuarias de los servicios públicos

Como se mencionó anteriormente, la normatividad nacional e internacional en materia de no discriminación establece obligaciones en cuanto al respeto y la inviolabilidad de la dignidad e integridad de las personas. Estas obligaciones se traducen en pautas de conducta para el trato que damos en la cotidianidad a las personas que se acercan a nosotros solicitar los servicios u orientación de la administración pública en el Distrito Federal. Es responsabilidad de quienes laboramos en el servicio público construir una cultura de respeto hacia todas las personas, de tolerancia frente a las opiniones ajenas y de valoración positiva de la diversidad. Para este propósito, es necesario que hagamos a un lado los prejuicios que circulan socialmente y que reconozcamos lo siguiente:

- Existen muchas personas que no hablan español.
- Existen muchas personas que no saben leer, escribir, o que carecen de ambas habilidades.
- Existen personas que no oyen, que no hablan, que no ven, o que viven con algún tipo de discapacidad.
- Las personas son capaces de comprender lo que decimos y de percibir nuestras reacciones ante su presencia a través de nuestros gestos, aunque sean ciegas, sordas o no hablen español.
- La confiabilidad de una persona no depende del color de su piel.
- Las personas que tienen tatuajes, *piercings* u otra marca visible no necesariamente son violentas y poco confiables.
- Las personas poseen identidades de género u orientaciones sexuales que pueden ser convencionales o no. En este mismo sentido, las estructuras familiares que integran y los miembros de éstas que tal vez las hayan acompañado a hacer uso de los servicios públicos pueden ser diversos y todos merecen respeto.

- Las mujeres no necesitan un trato paternalista ni son frágiles o incapaces de ejercer su autonomía.
- Las y los niños son sujetos de derecho y deben ser consultados en su opinión respecto del trato que quieren recibir, aunque no hablen español.
- Las y los jóvenes merecen el mismo respeto que las personas adultas.
- Las personas indígenas son capaces de expresar sus opiniones y de exigir el respeto a sus derechos como cualquier otro ser humano.
- Las poblaciones en situación de calle no representan una amenaza para la seguridad de quienes trabajamos en el servicio público.
- Las personas con discapacidad no requieren que se les trate con condescendencia o paternalismo; la mayoría de ellas siempre buscará manejarse con autonomía en la medida de lo posible durante su estancia en los edificios públicos.
- Las personas adultas mayores son capaces de valerse por sí mismas. Esto no significa que, con amabilidad, no se les pueda preguntar si necesitan algún tipo de ayuda.

De manera particular, en el caso de la atención que damos a las personas con discapacidad, debemos considerar lo siguiente:

- Las personas con y sin discapacidad son igualmente valiosas. Si se atiende a una persona con discapacidad como si la discapacidad no existiera, se estaría ignorando una condición importante en ella.
- La discapacidad existe y necesita ser considerada. No debemos subestimar las posibilidades de la persona ni sobreestimar sus dificultades, y viceversa.
- Debemos estar conscientes de que existen muchas personas cuya discapacidad no es visible o evidente, ya sea por los avances médicos y tecnológicos o porque no se ve, como en el caso de las personas sordas.
- Cuando nos relacionemos con una persona con discapacidad, debemos dirigirnos directamente a ella y no a sus acompañantes o intérpretes, aun cuando éstos se encuentren presentes.
- Para brindar alguna ayuda, primero hay que ofrecerla. Debemos esperar a que la ayuda sea aceptada antes de brindarla. Las personas con discapacidad pueden o no necesitar apoyo.
- Al hablar, tratemos a las personas de acuerdo con su edad y no como si fueran niñas o niños pequeños; no se deben utilizar diminutivos.
- Si acompañamos a una persona que tiene problemas para caminar, vayamos a su ritmo.
- En caso de que la persona use muletas, bastón o andadera, cuidemos de no tropezar con ella; observemos que tenga sus muletas o bastón siempre a la mano y que, al caminar, no interfiramos con sus movimientos.
- Si conducimos a una persona que utiliza silla de ruedas, evitemos los movimientos bruscos que puedan hacerle caer de su silla y cerciorémonos de que no existan obstáculos que puedan poner en riesgo su estabilidad. Tengamos cuidado con los desniveles en el piso y con las rampas de acceso. Nunca debemos tomar la silla por los descansabrazos.
- Cuando tratemos con una persona ciega o débil visual, ofrezcámosle ayuda únicamente en caso de que la percibamos vacilante o frente a un obstáculo o peligro; advirtámosle de los obstáculos que encontrará en su ruta.

