

Dirección Ejecutiva de Educación en Derechos humanos

Igualdad y no discriminación

marzo 2022



APREN **DH** REMOTO



Igualdad y no discriminación

DIRECCIÓN EJECUTIVA DE EDUCACIÓN EN DERECHOS HUMANOS

Diseño de contenidos:

Alberto Juan Reséndiz

Marzo de 2022

Índice

Bienvenida del manual	4
Introducción	5
Objetivo.....	6
Módulo 1. La igualdad.....	7
Tema 1. ¿Qué es la igualdad?	7
Tema 2. Tipos de igualdad y su relación con la equidad.....	9
Módulo 2. El fenómeno de la discriminación.....	20
Tema 1. ¿Qué es la discriminación?	20
Tema 2. La no discriminación como derecho humano	23
Tema 3. Categorías sospechosas	31
Tema 4. Medidas para erradicar la discriminación: medidas de nivelación, medidas de inclusión y acciones afirmativas.....	37
Conclusión	43
Despedida.....	43
Bibliografía	45

Bienvenida del manual

En nuestro país la discriminación es una práctica recurrente hacia algunas personas o grupos y sus consecuencias impactan diversos aspectos de la vida de quienes la sufren, pues implica la pérdida y desigualdad de acceso a derechos universales, aislamiento, violencia e incluso en casos extremos pueden llegar a ocasionar la pérdida de la vida.¹

Bajo este contexto, el curso sobre **Igualdad y no discriminación** forma parte de las acciones que desde esta Comisión protectora de derechos humanos realizamos en materia de acceso a los derechos universales de las personas.

El curso tiene una duración de siete horas y está organizado en dos módulos; el primer módulo está orientado a la revisión conceptual de la igualdad, los tipos de igualdad y su relación con la equidad, en el segundo módulo revisaremos el fenómeno de la discriminación, las categorías sospechosas que la sustentan y las acciones que se han emprendido en materia de derechos humanos, para promover la “no discriminación” como un principio de actuación.

Antes de iniciar con el estudio de los temas es importante que realices la actividad diagnóstica pues te permitirá identificar los conocimientos previos que tienes sobre la temática que vamos a abordar, posteriormente revisa el contenido del curso, considera que para su estudio contarás con el apoyo de una persona facilitadora que te guiará durante una sesión de dos horas, que tendrás en Zoom. Para concluir con el curso, realiza el cuestionario final, el cual será considerado para tu acreditación y tendrá un valor del 100%.

Una vez explicado lo anterior, te damos la más cordial bienvenida. Esperamos que este viaje de aprendizaje sea placentero y te permita apropiarte de la igualdad y la no discriminación, como derechos y principios fundamentales en el trato con todas las personas que te rodean.

¡Sean bienvenidas, bienvenidos y bienvenides!

¹ Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, “Discriminación e igualdad”, disponible en <http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=65&id_opcion=110&op=110>, página consultada el 1 de marzo de 2022.

Introducción

El derecho a la igualdad y no discriminación de todas las personas es un derecho humano con reconocimiento jurídico y responde a las obligaciones adquiridas por el Estado mexicano para promover, respetar, proteger y garantizar el ejercicio pleno de los derechos humanos.

La discriminación es un fenómeno cultural que deteriora el reconocimiento de la dignidad humana en cualquier sociedad, por lo que todas aquellas manifestaciones y expresiones discriminatorias pueden detonar una violación a los derechos humanos. Por tanto, en el presente manual se analizará la importancia de defender el derecho a la igualdad y a la no discriminación, como elemento clave para proteger otros derechos.

Teniendo en cuenta que la igualdad y la no discriminación son inherentes a todas las personas, reconocerás por qué son considerados derechos llave, para acceder y proteger el ejercicio de otros derechos. En un primer momento explicaremos los contenidos relacionados con el derecho humano a la igualdad, conocerás su importancia, a partir del análisis de la igualdad sustantiva y analizarás su funcionamiento formal como un principio fundamental de aplicación de los derechos humanos a nivel nacional e internacional.

En un segundo momento, abordaremos el derecho a la no discriminación a partir del análisis de los componentes de las conductas discriminatorias, poniendo un especial énfasis en algo que llamamos las categorías sospechosas de la discriminación y los elementos detonantes de ésta dentro del ámbito de relación sociocultural.

Finalmente abordaremos algunos ejemplos de aplicación de estos derechos, a través del análisis de las medidas para la igualdad, en dónde las acciones a favor de estos derechos son fundamentales para hacer frente a las condiciones de desigualdad material y cultural entre las personas.

La igualdad y la no discriminación son pilares fundamentales para la construcción de una sociedad que respeta y promueve el reconocimiento de los derechos humanos; su conocimiento por parte de todas las personas servidoras públicas es necesario para salvaguardar los derechos humanos de la ciudadanía.

Esperamos que los contenidos y ejemplos que abordemos a lo largo de este manual puedan darte una mejor comprensión de los mismos, y que te sean de utilidad para un mejor desempeño de tus funciones.

Objetivo

Al estudiar este curso lograrás:

- Identificar el derecho a la igualdad y no discriminación como derecho rector, a través del reconocimiento de los factores de la desigualdad y discriminación, para la promoción de los derechos humanos de las personas.

Módulo 1. La igualdad

En este módulo revisarás el alcance y uso del concepto de igualdad en el ámbito de lo social, particularmente en el ámbito de los derechos humanos, poniendo especial atención al uso de la igualdad sustantiva como una acción de Estado necesaria para hacer frente a las diversas desigualdades entre las personas.

Reconocerás que la igualdad es un derecho y un principio protegido por ordenamientos jurídicos internacionales y nacionales, profundizarás en la revisión de los tipos de igualdad e identificarás cómo se complementan entre sí, y cómo a su vez se relacionan con el principio de equidad.

Tema 1. ¿Qué es la igualdad?

El concepto de *igualdad* ocupa un doble papel, como **derecho** y como **principio de aplicación de los derechos humanos**.



El reconocimiento de este doble papel abre la oportunidad a los Estados para afrontar y disminuir las brechas de desigualdad de toda la población y particularmente a los grupos que se encuentran en una situación de mayor desventaja y desigualdad social.

Elaboración propia a partir de: Compendio igualdad y no discriminación, Estándares Interamericanos, OEA/SER.L/V/II.171, aprobado por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos el 12 de febrero de 2019, pp. 22-26, disponible en <<https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Compendio-IgualdadNoDiscriminacion.pdf>>, página consultada el 1 de marzo de 2022.

En materia de derechos humanos, la igualdad nos brinda a todas las personas la posibilidad de recibir el mismo trato y las mismas oportunidades de acceso y ejercicio pleno de nuestros derechos y libertades.

En este contexto, podemos afirmar que:

Desde el punto de vista de los derechos humanos, la igualdad es una situación o contexto en la que las personas tienen los mismos derechos y las mismas oportunidades en un determinado aspecto o a nivel general. La igualdad no se refiere a la semejanza de capacidades y méritos o a cualidades físicas de los seres humanos, sino a un derecho humano autónomo.²

El compromiso con los derechos humanos supone pues que los Estados asuman en todo momento una postura en favor de la igualdad entre las personas y que, en ese sentido, todas estén en condiciones de disfrutar de ella, así como de todos los demás derechos, de los que son titulares.

