Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://tinyurl.com/wo2ggf5

El marco legal-institucional para el combate a la discriminación

El combate a la discriminación requiere que los gobiernos y la sociedad en su conjunto reconozcan la dimensión del fenómeno discriminatorio y las secuelas negativas que genera en la vida diaria de los individuos. Este reconocimiento sobre las causas y los efectos del fenómeno constituye sin duda el primer paso para la introducción de medidas legales y de políticas encaminadas a asegurar el ejercicio pleno de los derechos de miles de personas afectadas por prácticas discriminatorias.

En las sociedades de Iberoamérica, la percepción sobre la discriminación se halla muy extendida. El carácter estructural del fenómeno discriminatorio, conjugado con altos índices de pobreza y desigualdad social, refleja una realidad que necesita una intervención eficaz y constante por parte del Estado a fin de revertir las desventajas y aumentar las posibilidades de desarrollo de las personas o grupos de personas que, tanto históricamente como en la actualidad, han sido y son objeto de actos discriminatorios.

Desde hace dos décadas, pero particularmente en el último decenio, los países de la región han reconocido la discriminación como un problema grave que afecta a la cohesión social y vulnera la adquisición de derechos básicos. Todos los países integrantes de la riood cuentan con cláusulas constitucionales o leyes contra la discriminación que reconocen la igualdad de derechos de todas las personas, la protección a grupos vulnerables, la adopción de medidas para grupos discriminados y/o la prohibición y sanción de actos discriminatorios. Del mismo modo, la mayoría de ellos han firmado y ratificado tratados internacionales de derechos humanos que incluyen cláusulas antidiscriminatorias y han adoptado (para su derecho interno) el derecho internacional de los derechos humanos (véase cuadro 1). Cabe señalar que en este proceso de transformación jurídica a favor de la igualdad de oportunidades y de trato resulta primordial la correspondencia con el derecho internacional de los derechos humanos, pues éste tiene la capacidad intrínseca de regir no sólo las relaciones entre los Estados sino las que se observan dentro de ellos (Henderson, 2004).

DR © 2008. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
www.conapred.org.mx

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://tinyurl.com/wo2ggf5

Cuadro 1

Ratificación de los principales instrumentos internacionales de derechos humanos que contienen cláusulas antidiscriminatorias

Sistema de Naciones Unidas											Sistema interamericano	
País	CERD	CCPR	CCPR-OP[1]	CESCR	CEDAW	CEDAW-OP	CRC	C169	ICRMW[1]	CRPD[2]	CIPSEVM	CIEDPD
Argentina	4-06-69	8-11-86	8-11-86	8-11-86	14-08-85	28-02-00	3-01-91	2000	23-02-07	----------	9-04-96	28-09-00
Bolivia	22-10-70	12-11-82	12-11-82	12-11-82	8-07-90	22-12-00	25-07-90	1991	16-10-00	----------	26-10-94	27-02-03
Brasil	4-06-69	24-04-92	---------	24-04-92	2-03-84	28-09-02	24-10-90	2002	----------	----------	16-11-95	17-07-01
Chile	19-11-71	23-03-76	28-08-92	3-01-76	6-01-90	10-12-99	12-09-90	------	21-03-05	----------	24-10-96	4-12-01
Colombia	2-10-81	23-03-76	23-03-76	3-01-76	18-02-82	10-12-99	27-02-91	1991	24-05-95	----------	3-10-96	4-12-03
Costa Rica	4-01-69	23-03-76	23-03-76	3-01-76	4-05-86	20-12-01	20-09-90	1993	----------	----------	5-07-95	8-12-99
Ecuador	4-01-69	23-03-76	23-03-76	3-01-76	9-12-81	5-05-02	2-09-90	1998	5-02-02	3-04-08	30-06-95	1-03-04
El Salvador	30-12-79	29-02-80	6-09-95	29-02-80	18-09-81	4-04-01	2-09-90	------	14-03-03	14-12-07	13-11-95	15-01-02
Guatemala	17-02-83	5-08-92	28-02-01	19-08-88	11-09-82	9-08-02	2-09-90	1996	14-03-03	----------	4-01-95	8-08-02
México	22-03-75	23-06-81	15-06-02	23-06-81	3-09-81	15-06-02	21-10-90	1990	8-03-99	17-12-07	19-06-98	6-12-00
Panamá	4-06-69	8-06-77	8-06-77	8-06-77	28-11-81	9-08-01	11-01-91	------	----------	7-08-07	26-04-95	24-01-01
Paraguay	17-09-03	10-09-92	10-04-95	10-09-92	6-05-87	14-08-01	25-10-90	1993	13-09-00	----------	29-09-95	28-06-02
Perú	29-10-71	28-07-78	3-01-81	28-07-78	13-10-82	9-071	4-10-90	1994	14-09-05	30-01-08	2-04-96	10-07-01
Portugal	23-09-82	15-09-78	3-08-83	31-10-78	3-09-81	26-07-02	21-10-90	------	----------	----------		
Uruguay	4-01-69	23-03-76	23-03-76	3-01-76	8-11-81	26-10-01	20-12-90	------	15-02-01	----------	4-01-96	24-05-01