- Si acompañamos a una persona ciega, ofrezcámosle ayuda; si la acepta, acerquemosle el brazo, nunca tomemos el suyo. En caso de que la persona necesite ayuda para subir a una escalera, rampa o medio de transporte, tomemos su mano y apoyémosla en la barandilla o pasamanos, en caso de que existan.
- Al explicar a una persona ciega un domicilio o en qué dirección debe caminar, no lo hagamos con señales ni movimientos de cabeza sino con indicaciones habladas, claras y sencillas. Si es posible, acompañémosla hasta el lugar al que se dirige.
- Si la persona viene acompañada de un perro guía, no toquemos al perro, no le hagamos caricias o lo alimentemos porque está trabajando y, al distraerlo, podemos hacer que cometa un error que podría tener consecuencias para su dueño o dueña.
- Nunca hablemos acerca de una persona con discapacidad como si no estuviera presente.
- En caso de que la persona sea sorda o hipoacúsica, preguntémosle con un gesto si quiere o puede escribir lo que necesita y acerquemosle papel y pluma para que lo haga.
- Seamos pacientes en todo momento.



# Bibliografía

Abramovich, Víctor, *et al.* (comps.), *Derechos sociales. Instrucciones de uso*, México, Fontamara (Doctrina jurídica contemporánea), 2003.

Aguilar, Gail, *et al.*, “*Amicus curiae* presentado por las estudiantes de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México en la Opinión Consultiva OC-18/03 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, Condición Jurídica de los Migrantes Indocumentados, del 17 de septiembre de 2003”.

Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, *ABC. La enseñanza de los derechos humanos. Actividades prácticas para escuelas primarias y secundarias*, Ginebra, OACNUDH, 2004.

Amorós, Celia, *Feminismo. Igualdad y diferencia*, México, UNAM (Colección Libros del PUEG), 2001.

Anaya Muñoz, Alejandro, *et al.*, *Glosario de términos básicos sobre derechos humanos*, México, CDHDF/Universidad Iberoamericana, 2006.

Arendt, Hannah, *Los orígenes del totalitarismo*, México, Taurus, 2004.

Benhabib, Seyla, *Los derechos de los otros. Extranjeros, residentes y ciudadanos*, Barcelona, Gedisa, 2004.

Bobbio, Norberto, *El tiempo de los derechos*, Madrid, Sistema, 1991.

\_\_\_\_\_, *Igualdad y libertad*, Barcelona, Paidós/ICE/UAB, 1993.

Carbonell, Miguel, *Los derechos fundamentales en México*, México, UNAM/Porrúa/CNDH, 2004.

Carbonell, Miguel (comp.), *El principio constitucional de igualdad: lecturas de introducción*, México, CNDH, 2003.

Carta de las Naciones Unidas, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en San Francisco, California, el 26 de junio de 1945.

Carta Democrática Interamericana, aprobada por la Asamblea General de la OEA durante su 28° periodo ordinario de sesiones, Lima, Perú, 11 de septiembre de 2001.

Cisneros, Isidro H., *Los recorridos de la tolerancia: autores, creaciones y ciclos de una idea*, México, Océano, 1999.

Código Civil para el Distrito Federal, última reforma publicada en la *Gaceta Oficial del Distrito Federal* el 29 de julio de 2010.

Código Penal para el Distrito Federal, publicado en la *Gaceta Oficial del Distrito Federal* el 16 de julio de 2002.

Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, Observación General núm. 18, No discriminación, adoptada durante el 37° periodo de sesiones, 10 de noviembre de 1989.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, última reforma publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 29 de julio de 2010.

Convención Americana sobre Derechos Humanos, aprobada y suscrita en la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos en San José de Costa Rica, 22 de noviembre de 1969.

Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 2106 A (xx) del 21 de diciembre de 1965.

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 34/180 del 18 de diciembre de 1979.