En el entendido de que el derecho a la igualdad pertenece a todas las personas, se afirma que ésta guarda una importante relación con la universalidad³, como característica y principio rector de los derechos humanos que se basa en la **dignidad humana**.



“La dignidad humana es el derecho que tenemos todos los seres humanos a ser valorados como sujetos individuales y sociales, con nuestras características particulares, por el simple hecho de ser personas”.

La Agencia de la ONU para los Refugiados, “Derechos humanos: artículo 1, igualdad, libertad y dignidad”, disponible en <https://eacnur.org/blog/derechos-humanos-articulo-1-tc_alt45664n_o_pstn_o_pst/>, página consultada el 1 de marzo de 2022.

² Alda Facio, *La responsabilidad estatal frente al derecho humano a la igualdad*, Distrito Federal, CDHDF, 2016, p. 25, disponible en <https://piensadh.cd hdf.org.mx/images/publicaciones/otras_publicaciones/2014_la_responsabilidad_estatal.pdf>, página consultada el 1 de marzo de 2022.

³ Los derechos humanos tienen diversas características como: que son necesarios, imprescriptibles, integrales, progresivos y también **universales**, es decir, que les pertenecen a todas las personas independientemente de su edad, sexo, nacionalidad, etc.

El aspecto central de la universalidad de los derechos humanos es que todas las personas deben gozar de los mismos derechos en condiciones de igualdad, con independencia de las situaciones o condiciones particulares, es decir, que los derechos deben de ser reconocidos de forma igualitaria para todas las personas en todos los lugares.



Ilustración: Freepik, *Derechos humanos*, 2020, Freepik, disponible en <https://www.freepik.es/vector-gratis/personas-celebrando-dia-internacional-derechos-humanos_10503216.htm>.

Aunque la universalidad de los derechos humanos recupera la idea de que todas las personas son iguales ante la ley y poseen los mismos derechos, ésta también reconoce todo aquello que nos permite ser diferentes en el mundo. Por tanto, la universalidad comprende el derecho a la igualdad, a la diferencia y a la no discriminación.

Tema 2. Tipos de igualdad y su relación con la equidad

Desde la perspectiva de los derechos humanos, hablar de igualdad implica referirse a dos cuestiones: lo formal y lo sustantivo.⁴ Esta distinción se hizo necesaria porque se observó que el reconocimiento jurídico de la igualdad, no era suficiente para eliminar de manera inmediata las desventajas que obstaculizan el goce y ejercicio de los derechos humanos para las personas.

⁴ Compendio igualdad y no discriminación. Estándares Interamericanos, OEA/SER.L/V/II.171, aprobado por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos el 12 de febrero de 2019, pp. 34, disponible en <<https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Compendio-IgualdadNoDiscriminacion.pdf>>, página consultada el 1 de marzo de 2022.

A continuación, se describe en qué consiste cada una de ellas.

- **Igualdad formal**

Cuando hablamos de que todas las personas son iguales ante la ley, se hace referencia a la **igualdad formal o de iure**, la cual quiere decir que todas las personas en el ordenamiento jurídico nacional tienen los mismos derechos, por lo tanto, las autoridades, cada una en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de reconocerlos, respetarlos, protegerlos y garantizarlos sin distinción.

El reconocimiento de la igualdad no hace referencia a que todas las personas somos idénticas en capacidades, naturaleza o cualidades, por el contrario, se reconoce que son precisamente estas diferencias las que sustentan diversos tipos de discriminación, violencia y exclusión.

Para una mejor comprensión del concepto, se presentan los siguientes ejemplos:



Ejemplo

Un ejemplo de igualdad formal, sería el artículo 4 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que en su párrafo cuarto señala:

Toda persona tiene derecho a la protección de la salud. La Ley definirá las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud [...]. La Ley definirá un sistema de salud para el bienestar, con el fin de garantizar la extensión progresiva, cuantitativa y cualitativa de los servicios de salud para la atención integral y gratuita de las personas que no cuenten con seguridad social.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 5 de febrero de 1917; última reforma publicada el 28 de mayo de 2021, art. 4, disponible en <<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>>, página consultadas el 1 de marzo de 2022.



Fotografía: Ana Karen García, *Sistema de Salud Pública en México*, 2020, *El Economista*, disponible en <<https://www.economista.com.mx/estados/Los-retos-para-mejorar-el-sistema-de-salud-publica-en-Mexico-20190105-0001.html>>.

Esta normatividad garantiza el derecho a la salud para todas las personas, de forma integral y gratuita, incluso para aquellas que no cuentan con seguridad social, por lo tanto se está procurando, la igualdad formal de todas las personas ante la ley.



Ejemplo

Otro ejemplo de igualdad formal, lo podemos encontrar en el reconocimiento del derecho a la educación, establecido en el artículo 3 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que en su primer párrafo señala:

Toda persona tiene derecho a la educación. El Estado -Federación, Estados, Ciudad de México y Municipios- impartirá y garantizará la educación inicial, preescolar, primaria, secundaria, media superior y superior. [...]

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 5 de febrero de 1917; última reforma publicada el 28 de mayo de 2021, art. 3, disponible en <<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>>, página consultada el 1 de marzo de 2022.



Fotografía: Ana Karen García, *Educación en México*, 2017, Pixabay, disponible en <https://pixabay.com/es/photos/bandera-mexico-ni%c3%b1os-escuela-2731313/>.

La legislación en torno al derecho a la educación en la Constitución, garantiza la igualdad formal en el acceso a este derecho, desde la educación inicial hasta la educación superior.

- **Igualdad sustantiva**

Es la igualdad de hecho, de facto o material, es decir, que hace referencia a las obligaciones que tiene el Estado de combatir de manera real y eficaz todas las formas de desigualdad que enfrentan las personas en diversos ámbitos de la vida cotidiana removiendo los obstáculos políticos, económicos y sociales que las configuran y favoreciendo el acceso real al goce de sus derechos. De esta manera, la igualdad sustantiva ayuda a disminuir las brechas de desigualdad que existen entre las personas.



Ejemplo

Un ejemplo de igualdad sustantiva podría ser el de la creación y aplicación de los Programas de envejecimiento activo y saludable para personas mayores⁵, que pretenden mejorar sus condiciones de salud física y mental, para favorecer su participación dentro de su entorno social.



Fotografía: Julita, *Jardinería*, 2020, Pixabay, disponible en <https://pixabay.com/es/photos/sombrero-regadera-el-pensionista-5333130/>.

El ejemplo anterior, está orientado a mejorar las condiciones de salud y de vida de las personas mayores, y forman parte de las acciones a favor de la igualdad sustantiva, en donde las personas puedan disfrutar de sus derechos, dentro del más alto estándar del reconocimiento de los mismos.

⁵ Organización Panamericana de la Salud, "Envejecimiento saludable", disponible en <https://www.paho.org/es/envejecimiento-saludable>, página consultada el 1 de marzo de 2022.