[1] Adhesión.

[2] En la misma fecha, los países ratificaron el Protocolo de la Convención.

DR © 2008. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
www.conapred.org.mx

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://tinyurl.com/wo2ggf5

Sistema de Naciones Unidas

CERD: Convención Internacional para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial.

CCPR: Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

CCPR-OP1: Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

CESCR: Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

CEDAW: Convención Internacional para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

CEDAW-OP: Protocolo Facultativo de la Convención Internacional para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

CRC: Convención sobre los Derechos del Niño.

C169: Convenio de la Organización Internacional del Trabajo 169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes.

ICRMW: Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y sus Familiares.

CRPD: Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Sistema Interamericano

CIPSEVM: Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.

CIEDPD: Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.

DR © 2008. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
www.conapred.org.mx

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://tinyurl.com/wo2ggf5

Inclusión de cláusulas antidiscriminación en el ordenamiento jurídico nacional

La introducción del derecho a la no discriminación como un derecho humano tanto en instrumentos jurídicos internacionales como en textos constitucionales nacionales representa un avance muy significativo en el combate y la prevención de la discriminación, pues tal sistematización jurídico-legal sienta las bases para que los Estados reconozcan y garanticen los derechos fundamentales y amplíen las oportunidades de vida de las personas. Del mismo modo, el carácter progresivo de este derecho estimula la protección especial a individuos y grupos de personas que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad y que son objeto (o pueden serlo) de prácticas y actos discriminatorios, así como de violación de sus derechos básicos por su pertenencia a un grupo específico.

En todas las constituciones de los países participantes en la riood existe un reconocimiento tácito del principio a la igualdad a partir de la inclusión de cláusulas de igualdad formal que garantizan a todas las personas la igualdad *ante la ley o en la ley,*[1] y es reconocida la ampliación de derechos a fin de alcanzar la igualdad de oportunidades. Del mismo modo, son incluidas algunas disposiciones de igualdad material mediante las cuales los Estados se comprometen a promover y desplegar políticas públicas encaminadas a combatir la discriminación, compensando, así, las situaciones de desventaja que reducen o cancelan las oportunidades de participación de las personas y los grupos vulnerables.

De manera taxativa, Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Costa Rica, El Salvador, Ecuador, Guatemala, México, Panamá, Paraguay, Perú, Portugal y Puerto Rico incluyen disposiciones y/o cláusulas antidiscriminación en sus ordenamientos constitucionales, ya sea desde una perspectiva *semiabarcante* o desde otra *omniabarcante.* Esta categorización se refiere, básicamente, al listado de discriminaciones prohibidas o se combatidas constitucionalmente.