Corcuera Cabezut, Santiago, *Derecho constitucional y derecho internacional de los derechos humanos*, México, Oxford University Press, 2002.

- Corcuera Cabezut, Santiago, y José Antonio Guevara, *México ante el sistema interamericano de protección a los derechos humanos*, México, CDHDF/Universidad Iberoamericana, 2003.
- Corte IDH, El Derecho a la Información sobre la Asistencia Consular en el Marco de las Garantías del Debido Proceso Legal, Opinión Consultiva oc-16/1999 del 1 de octubre de 1999, serie A, núm.16.
- Corte IDH, Otros Tratados. Objeto de la Función Consultiva de la Corte (artículo 64 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos), Opinión Consultiva oc-1/82 del 24 de septiembre de 1982, serie A, núm.1.
- Corte Suprema de Canadá, *Caso Law vs. Canadá* (Minister of Employment and Immigration), 1 S. C. R. 497, 1999.
- De la Torre Martínez, Carlos (coord.), *Derecho a la no discriminación*, México, UNAM/Conapred/CDHDF, 2006.
- Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 217 A (III) del 10 de diciembre de 1948.
- Ferrajoli, Luigi, *Derechos y garantías: la ley del más débil*, Madrid, Trotta, 2002.
- Goffman, Irving, *Estigma. La identidad deteriorada*, Buenos Aires, Amorrortu, 2001.
- Gutiérrez López, Roberto, *Cultura política y discriminación*, México, Conapred (Cuadernos de la igualdad, núm. 3), 2005.
- Habermas, Jürgen, *La inclusión del otro. Estudios de teoría política*, Barcelona, Paidós, 1999.
- IIDH, *Curso básico sobre derechos económicos, sociales y culturales (DESC)*, curso en línea, Aula Virtual del IIDH, 2005.
- Islas Azaïs, Héctor, *Lenguaje y discriminación*, México, Conapred (Cuadernos de la igualdad, núm. 4), 2005.
- Lafont, Cristina, *La razón como lenguaje*, Madrid, Visor, 1993.
- Lara, María Pía, *La democracia como proyecto de identidad ética*, Barcelona, Anthropos, 1992.
- Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, publicada en la *Gaceta Oficial del Distrito Federal* el 10 de junio de 2003.
- Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación en el Distrito Federal, publicada en la *Gaceta Oficial del Distrito Federal* el 19 de julio de 2006.

Nikken, Pedro, “El concepto de derechos humanos”, en *Estudios básicos de derechos humanos*, tomo I, San José de Costa Rica, IIDH, 1994.

Rawls, John, *Teoría de la justicia*, México, FCE, 2001.

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*, San José de Costa Rica, IIDH, 2001.

Rodríguez Zepeda, Jesús, *¿Qué es la discriminación y cómo combatirla?*, México, Conapred, 2004.

Salazar Carrión, Luis, *Democracia y discriminación*, México, Conapred (Cuadernos de la igualdad, núm. 5), 2005.

Sen, Amartya, *Desarrollo y libertad*, México, Planeta, 1998.

Serret, Estela, *Identidad femenina y proyecto ético*, México, Porrúa/UAM-Azcapozalco, 2007.

Spector, Horacio, “La filosofía de los derechos humanos”, en *Isonomía. Revista de Teoría y Filosofía del Derecho*, núm. 15, México, ITAM, octubre de 2001, pp. 7-53.

Touraine, Alain, *Igualdad y diversidad. Las nuevas tareas de la democracia*, México, FCE, 2000.

Walzer, Michael, *Tratado sobre la tolerancia*, Barcelona, Paidós, 1998.

Wieviorka, Michel, *El espacio del racismo*, Barcelona, Paidós, 1992.





*Sensibilización para la no discriminación y el respeto  
a la diversidad. Manual para el servicio público*  
se terminó de imprimir en diciembre de 2010 en los talleres  
de Corporación Mexicana de Impresión, S. A. de C. V.,  
General Victoriano Zepeda 22, col. Observatorio,  
del. Miguel Hidalgo, 11860 México, D. F.  
Para su composición se utilizaron tipos ITC Symbol Std  
de 10.5, 11, 15 y 22 ptos.  
El tiro fue de 1 000 ejemplares impresos en papel bond de 75 g.