Ejemplo

Otro ejemplo de igualdad sustantiva, lo podemos encontrar en el Programa de movilidad integrada, diseñada para personas con discapacidad en la Ciudad de México⁶, la cual consiste en otorgar una tarjeta llamada de “*gratuidad incluyente*” a las personas que cuentan con la Constancia de Discapacidad Permanente emitida por las autoridades competentes.



Fotografía: Gobierno de la Ciudad de México, *Metro CDMX*, 2016, Wikimedia Commons, disponible en <[https://commons.wikimedia.org/wiki/File:Metro_CDMX_IMG_0312_\(26109227061\).jpg](https://commons.wikimedia.org/wiki/File:Metro_CDMX_IMG_0312_(26109227061).jpg)>.

Las medidas implementadas en el ejemplo anterior, bajo la figura de igualdad sustantiva, buscan disminuir algunas las brechas de desigualdad que viven las personas con discapacidad.

⁶ Secretaría de Movilidad de la Ciudad de México SEMOVI, “Gratuidad tarjeta incluyente”, 2022, disponible en <<https://www.semovi.cdmx.gob.mx/movilidad-integrada/tarjeta-incluyente>>, página consultada el 1 de marzo de 2022.

En este sentido, en materia de derechos humanos es importante incorporar el principio de **equidad** para avanzar hacia la igualdad. A continuación se clarifica la función de los conceptos de equidad e igualdad en torno a los derechos humanos, pues no refieren a lo mismo.

- **Equidad**



La equidad no está reconocida como un derecho humano, pero es utilizada como un principio para crear e implementar acciones y políticas de Estado orientadas a eliminar la discriminación entre los sexos.

La equidad **constituye un principio** que está a favor de la protección del derecho a la igualdad de las personas, pues sirve para identificar sus condiciones específicas y particulares, así como sus principales necesidades para acceder con justicia y en igualdad de condiciones al uso, disfrute y beneficio de los bienes, servicios, recursos y oportunidades de la sociedad favoreciendo así, su inclusión en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.

Por otro lado, la **igualdad como derecho** se sustenta en la idea de que la ley reconoce y protege los derechos de todas las personas sin distinción, por lo que debe aplicarse de forma similar a cada persona con independencia de sus características.⁷

⁷ Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, publicada en la *Gaceta Oficial del Distrito Federal* el 24 de febrero de 2011; última reforma publicada en la *Gaceta Oficial de la Ciudad de México* el 9 de marzo del 2020, art. 2 disponible en <<https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfArticuladoFast.aspx?q=LWRa10cYaTep56eM7Q/WJH5a y97fXEGfv0qzEMUWUbb6IV3aXPPQJK5CGPQNGKKqno9SkxOuPcR6JJ63wG3cZQ==>>, página consultada el 1 de marzo de 2022.



Fotografía: Carlos Tagle, *Ciudad de México*, 2021, Pixabay, disponible en <https://pixabay.com/es/photos/ciudad-de-m%C3%A9xico-m%C3%A9xico-arquitectura-5903871/>.

Una vez aclarada la diferencia entre equidad e igualdad, es importante mencionar que diferentes ordenamientos jurídicos a nivel nacional e internacional reconocen y protegen el derecho humano a la igualdad de todas las personas, entre los que destacan la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En su artículo 1º, señala que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”.

Declaración
Universal de los
Derechos Humanos



En el artículo 4º, especifica que “la mujer y el hombre son iguales ante la ley”.

Constitución Política
de los Estados
Unidos Mexicanos



Elaboración propia a partir de: Declaración Universal de los 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, art. 1, disponible en <<https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>>, página consultada el 1 de marzo de 2022 y Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 5 de febrero de 1917; última reforma publicada el 28 de mayo de 2021, art. 4, disponible en <<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>>, página consultadas el 1 de marzo de 2022.

Estos instrumentos en materia de derechos humanos no reconocen a la equidad como un derecho, sino como un principio y una herramienta fundamental que contribuye al ejercicio del derecho a la igualdad.



En materia de derechos humanos, el concepto de igualdad va de la mano con el derecho de no discriminación, es así que en los tratados sobre derechos humanos se protege la igualdad de las personas y al mismo tiempo se prohíbe todo tipo de discriminación.

Por tanto, la igualdad a partir de los derechos humanos exige un tratamiento no discriminatorio para todas las personas, mientras que, la equidad como principio de aplicación sirve para reconocer e identificar circunstancias y contextos diferenciados entre las personas para favorecer la aplicación de la igualdad entre las mismas.



Ejemplo

El principio de equidad puede ser aplicado en diversas acciones en materia de política pública, tal es el caso del Programa de Derechos Humanos de la Ciudad de México⁸, que contempla diversas acciones estratégicas bajo el principio de equidad, por ejemplo:

- Crear mecanismos de expresión y participación de niñas, niños y adolescentes en asuntos de su interés.
- Celebrar convenios con empresas para favorecer la contratación laboral de personas con discapacidad.
- Fomentar proyectos sobre medicina tradicional de pueblos y comunidades indígenas.



Fotografía: Secretaría de cultura de la Ciudad de México, *Taller de medicina tradicional*, 2017, Flickr, disponible en <<https://www.flickr.com/photos/culturacdmx/37032824565>>.

En conclusión, la igualdad de todas las personas como derecho y como principio está protegido por instrumentos jurídicos a nivel nacional e internacional, y de

⁸ Programa de Derechos Humanos de la Ciudad de México, disponible en <<https://pdh.cdmx.gob.mx/programa>>, página consultada el 1 de marzo de 2022.

forma paralela se coadyuva de la aplicación del principio de equidad, cuyo objetivo es garantizar la dignidad humana de las personas que se encuentran en una situación de desventaja y desigualdad social.

Módulo 2. El fenómeno de la discriminación

En este módulo revisarás el concepto de discriminación y cómo éste ha permeado en las relaciones sociales de nuestro país, favoreciendo situaciones de desigualdad. Identificarás algunas prácticas discriminatorias que vulneran los derechos humanos de las personas, reconocerás el derecho a la no discriminación como un derecho que permite el disfrute de otros derechos humanos y que por lo tanto está protegido por ordenamientos jurídicos internacionales, nacionales y locales.

A través del análisis de ejemplos, podrás visualizar prácticas que vulneran el derecho a la igualdad y no discriminación, las categorías sospechosas que pueden detonar una conducta discriminatoria y finalmente revisarás las medidas para erradicar la discriminación a partir de la nivelación, la inclusión y las acciones afirmativas.

Tema 1. ¿Qué es la discriminación?

El fenómeno de la discriminación en México y en el mundo no es una problemática nueva; sin embargo, el proceso político y jurídico de protección de las personas en contra de las prácticas discriminatorias en el país, si es muy reciente.



La discriminación, como una práctica de desigualdad real, es un fenómeno complejo de carácter social y cultural que, entre otras cosas, vulnera la dignidad humana, los derechos y las libertades fundamentales de las personas.

Este fenómeno se manifiesta como una práctica sociocultural que se encuentra arraigada en las costumbres, en las creencias, en las ideas, en las conductas y en general en las diversas interacciones humanas.