Una cláusula de tipo semiabarcante establece la igualdad entre los individuos ante la ley y medidas de equiparación de derechos. Aunque en estas cláusulas no es tan amplio el listado de rasgos sobre el mandato de la no discriminación, la amplitud que puede acompañar al establecimiento de igualdad formal es susceptible de generar

[1] La igualdad *ante la ley* se relaciona con la aplicación igual de las normas a todas las personas, donde no hay ventajas ni desventajas, ya que tienen las mismas oportunidades frente a las normas. Por su parte, la igualdad *en la ley* implica la obligación del legislador de incluir el principio de igualdad constitucionalmente establecido en el contenido de la norma (Comisión Ciudadana de Estudios contra la Discriminación, CCED, 2001: 193-194).

DR © 2008. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
www.conapred.org.mx

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://tinyurl.com/wo2ggf5

una actividad hermenéutica muy generosa en cuanto a la tutela contra la discriminación, particularmente si los encargados de aplicar la ley siguen principios como el *pro homine* (Carbonell, 2004: 9-28). Por su parte, una cláusula omniabarcante enumera un catálogo amplio de personas o grupos de personas protegidos constitucionalmente, y explícitamente amplía, reconoce y protege derechos a un número mayor de personas por su especificidad de pertenencia a un grupo vulnerable.

En algunos casos, es reconocido de manera expresa el derecho a la no discriminación como un derecho humano constitucionalizado. Así sucede en los ordenamientos de México, Ecuador, Panamá o Colombia, por ejemplo. Si no existe alguna cláusula manifiesta que prohíba la discriminación, se cuenta con un articulado que busca asegurar la participación de las personas en condiciones de igualdad de oportunidades a través de una cláusula de igualdad formal, como sucede en Chile y Uruguay. Muchas veces, cuando las constituciones no hacen referencias expresas a la no discriminación, son la doctrina y la jurisprudencia nacional las que la entiende y aceptan (Henderson, 2004: 40).

Las cláusulas semiabarcantes

En el caso de Argentina, la *Constitución* de 1994 contiene diversas disposiciones que establecen la igualdad entre las y los habitantes de ese país, incluyendo a los extranjeros que allí residen (artículos 16 y 20). En cuanto a estipulaciones antidiscriminatorias, están incluidas desde la perspectiva semiabarcante y son establecidas en materia de derecho de amparo contra cualquier forma de discriminación (artículo 43); derechos políticos y acceso igualitario entre hombres y mujeres a cargos electivos mediante el reconocimiento de acciones positivas en la regulación de los partidos políticos y en el régimen electoral (artículo 37); sanción de leyes de educación para promover valores democráticos y la igualdad de oportunidades sin discriminación alguna (artículo 75, inciso 19); y legislación y promoción de medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, así como el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución y los tratados internacionales sobre derechos humanos vigentes, particularmente, respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad (artículo 75, inciso 23).

Además, la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación ha ido delineando a través de los años ciertas pautas aplicables a casos de discriminación que consideran lo siguiente: a) la igualdad implica tratar del mismo modo a quienes se encuentran en iguales condiciones; b) de esto resulta la prohibición de aplicar excepciones o privilegios a algunas personas, excluyendo a otras que se encuentran en

DR © 2008. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
www.conapred.org.mx

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://tinyurl.com/wo2ggf5

iguales situaciones; c) la regla de igualdad no es absoluta, ni obliga a no tener en cuenta la diversidad, sino que la prohibición está dirigida a evitar distinciones arbitrarias u hostiles, y d) en consecuencia, el parámetro para determinar la presencia de igualdad es la razonabilidad.