Ilustración: Fundación Luz Casanova, *Entidades desiguales*, 2022, Fundación Luz Casanova, disponible en <https://proyectosluzcasanova.org/el-valor-ejemplarizante-de-las-pequenas-entidades-en-igualdad/>.

Existen diferentes definiciones acerca del concepto discriminación. Para los fines de este curso, queremos compartir tres que te permitirán comprender de una manera clara lo que implica analizar este fenómeno, desde una perspectiva sociocultural y jurídica.

1. Conducta cultural sobre la base de un prejuicio o estigma



“La discriminación es una conducta, culturalmente fundada, y sistemática y socialmente extendida, de desprecio contra una persona o grupo de personas sobre la base de un prejuicio negativo o un estigma relacionado con una desventaja inmerecida, y que tiene por efecto (intencional o no) dañar sus derechos y libertades fundamentales. Se trata, en primer lugar, de una conducta con raíces culturales profundas y socialmente extendida (...) Su lógica de funcionamiento se halla en la expresión sistemática de desprecio hacia determinados grupos a los que los prejuicios o los estigmas (ambos socialmente contruidos, pero no defendibles racionalmente) han individualizado, separado y señalado”.

Jesús Rodríguez Zepeda, *Un marco teórico para la discriminación*. Colección Estudios número 2, México, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación CONAPRED, 2006, p. 47, disponible en https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/marco%20teorico%20para%20la%20discriminacion-Ax.pdf, página consultada el 1 de marzo de 2022.

2. Expresión sistemática de desprecio



“La discriminación se trata, en primer lugar, de una conducta con raíces culturales profundas y socialmente extendida. Esto implica que no puede reducirse a una mera suma de actos discretos o individuales ni a una cuestión de gustos personales o de libertad de opinión. Su lógica de funcionamiento se halla en la expresión sistemática de desprecio hacia determinados grupos”.

Jesús Rodríguez Zepeda, *Un marco teórico para la discriminación*. Colección Estudios número 2, México, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación CONAPRED, 2006, p. 48, disponible en https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/marco%20teorico%20para%20la%20discriminacion-Ax.pdf, página consultada el 1 de marzo de 2022.

3. Distinción que obstaculiza el goce de derechos humanos y libertades



“Discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo;

También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia”.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 11 de junio del 2003; última reformada publicada el 22 de noviembre del 2021, art. 1 frac. III, disponible en <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPED.pdf>, página consultada el 1 de marzo 2022.

Estas definiciones, permiten entender que la discriminación es una práctica de carácter social y cultural profundamente arraigada que violenta los derechos humanos de las personas. Por ello, en el siguiente apartado vamos a analizar por qué la no discriminación es considerada un derecho humano y la importancia de su reconocimiento formal.

Tema 2. La no discriminación como derecho humano

La no discriminación es considerada un *derecho llave*, pues permite acceder al ejercicio de otros derechos humanos. En este sentido, cuando se protege el legítimo derecho de las personas a no ser discriminadas, se protegen simultáneamente otros derechos humanos. Por el contrario, cuando una práctica discriminatoria es violatoria de los derechos humanos, puede afectar simultáneamente el acceso a otros derechos.



Ejemplo

Un ejemplo de lo anterior lo podemos observar en un caso de discriminación laboral hacia las mujeres en el tema de despido por embarazo.

Piensa en el caso de una mujer trabajadora con algunas semanas de embarazo, quien se ve en la obligación de hacer del conocimiento de su situación a la parte empleadora.

Evidentemente tiene la necesidad y el derecho de acudir a sus citas de control prenatal para cuidar de su salud y de la salud de su bebé que está por nacer. También tiene el derecho a recibir su licencia de maternidad con goce de sueldo, unos días antes y posteriores al parto, para poder favorecer el cuidado de su salud a su hijo o hija; y además el derecho a ejercer la lactancia materna en horarios determinados una vez que regrese a sus actividades laborales.



Fotografía: Wattana Loyma, *Embarazo*, 2021, Pixabay, disponible en <https://pixabay.com/es/photos/embarazada-mujer-barriga-madre-6178270/>.

Del ejemplo anterior pueden desprenderse diversas malas prácticas por parte de la parte empleadora, como por ejemplo, ser despedida de su trabajo por hecho de estar embarazada, o también ser acosada u hostigada laboralmente durante el embarazo para que se vea en la necesidad de renunciar de manera voluntaria; pueden impedirle asistir a su control de citas y consultas, obstaculizando el acceso al derecho a la salud de ambas personas; e incluso después del parto, le pueden obstruir su derecho al horario de trabajo para la lactancia materna en beneficio de su bebé, entre muchas otras malas prácticas.



Cuando a una mujer embarazada se le obstaculiza el derecho a la salud antes y después del parto y se prohíbe el derecho de lactar o es despedida por la parte empleadora o patronal, sin justificación objetiva y razonable, hablamos de actos discriminatorios.

Ahora bien, existen ordenamientos jurídicos internacionales, nacionales y locales que contienen referencias a la prohibición de la discriminación. A continuación, se mencionan los más representativos:

- **Ordenamientos jurídicos internacionales**

Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia



Artículo 1, primer párrafo:

“Discriminación es cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia, en cualquier ámbito público o privado, que tenga el objetivo o el efecto de anular o limitar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de uno o más derechos humanos o libertades fundamentales consagrados en los instrumentos internacionales aplicables a los Estados partes.

La discriminación puede estar basada en motivos de nacionalidad, edad, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, idioma, religión, identidad cultural, opiniones políticas o de cualquier otra naturaleza, origen social, posición socio económica, nivel de educación, condición migratoria, de refugiado, repatriado, apátrida o desplazado interno, discapacidad, característica genética, condición de salud mental o física, incluyendo infectocontagiosa, psíquica incapacitante o cualquier otra”.

Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas durante su 43 período ordinario de sesiones, La Antigua, Guatemala, 5 de junio de 2013, art. 1, disponible en

<https://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_A-69_discriminacion_intolerancia.asp>, página consultada el 1 de marzo de 2022.

Declaración Universal de los Derechos Humanos



Artículo 2

“Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamadas en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra distinción. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquiera otra limitación de soberanía”.

Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución 217 A (III) del 10 de diciembre de 1948, art. 2, disponible en <<https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>>, página consultada el 1 de marzo de 2022.

- **Ordenamientos jurídicos nacionales**

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos



Artículo 1, quinto párrafo:

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

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 5 de febrero de 1917; última reforma publicada el 28 de mayo de 2021, art. 1, disponible en <<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>>, página consultada el 1 de marzo de 2022.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación



Artículo 4

“Queda prohibida toda práctica discriminatoria que tenga por objeto o efecto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades en términos del artículo 1o. constitucional y el artículo 1, párrafo segundo, fracción III de esta Ley.”

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 11 de junio de 2003; última reforma publicada el 22 de noviembre de 2021, art. 4, disponible en <<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPED.pdf>>, página consultada el 1 de marzo de 2022.

- **Ordenamientos jurídicos locales**

Constitución Política de la Ciudad de México



Artículo 4, apartado C

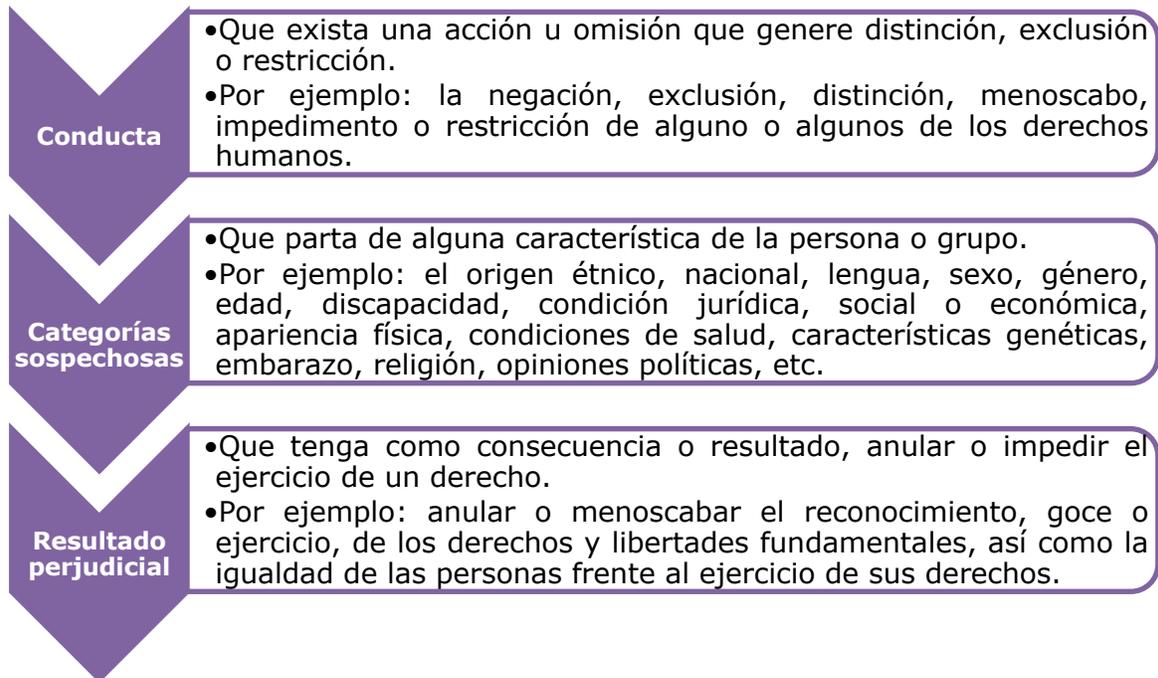
“1. La Ciudad de México garantiza la igualdad sustantiva entre todas las personas sin distinción por cualquiera de las condiciones de diversidad humana. Las autoridades adoptarán medidas de nivelación, inclusión y acción afirmativa.

2. Se prohíbe toda forma de discriminación, formal o de facto, que atente contra la dignidad humana o tenga por objeto o resultado la negación, exclusión, distinción, menoscabo, impedimento o restricción de los derechos de las personas, grupos y comunidades [...]”.

Constitución Política de la Ciudad de México, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 29 de enero de 2016; última reforma publicada el 5 de febrero de 2017, art. 4, disponible en <<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>>, página consultada el 1 de marzo de 2022.

El marco de protección del derecho a la no discriminación es muy amplio, por ello los ordenamientos jurídicos previamente revisados, puntualizan en sancionar aquellas acciones que puedan tener como consecuencia que el fenómeno de la discriminación ocurra.

La perspectiva jurídica señala que este fenómeno siempre ocurre bajo la presencia de tres elementos relacionados entre sí. En el siguiente recurso identifica cuáles son y las implicaciones de cada uno.



Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México, publicada en el *Gaceta Oficial del Distrito Federal* el 25 de febrero de 2011; última reformada publicada en la *Gaceta Oficial de la Ciudad de México* el 9 de marzo de 2020, art. 5, disponible en <<https://legislacion.scjn.gob.mx/buscador/paginas/wfArticuladoFast.aspx?q=LWRa10cYaTep56eM7Q/WJH5ay97fXEGfv0qzEMUWUbb6IV3aXPPQJK5CGPQNGKKqno9SkxOuPcR6JJ63wG3cZQ==>>, página consultada el 1 de marzo de 2022.

En este sentido, se puede decir que se determinará la existencia de un acto discriminatorio cuando concurra lo siguiente:



Conducta

De hacer o no hacer

Realizada de manera individual, grupal o institucional, que sin ser objetiva, racional o proporcional, de manera directa o indirecta, en forma intencionada o no, propicie un trato de inferioridad, distinción, exclusión o restricción.

Categorías sospechosas

Nexo causal entre la conducta y el efecto

Que esté motivado por una característica de la persona, tal como su origen étnico o nacional, color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.



Resultado perjudicial

Efecto derivado de la conducta

Que tenga como resultado impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o el ejercicio de uno o más derechos humanos y /o libertades, en especial la igualdad real de oportunidades y de trato de las personas.

Elaboración propia a partir de: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, "Qué es la Discriminación", disponible en http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=65&id_opcion=110&op=110, página consultada el 1 de marzo de 2022.

Para una mejor comprensión, a continuación te presentamos un ejemplo en el que se visualiza la existencia de un acto discriminatorio a partir de los tres elementos mencionados.



Ejemplo

Piensa en el caso de un anuncio de contratación laboral para una persona encargada de una farmacia. La parte empleadora, solicita algunos requisitos necesarios, entre ellos, el grado de estudios requerido, la experiencia o conocimiento del medio, la disponibilidad de horario e incluso vivir cerca de la zona de trabajo, pero también solicita que sea una persona menor de 35 años.

Este último requisito, no tiene ningún sustento objetivo y rompe la igualdad de oportunidades por una cuestión de edad.



Fotografía: Eliazar Parra Cárdenas, *Farmacia*, 2006, Flickr, disponible en <https://www.flickr.com/photos/eliazar/115576848/>.

En el ejemplo anterior, podríamos identificar los elementos de la siguiente forma:



El fenómeno de las prácticas y las conductas discriminatorias y el trato desigual entre las personas, muchas veces se da a partir de algún elemento de la personalidad o de la pertenencia de alguna persona. En el siguiente apartado vamos a revisar las llamadas categorías sospechosas de la discriminación, para poder entender cómo se detonan las prácticas discriminatorias.

Tema 3. Categorías sospechosas

Las diferentes definiciones y ejemplos que hemos compartido sobre la discriminación, señalan un listado largo de elementos o características de las personas que pueden ser detonantes para la realización de una conducta discriminatoria.



iPara recordar!

El tema de las categorías sospechosas en el ámbito de la discriminación, hace referencia a aquellos elementos personales, de identidad o de pertenencia a algún grupo social, por los cuales se puede detonar una conducta discriminatoria.