Por su parte, el artículo 3 de la *Constitución de El Salvador* establece la igualdad de todas las personas ante la ley. Para el goce de los derechos civiles no podrán establecerse restricciones basadas en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión. Tampoco se reconocen empleos ni privilegios hereditarios. Queda determinada la prohibición de la discriminación en el ámbito laboral cuando en una misma empresa o establecimiento y en idénticas circunstancias, a trabajo igual debe corresponder igual remuneración al trabajador, cualquiera que sea su sexo, raza, credo o nacionalidad (artículo 38). Asimismo, en su artículo 58 se lee: "Ningún establecimiento de educación podrá negarse a admitir alumnos por motivos de la naturaleza de la unión de sus progenitores o guardadores, ni por diferencias sociales, religiosas, raciales o políticas".

El Salvador también posee un sistema jurídico que adopta la legislación internacional en su ordenamiento interno. De tal modo, los tratados internacionales celebrados constituyen leyes de la República al entrar en vigencia, conforme a las disposiciones del mismo tratado y de la *Constitución.* En esta tendencia legal, queda establecido que la ley no podrá modificar o derogar lo acordado en un tratado vigente. En caso de conflicto entre el tratado y la ley prevalecerá el primero (artículo 144).

En el caso de Chile, la *Constitución* no contiene una cláusula explícita contra la discriminación, pero reconoce que las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos, así como el deber del Estado a asegurar el derecho de las personas a participar con igualdad de oportunidades en la vida nacional (artículo 1). Por otro lado, el inciso 2 del artículo 19 declara la igualdad de las personas ante la ley (también entre el hombre y la mujer). Además, la *Constitución* establece el respeto y la promoción de los derechos contenidos en los tratados internacionales vigentes ratificados por Chile.

De la misma manera, el texto constitucional de Uruguay no contiene una cláusula explícita de no discriminación, aunque reconoce en su artículo 8 la igualdad de las personas ante la ley, sin distinción entre ellas más que la de los talentos y las virtudes. Pero como se verá en el siguiente apartado, cuenta con una extensa ley reglamentaria sobre el derecho a la no discriminación.

Las cláusulas omniabarcantes

La *Constitución de Bolivia* de 2004 no prohíbe de manera expresa la discriminación, pero reconoce, en su artículo 6, derechos y garantías a las personas sin distinción de

DR © 2008. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
www.conapred.org.mx

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://tinyurl.com/wo2ggf5

raza, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen, condición económica o social u otra cualquiera. Al respecto, vale la pena señalar que el texto constitucional de 2007, que deberá ser sometido a referéndum en el segundo semestre de 2008, cuenta con una cláusula antidiscriminación omniabarcante que sanciona y prohíbe las prácticas discriminatorias por sexo, color, edad, orientación sexual, identidad de género, origen, cultura, nacionalidad, ciudadanía, idioma, credo religioso, ideología, filiación política o filosófica, estado civil, condición económica o social, tipo de educación, grado de instrucción, discapacidad, embarazo u otras que menoscaben los derechos de las personas. Asimismo, incluye amplias disposiciones de combate a la discriminación sobre los derechos de la niñez, la adolescencia y la juventud, de las mujeres, de las personas adultas mayores, de las personas con discapacidad y de las personas privadas de libertad, así como de los pueblos indígenas.

Por su parte, la *Constitución de Brasil* reconoce en su artículo 5 el principio de igualdad ante la ley sin distinción de ninguna naturaleza, y garantiza a los brasileños y a los extranjeros residentes en el país la inviolabilidad de los derechos a la vida, la libertad, la igualdad, la seguridad y la propiedad. En este sentido, el ordenamiento jurídico de Brasil castiga cualquier discriminación que atente contra los derechos y libertades fundamentales, así como también considera un crimen imprescriptible y sin derecho a fianza y con pena de reclusión la práctica del racismo. El artículo 3, por otro lado, establece entre sus objetivos fundamentales la promoción del bienestar de todos, sin prejuicios de origen, raza, sexo, edad o cualquier otra forma de discriminación.