Existen ordenamientos jurídicos internacionales y nacionales sobre el derecho de las personas a no ser discriminadas que refieren a las categorías sospechosas

que generan discriminación. Por ejemplo, a nivel nacional la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México⁹, en su artículo 5, señala lo siguiente:

Queda prohibida la discriminación por razón de su origen étnico, nacional, raza, lengua, sexo, género, identidad indígena, identidad de género, expresión de rol de género, edad, discapacidad, condición jurídica, social o económica, apariencia física, condiciones de salud, características genéticas, embarazo, religión, opiniones políticas, académicas o filosóficas, identidad o filiación política, orientación sexual o preferencia sexual, estado civil, por su forma de pensar, vestir, actuar, gesticular, por tener tatuajes o perforaciones corporales, por consumir sustancias psicoactivas o cualquier otra.

Lo anterior permite observar que las categorías sospechosas están centradas en la distinción basada en algún aspecto característico de las personas o de su identidad, lo cual obstaculiza el acceso al derecho a la igualdad. En este sentido, siempre que estemos frente a un trato distinto o una exclusión generada por estos motivos, podríamos estar ante un posible acto de discriminación.

Para una mejor comprensión sobre el funcionamiento de las prácticas discriminatorias por motivo de alguna categoría sospechosa se presentan los siguientes ejemplos:

- **Discriminación por tener tatuajes o perforaciones corporales**

⁹ Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México, publicada en la *Gaceta Oficial del Distrito Federal* el 24 de febrero del 2011, última reformada publicada en la *Gaceta Oficial de la Ciudad de México* el 14 de octubre del 2020, art. 5, disponible en <https://data.consejeria.cdmx.gob.mx//images/leyes/leyes/LEY_PARA_PREVENIR_Y_ELIMINAR_LA_DISCRIMINACION_DE_LA_CDMX_4.pdf>, página consultada el 1 de marzo de 2022.



Ejemplo

Piensa en el caso de una entrevista de trabajo, donde una persona que cubre el perfil solicitado para una vacante en cuanto a grado de estudios, experiencia, conocimiento técnico, disponibilidad de tiempo y buenas referencias, acude con el personal de recursos humanos.

Esta persona tiene algunos tatuajes visibles en su brazo derecho y la política de la empresa enmarca el no contratar a personas con tatuajes o perforaciones por asuntos de imagen corporativa.



Fotografía: (s.a.), *Tatuaje*, 2017, Pxhere, disponible en <<https://pxhere.com/es/photo/1405659>>.

El ejemplo anterior permite identificar la lógica bajo la cual algunas empresas y personas empleadoras desarrollan prácticas discriminatorias, obstruyendo el legítimo derecho al trabajo, y todos los demás derechos a los que podría tener acceso a partir del trabajo mismo, como pagar su alimentación, una vivienda, tener acceso a la salud, a la seguridad social, entre otros.



La discriminación laboral por apariencia o a causa de tener tatuajes, implica la negación de acceso al derecho a igualdad, pero también cuestiona el desempeño o capacidad de una persona con base en un prejuicio y señalamiento negativo de la imagen, y el reducir o minimizar el valor y la capacidad de una persona en el ámbito laboral a partir de su apariencia, es un acto de discriminación.

- **Discriminación por origen étnico**



Ejemplo

Ahora piensa en el caso de una mujer indígena que se desempeña como trabajadora del hogar y que es señalada como presunta responsable por el hurto de una cantidad económica en el domicilio en donde trabaja.

Esta mujer indígena, no habla ni entiende muy bien el español y además no conoce sobre los procedimientos jurídicos en situaciones de este tipo, pese a este contexto es detenida y presentada ante el ministerio público por la situación señalada.



Fotografía: Cecilia Nava, *Trabajadora doméstica*, 2020, El Sol de México, disponible en <https://www.elsoldemexico.com.mx/metropoli/cdmx/empleada-del-hogar-si-trabajas-en-cdmx-y-te-despidieron-aqui-te-decimos-que-hacer-telefonos-contacto-sirvientas-5035341.html> .

En el ejemplo anterior, al tratarse de una mujer indígena, se debe salvaguardar el acceso otros derechos, por ejemplo, el de contar con una defensa jurídica gratuita asignada por los tribunales del Estado y el de contar para su defensa con una persona traductora certificada de su lengua materna, para que esta pueda traducir de manera clara los motivos por los cuales se le acusa y esclarecer su declaración sobre los hechos nombrados.



Garantizar estos derechos constituye una obligación de Estado e implica el acceso a la justicia, por lo tanto ninguno debe ser negado y en caso de hacerlo se podría observar una situación de discriminación en materia de acceso a la justicia, lo cual atenta contra otros derechos humanos.

- **Discriminación por orientación sexual**



Ejemplo

Por último, una persona del sexo masculino contrata un paquete todo incluido para dos personas en una agencia de viajes, pero al llegar al hotel en donde tienen la reservación, no se les permite el ingreso a la habitación por tratarse de dos personas del mismo sexo, y las políticas del hotel señalan que tienen el derecho a reservarse la admisión a personas del mismo sexo, por suponer que realizarán escándalos y actos inmorales durante su estancia.



Fotografía: StockSnap, *Pareja*, 2017, Pixabay, disponible en <https://pixabay.com/es/photos/gente-hombre-pareja-lgbt-2577925/>.

En el ejemplo anterior, la categoría sospechosa que detona la práctica discriminatoria recae sobre la orientación sexual, al no existir razones objetivas ni jurídicas para negar un servicio que ya ha sido pagado.



En la actualidad las prácticas discriminatorias con motivo de la orientación sexual han cobrado especial relevancia. Por ello, el Estado ha puesto en marcha, diversos mecanismos de acción en materia jurídica para prevenir y erradicar situaciones de discriminación que atenten contra los derechos de las personas que pertenecen a la comunidad LGBTTTIQ+.

Como puedes observar, las categorías sospechosas ocupan un lugar preponderante en el ámbito de la discriminación y dentro de la importancia de la protección de todas las personas. Bajo este contexto, es muy importante favorecer o realizar acciones a favor de una cultura de no discriminación y del trato igualitario, por lo tanto, se debe afirmar que los derechos humanos de todas las personas deben ser reconocidos y protegidos en las mismas condiciones de igualdad y no discriminación, sin distinción alguna.

Para concluir este tema y a manera de ejercicio, te invitamos a reflexionar sobre la siguiente pregunta:



¿Es posible modificar las ideas y creencias que detonan un trato discriminatorio?

Para concluir con el estudio de este módulo, en el siguiente apartado, se explican las obligaciones estatales en relación a los derechos de igualdad y no discriminación de todas las personas, bajo la aplicación de las medidas para erradicar la discriminación, a partir del reconocimiento de las atribuciones y competencias de las diversas autoridades, para hacer frente al fenómeno de la desigualdad entre las personas.

Tema 4. Medidas para erradicar la discriminación: medidas de nivelación, medidas de inclusión y acciones afirmativas

En este apartado vas a conocer algunas medidas para erradicar la discriminación.



Las medidas para la igualdad o medidas para erradicar la discriminación, son acciones de Estado que sirven para respetar, proteger, promover y garantizar el derecho a la igualdad y no discriminación de todas las personas, y forman parte de las obligaciones del Estado en materia de derechos de igualdad y no discriminación.