Por su parte, el texto constitucional ecuatoriano contiene considerables disposiciones contra prácticas y actos discriminatorios. Sus artículos 3 y 16 señalan como deber del Estado asegurar la vigencia y el respeto de los derechos humanos y las libertades fundamentales. En el mismo sentido, los artículos 17 y 18 garantizan a todos los habitantes de Ecuador, sin discriminación alguna, el libre y eficaz ejercicio y goce de los derechos humanos establecidos en la *Constitución* y en los instrumentos internacionales vigentes, señalando la adopción de programa y planes para que estos derechos se hagan efectivos, así como la aplicabilidad de los tratados internacionales en los tribunales nacionales.

Existe en el artículo 23 una cláusula omniabarcante antidiscriminatoria que garantiza la igualdad ante la ley y el trato igualitario de todas las personas en sus derechos, libertades y oportunidades sin discriminación alguna en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad o diferencia de cualquier otra índole. Al mismo tiempo, quedan prohibidos la esclavitud, la servidumbre y el tráfico de seres humanos.

DR © 2008. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
www.conapred.org.mx

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://tinyurl.com/wo2ggf5

La *Constitución* también establece medidas de protección especial y de no discriminación hacia sectores vulnerables, como las mujeres, los niños y adolescentes, las personas con discapacidad, las personas que adolecen de enfermedades catastróficas y los adultos de la tercera edad (artículos 36, 47, 50). Asimismo, reconoce y garantiza los derechos humanos y colectivos de los pueblos indígenas y afroecuatorianos (artículos 84 y 85).

En Costa Rica, la discriminación está prohibida por mandato constitucional. En su artículo 33, la *Constitución* establece la igualdad ante la ley de todas las personas y se prohíbe la práctica de discriminación alguna contraria a la dignidad humana. Existen otras disposiciones encaminadas a erradicar las prácticas discriminatorias, como las estipuladas en el artículo 51 sobre la protección especial por parte del Estado a la familia, particularmente a la madre, el niño, el anciano y el enfermo desvalido, y la designación de autoridades y candidatos de los partidos políticos sin discriminación de género, señalada en el artículo 95, inciso 8.

En México, en agosto de 2001 se realizó una reforma constitucional que incorporó el derecho a la no discriminación como un derecho fundamental, a través de la adición de un tercer párrafo al artículo 1 de la *Constitución*. Con ello se incorporó una cláusula de igualdad formal que establece la prohibición expresa de cualquier forma de discriminación motivada por el 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 anule o menoscabe los derechos y libertades de las personas. Asimismo, está prohibida la esclavitud. Los primeros veintinueve artículos del cuerpo constitucional hablan de las garantías individuales que gozan todos los mexicanos y que aseguran que la igualdad jurídica deba traducirse a igualdad de oportunidades. Con esta reforma, adicionalmente fueron modificados otros artículos relativos al reconocimiento de derechos, como los de la libre determinación de los pueblos y comunidades indígenas, así como los de la niñez.

Por su parte, Colombia presenta una amplia constitucionalización del derecho a la no discriminación. En el artículo 13 se establece la prohibición de la discriminación, al señalar que todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, que recibirán la misma protección y trato de las autoridades y que gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. En el mismo sentido, incorpora las obligaciones del Estado a fin de garantizar el derecho a la igualdad, que son: promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva; adoptar las medidas en favor de grupos discriminados o marginados y proteger espe-

DR © 2008. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
www.conapred.org.mx

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://tinyurl.com/wo2ggf5

cialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentran en circunstancia de debilidad manifiesta; y sancionar los abusos o maltratos que contra ellas se cometan. El artículo 16 establece el derecho al libre desarrollo de la personalidad, pues todos los seres humanos tienen derecho al libre desarrollo de aquélla sin más limitaciones que las que le imponen los derechos de los demás y, el orden jurídico. Es importante señalar que la *Constitución,* en diferentes artículos, incorpora disposiciones específicas en beneficio de algunos individuos y grupos poblacionales históricamente discriminados como son los grupos indígenas, los afrocolombianos y raizales, los niños y adolescentes, los adultos mayores, las mujeres y las personas con discapacidad.

DR © 2008. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
www.conapred.org.mx

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://tinyurl.com/wo2ggf5

Recuadro 3

Atención especial y protección a grupos vulnerables en Colombia	
Grupos	
Indígenas	En 18 de sus artículos, la *Constitución* consagra en forma directa los derechos en favor de estos pueblos, los cuales se relacionan con: 1) la protección a la diversidad étnica y cultural (artículo 7); 2) las lenguas y dialectos de los grupos étnicos son lenguas oficiales en sus territorios, ya que la enseñanza que se imparta en las comunidades con tradiciones lingüísticas propias será bilingüe (artículo 10); 3) las tierras comunales de grupos étnicos, las tierras de resguardo son inalienables, imprescriptibles e inembargables (artículo 63); 4) el derecho a la formación de los grupos étnicos que respete y desarrolle su identidad cultural (artículo 68); 5) la participación de los indígenas en la vida política de la Nación (artículo 171); 6) las autoridades de los pueblos indígenas podrán ejercer funciones jurisdiccionales dentro de su ámbito territorial, de conformidad con sus propias normas y procedimientos, siempre que no sean contrarios a la *Constitución* y leyes de la República (artículo 246); 7) son entidades territoriales los departamentos [...] y los territorios indígenas; participación de los resguardos indígenas, considerados por la ley como municipios, en los ingresos corrientes de la Nación (artículo 287) [...] Los resguardos son de propiedad colectiva y no enajenable (artículo 329) y [...] los territorios indígenas estarán gobernados por consejos conformados y reglamentados según los usos y costumbres de sus comunidades y ejercerán las siguientes funciones: 1. Velar por la aplicación de las normas legales sobre usos del suelo y poblamiento de sus territorios. 2. Diseñar las políticas y los planes y programas de desarrollo económico y social dentro de su territorio, en armonía con el Plan Nacional de Desarrollo. 3. Promover las inversiones públicas en sus territorios y velar por su debida ejecución. 4. Percibir y distribuir sus recursos. 5. Velar por la preservación de los recursos naturales. 6. Coordinar los programas y proyectos promovidos por las diferentes comunidades en su territorio. 7. Colaborar con el mantenimiento del orden público dentro de su territorio de acuerdo con las instrucciones y disposiciones del Gobierno Nacional. 8. Representar a los territorios ante el Gobierno Nacional y las demás entidades a las cuales se integren; y 9. Las que les señalen la *Constitución* y la ley (artículo 330).
Afrocolombianos y raizales (población residente de San Andrés y Providencia)	El artículo 310 determina la posibilidad de establecer un régimen especial, entre otros con el propósito de proteger la identidad cultural de las comunidades nativas y preservar el ambiente y los recursos naturales del Archipiélago. Sobre el grupo poblacional afrocolombiano, la *Cons-titución* en su artículo transitorio 55, ordena la expedición de una ley para reconocer a las comunidades negras el derecho a la propiedad colectiva y la protección de su identidad cultural y el fomento a su desarrollo económico y social.

DR © 2008. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
www.conapred.org.mx