Estas medidas son acciones deliberadas de gobierno, que las instituciones públicas determinan dentro del ámbito de sus obligaciones en derechos humanos, para corregir las condiciones de desigualdad hacia las personas y grupos poblacionales discriminados.

En este sentido resulta importante enfatizar en el papel del Estado como encargado de implementar políticas antidiscriminatorias con base en el marco jurídico del derecho a la no discriminación y de las medidas para la igualdad.



iPara recordar!

Las medidas de igualdad son una herramienta que ayuda a los poderes públicos a cumplir con sus obligaciones democráticas y de derechos humanos hacia la población.

Existen tres tipos de medidas, que los ordenamientos jurídicos reconocen para hacer efectivo el derecho a la no discriminación.



A continuación se presenta en qué consiste cada medida y algunos ejemplos.

- **Medidas de nivelación**

Las medidas de nivelación son aquellas acciones orientadas a eliminar los obstáculos físicos, de comunicación, normativos o de otro tipo, para hacer efectivo el ejercicio de los derechos y libertades de las personas y grupos poblacionales.¹⁰

¹⁰ Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 11 de junio del 2003; última reformada publicada el 22 de noviembre del 2021, art. 15 Quáter, disponible en <<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPED.pdf>>, página consultada el 1 de marzo de 2022.



Ejemplo

Algunas medidas de nivelación son:

- La construcción de rampas de acceso para personas en silla de ruedas.
- La presencia de intérpretes de lengua materna para personas indígenas, en algún caso de acceso a la justicia y/o el debido proceso.
- La construcción de elevadores para personas adultas y personas con discapacidad para acceso a servicios.
- Cajones de estacionamiento diferenciados para personas con discapacidad en oficinas públicas, restaurantes y centros comerciales.
- Semáforos auditivos en los espacios públicos.



Fotografía: Silviayesica, *Rampa a la biblioteca ITESM Chiapas*, 2017, Wikimedia Commons, disponible en https://es.wikipedia.org/wiki/Archivo:Rampa_a_la_biblioteca_ITESM_Chiapas.jpg.

• Medidas de inclusión

Las medidas de inclusión son aquellas acciones preventivas o correctivas que eliminan las distinciones que pueden ser desventajosas, excluyentes o que reproducen la discriminación.¹¹

¹¹ Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 11 de junio del 2003; última reformada publicada el 22 de noviembre del 2021, art.15 Quintus, disponible en <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPED.pdf>, página consultada el 1 de marzo de 2022.



Ejemplo

Algunas medidas de inclusión son:

- El reconocimiento jurídico a pueblos y comunidades indígenas de conservar y promover la lengua materna y de contar con sus propios marcos normativos.
- La elaboración de protocolos de actuación para la impartición de justicia dirigida a la comunidad LGBTTTTIQA+.
- La elaboración de protocolos para adoptar las medidas tendientes a garantizar a las personas trans el ejercicio del voto en igualdad de condiciones y sin discriminación en todos los tipos de elección y mecanismos de participación ciudadana.
- El diseño de protocolos de atención a los derechos sexuales y reproductivos de las personas con discapacidad en el sector salud.



Para proteger a las personas LGBTI los Estados deben combatir la impunidad.

Fotografía: Comisión Interamericana de Derechos Humanos, *Reconocimiento de derechos de personas LGBTI (2019)*, 2019, Flickr, disponible en <<https://www.flickr.com/photos/cidh/48299753466/in/album-72157709683507241/>>.

- **Acciones afirmativas**

Las acciones afirmativas son aquellas políticas públicas de tipo especial, temporal y específica, sirven para corregir de manera incisiva la discriminación que se sostiene mientras subsiste una situación particular, por lo que deben ser adecuadas y proporcionales a la mismas¹².



Ejemplo

Algunas acciones afirmativas son:

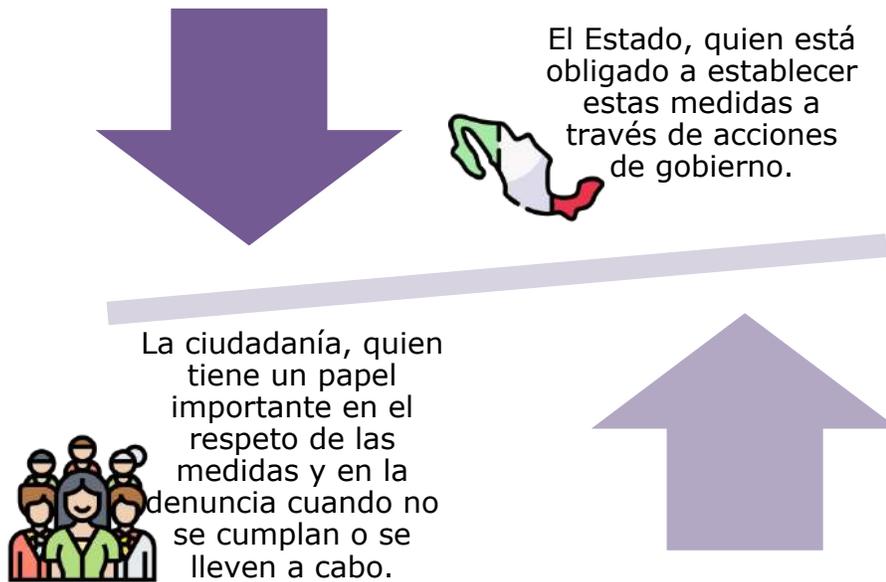
- Seguro de desempleo para mujeres embarazadas en situación de discriminación laboral.
- La credencialización de personas con discapacidad para su registro de acceso a servicios y medidas de igualdad.
- La división de vagones por sexo en el transporte público.
- La creación de lineamientos institucionales para promover el uso de un lenguaje incluyente y una imagen de las mujeres libre de prejuicios y estereotipos.



Fotografía: Wotancito, *División de vagones exclusivos en metro 2*, 2016, Wikimedia Commons, disponible en <https://commons.wikimedia.org/wiki/File:Divisi%C3%B3n_de_vagones_exclusivos_en_metro_2.jpg>.

¹² *Ibíd*em, art.15 Séptimus.

Es importante que tengas presente, que en la implementación de las medidas para la igualdad hay una corresponsabilidad compartida:



En este sentido, las medidas de igualdad no son privilegios para algunas personas o grupos poblacionales, sino que son acciones de gobierno para disminuir la desigualdad y para fortalecer la igualdad sustantiva en la vida cotidiana de las personas.