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://tinyurl.com/wo2ggf5

Grupos	
Niños y adolescentes	La *Constitución* reconoce en su artículo 44 la prevalencia de los derechos de los niños sobre los derechos de los demás. Además hace explícitos derechos como son la vida, la integridad física, la salud y la seguridad social, la alimentación equilibrada, su nombre y nacionalidad, tener una familia y no ser separados de ella, el cuidado y amor, la educación y la cultura, la recreación y la libre expresión de su opinión. Serán protegidos contra toda forma de abandono, violencia física o moral, secuestro, venta, abuso sexual, explotación laboral o económica y trabajos riesgosos. Gozarán también de los demás derechos consagrados en la Constitución, en las leyes y en los tratados internacionales ratificados por Colombia. La familia, la sociedad y el Estado tienen la obligación de asistir y proteger al niño. En el artículo 45, el adolescente tiene derecho a la protección y a la formación integral.
Adultos mayores	El artículo 46 señala que el Estado garantizará los servicios de la seguridad social integral y el subsidio alimentario a las personas en situación de indigencia, con especial atención a las personas de la tercera edad.
Mujeres	Se prohíben la esclavitud, la servidumbre y la trata de seres humanos en todas sus formas (artículo 17). Las autoridades garantizarán la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de la Administración Pública (artículo 40). Las relaciones familiares se basan en la igualdad de derechos y deberes de la pareja y en el respeto recíproco entre todos sus integrantes (artículo 42). La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado (artículo 43). Se impone un enfoque de género en el *Estatuto del Trabajo* (artículo 53).
Personas con discapacidad	El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran (artículo 47). El Estado debe [...] garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud (artículo 54). La erradicación del analfabetismo y la educación de personas con limitaciones físicas o mentales, o con capacidades excepcionales, son obligaciones especiales del Estado (artículo 67).

DR © 2008. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
www.conapred.org.mx

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://tinyurl.com/wo2ggf5

Asimismo, la jurisprudencia nacional ejercida por la Corte Constitucional colombiana ha definido al acto discriminatorio como:

> La conducta, actitud o trato que pretende -consciente o inconscientemente- anular, dominar o ignorar a una persona o grupo de personas, con frecuencia apelando a preconcepciones o prejuicios sociales o personales, y que trae como resultado la violación de sus derechos fundamentales. Constituye un acto discriminatorio, el trato desigual e injustificado que, por lo común, se presenta en el lenguaje de las normas o en las prácticas institucionales o sociales, de forma generalizada, hasta confundirse con la institucionalidad misma, o con el modo de vida de la comunidad, siendo contrario a los valores constitucionales de la dignidad humana y la igualdad, por imponer una carga, no exigible jurídica ni moralmente, a la persona (Corte Constitucional, Sentencia T-098-1994. Magistrado ponente: Eduardo Cifuentes Muñoz).

Recuadro 4

Casos de jurispruidencia sobre discriminación en Colombia

La Corte Constitucional ha reconocido el derecho al trato preferente a sujetos y grupos poblacionales en situación especial de indefensión, como por ejemplo, la población internamente desplazada por el conflicto armado interno (sentencia T-025-2004), las personas privadas de la libertad (sentencia T-273-1993) y la población que enfrenta situación de riesgo extraordinario contra sus derechos a la vida, la integridad personal, la libertad y la seguridad personales (sentencia T-719-2003) o a grupos de población tradicionalmente discriminados como las personas con distinta orientación sexual (sentencia T-268-2000).

En la sentencia C-345 de 1996 se dispone que los elementos del derecho de igualdad son los siguientes: a) un principio general según el cual, todas las personas nacen libres e iguales ante la ley y recibirán la misma protección y trato de las autoridades; b) la prohibición de establecer discriminaciones; c) el deber del Estado de promover condiciones para lograr que la igualdad sea real y efectiva para todas las personas; d) la posibilidad de conceder ventajas o prerrogativas en favor de grupos disminuidos o marginados; e) una especial protección en favor de aquellas personas que por su condición económica, física o mental se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta, y f) la sanción de abusos y maltratos que se cometan contra personas que se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta.