En síntesis, el derecho a la igualdad atañe a aquel derecho atribuible a todo ser humano de ser respetado y a gozar de todas las prerrogativas que le son reconocidas, sin importar su nacionalidad, origen étnico, orientación o preferencia sexual, etc., y corresponde al derecho que toda persona posee a no ser discriminada por condiciones o razones específicas.¹³

Una vez explicado lo anterior, estamos seguros de que en este momento, cuentas elementos suficientes para poder comprender los alcances que conlleva el reconocimiento de la igualdad y la no discriminación en el ámbito de los derechos humanos. Esperamos que la información que aquí te hemos

¹³ Aída Figueroa Bello, "Igualdad y no Discriminación en el marco jurídico mexicano. Alcances y perspectivas", en Aída Figueroa Bello (coord.), *Los derechos humanos en los umbrales del siglo XXI: una visión interdisciplinar*, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 2019, p. 59, disponible en <<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3079/4.pdf>>, página consultada el 1 de marzo de 2022.

compartido te permita mejorar en el desarrollo de tus actividades laborales, pero sobre todo, que te sea útil en tu vida personal.

Conclusión

Cómo pudiste identificar, el derecho de todas las personas a la igualdad y a la no discriminación se encuentra reconocida en nuestro país, en diversas leyes nacionales y en la normatividad internacional. Por lo tanto, la igualdad y la no discriminación son tanto un derecho fundamental, como un principio de aplicación al que están obligados los Estados para proteger y garantizar los derechos humanos de todas las personas.

Es importante recordar que los Estados están obligados a abstenerse de realizar acciones que estén orientadas a generar o reproducir prácticas discriminatorias ya sean de forma directa o indirecta, del mismo modo, los Estados están obligados a adoptar medidas positivas para revertir situaciones y circunstancias de desigualdad, con la intención de favorecer el derecho a la igualdad de todas las personas.

Como pudiste reconocer, las acciones afirmativas y las medidas de igualdad, son acciones importantes para favorecer una cultura de igualdad y no discriminación, y recaen dentro del ámbito de atribuciones y facultades que cada entidad tiene dentro de su propia normatividad, para avanzar en la lucha contra de la discriminación, y sobre todo, para avanzar hacia la construcción de un país en donde se respeten y se protejan los derechos humanos de todas las personas.

Despedida

Hemos llegado al final, esperamos que el recorrido que realizaste para estudiar todas las temáticas del curso **Igualdad y no discriminación**, haya sido gratificante y que cumpliera con tus expectativas de aprendizaje.

Deseamos que esta nueva modalidad educativa que implementamos desde la Comisión, despierte tu interés y contribuya en tu formación sobre derechos humanos.



¡Te invitamos a continuar aprendiendo en esta materia, consulta nuestro catálogo de cursos y participa en ellos!

Te deseamos lo mejor y no olvides, que los derechos humanos son tus derechos y aprender sobre ellos, te permitirá aplicarlos como ejes rectores en el desarrollo de tu vida diaria, mejorando así las relaciones sociales con nuestros semejantes.

Bibliografía

Módulo 1. La igualdad

Compendio igualdad y no discriminación, Estándares Interamericanos, OEA/SER.L/V/II.171, aprobado por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos el 12 de febrero de 2019, 184 pp., disponible en <<https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Compendio-IgualdadNoDiscriminacion.pdf>>, página consultada el 1 de marzo de 2022.

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, "Qué es la Discriminación", disponible en <http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=65&id_opcion=110&op=110>, página consultada el 1 de marzo de 2022.

Constitución Política de la Ciudad de México, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 29 de enero de 2016; última reforma publicada el 5 de febrero de 2017, disponible en <<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>>, página consultada el 1 de marzo de 2022.

Declaración Universal de los 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, disponible en <<https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>>, página consultada el 1 de marzo de 2022.

Facio, Alda, *La responsabilidad estatal frente al derecho humano a la igualdad*, Distrito Federal, CDHDF, 2016, 72 pp., disponible en <https://piensadh.cd hdf.org.mx/images/publicaciones/otras_publicaciones/2014_la_responsabilidad_estatal.pdf>, página consultada el 1 de marzo de 2022.

La Agencia de la ONU para los Refugiados, "Derechos humanos: artículo 1, igualdad, libertad y dignidad", disponible en <https://eacnur.org/blog/derechos-humanos-articulo-1-tc_alt45664n_o_pstn_o_pst/>, página consultada el 1 de marzo de 2022.

Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, publicada en la *Gaceta Oficial del Distrito Federal* el 24 de febrero de 2011; última reforma publicada en la *Gaceta Oficial de la Ciudad de México* el 9 de marzo del 2020, disponible en <<https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfArticuladoFast.aspx?q=LWRa10cYaTep56eM7Q/WJH5ay97fXEGfv0qzEMUWUbB6IV3aXPPQJ>>

K5CGPQNGKKqno9SkxOuPcR6JJ63wG3cZQ==>, página consultada el 1 de marzo de 2022.

Organización Panamericana de la Salud, "Envejecimiento saludable", disponible en <<https://www.paho.org/es/envejecimiento-saludable>>, página consultada el 1 de marzo de 2022.

Programa de Derechos Humanos de la Ciudad de México, disponible en <<https://pdh.cdmx.gob.mx/programa>>, página consultada el 1 de marzo de 2022.

Secretaría de Movilidad de la Ciudad de México SEMOVI, "Gratuidad tarjeta incluyente", 2022, disponible en <<https://www.semovi.cdmx.gob.mx/movilidad-integrada/tarjeta-incluyente>>, página consultada el 1 de marzo de 2022.

Módulo 2. El fenómeno de la discriminación

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, "Discriminación e igualdad", disponible en <http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=65&id_opcion=110&op=110>, página consultada el 1 de marzo de 2022.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 5 de febrero de 1917; última reforma publicada el 28 de mayo de 2021, disponible en <<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>>, página consultadas el 1 de marzo de 2022.

Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas durante su 43 período ordinario de sesiones, La Antigua, Guatemala, 5 de junio de 2013, disponible en <https://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_A-69_discriminacion_intolerancia.asp>, página consultada el 1 de marzo de 2022.

Declaración Universal de los 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, disponible en <<https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>>, página consultada el 1 de marzo de 2022.

Figuroa Bello, Aída, "Igualdad y no Discriminación en el marco jurídico mexicano. Alcances y perspectivas", en Figuroa Bello, Aída (coord.), *Los derechos humanos en los umbrales del siglo XXI: una visión interdisciplinaria*, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM,

2019, pp. 55-100, disponible en <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3079/4.pdf>, página consultada el 1 de marzo de 2022.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 11 de junio del 2003; última reformada publicada el 22 de noviembre del 2021, disponible en <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPED.pdf>, página consultada el 1 de marzo de 2022.

Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, publicada en la *Gaceta Oficial del Distrito Federal* el 24 de febrero de 2011; última reforma publicada en la *Gaceta Oficial de la Ciudad de México* el 9 de marzo del 2020, disponible en <https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfArticuladoFast.aspx?q=LWRa10cYaTep56eM7Q/WJH5ay97fXEGfv0qzEMUWUbB6IV3aXPPQJK5CGPQNGKKqno9SkxOuPcR6JJ63wG3cZQ==>>, página consultada el 1 de marzo de 2022.

Rodríguez Zepeda, Jesús, *Un marco teórico para la discriminación*. Colección Estudios número 2, México, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación CONAPRED, 2006, 138 pp., disponible en https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/marco%20teorico%20para%20la%20discriminacion-Ax.pdf, página consultada el 1 de marzo de 2022.