Sobre la población indígena, la Corte ha establecido que el derecho a la propiedad colectiva sobre la tierra habitada por la comunidad tiene carácter de derecho fundamental de los pueblos indígenas. El texto constitucional ha concretado este derecho en

DR © 2008. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
www.conapred.org.mx

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://tinyurl.com/wo2ggf5

cuatro preceptos diferentes: derecho a que cada comunidad tenga su propio territorio, derecho a la división de los resguardos, derecho a la unificación de los resguardos y derecho de exclusión del territorio indígena, lo que ha quedado asentado en las sentencias T-567-1992, T-188-1993, T-652-1998, T-257-1993, SU-510-1998, T-652-1998, T-405-1993 y SU-039-1997. El derecho a la igualdad material de las comunidades indígenas, esto es, al acceso a las prestaciones del Estado cuando se encuentren como comunidad en situaciones de debilidad manifiesta. (FRASE SIN SENTIDO POR SÍ SOLA) Entre estas prestaciones se incluye la educación, derecho protegido en las sentencias T-007-1995 y T-717-1996 y el derecho a la protección de la salud a comunidades en situación de debilidad manifiesta, protegido en las sentencias T-342-1994, T-007-1995 y T- 652-1998.

La Corte Constitucional también ha reconocido la necesidad de brindar protección legal a las parejas del mismo sexo. En la sentencia C-075-2007 se señaló:

> La jurisprudencia constitucional en Colombia, tanto en decisiones de tutela como de constitucionalidad, ha señalado que los homosexuales han sido un grupo tradicionalmente discriminado, pero que a la luz del ordenamiento superior toda diferencia de trato fundada en la orientación sexual de una persona se presume inconstitucional y se encuentra sometida a un control constitucional estricto. En ese contexto se ha señalado que dentro del ámbito de la autonomía personal, la diversidad sexual está claramente protegida por la Constitución, precisamente porque la Carta, sin duda alguna, aspira a ser un marco jurídico en el cual puedan `coexistir las más diversas formas de vida humana.

Asimismo, ha reconocido el derecho al acceso de las parejas del mismo sexo al régimen de protección en salud (sentencia C-811-2007) y como beneficiarias de la pensión de sobrevivientes (sentencia C-336-2008).

Guatemala cuenta con un sistema jurídico en el cual los ordenamientos interno e internacional están interconectados, incorporándose de manera automática los tratados internacionales de derechos humanos al orden interno. Así, uno de los principios de la *Constitución de Guatemala* consiste en impulsar la plena vigencia de los derechos humanos. El artículo 46 establece el principio general de la preeminencia del derecho internacional sobre el derecho interno, debido a que después de una determinación de la Corte de Constitucionalidad, los tratados y convenciones sobre derechos humanos aprobados y ratificados por Guatemala tienen rango constitucional a menos que contradigan principios establecidos en la *Constitución,* en cuyo caso prevalece esta última. Por consiguiente, todos los tratados y convenciones relacionados con discriminación y racismo aprobados por Guatemala tienen rango constitucional.

DR © 2008. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
www.conapred.org.mx

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://tinyurl.com/wo2ggf5

Del mismo modo, en el artículo 4 son reconocidos todos los seres humanos como libres e iguales en dignidad y derechos. Adicionalmente, el hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen idénticas oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. La discriminación es punible en la igualdad de los hijos (artículo 50) y se garantizan sin discriminación alguna los derechos de educación (artículo 71), enseñanza religiosa (artículo 73), salud (artículo 93) y sindicalización (artículo 102).

Al igual que otros países, la *Constitución* guatemalteca contiene diversas disposiciones de protección a grupos vulnerables, como los discapacitados (artículo 53), las mujeres embarazadas (artículo 52) y los grupos indígenas (artículos 58 y 66). A estos últimos se les reconoce el derecho de identidad cultural.

En el caso de Panamá, queda prohibido constitucionalmente cualquier establecimiento de fueros especiales o privilegios para un determinado grupo, así como cualquier discriminación por motivo de raza, nacimiento, clase social, sexo, discapacidad, religión o ideas políticas, como lo establece el artículo 19. El derecho a la no discriminación puede hacerse valer ante la instancia de justicia cuando se considere que se está violando uno de los preceptos de la *Constitución*, siendo la vía adecuada un amparo de garantías constitucionales, el cual se presenta en la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia. Del mismo modo, a lo largo del cuerpo de la Constitución se contemplan medidas antidiscriminatorias en materia de educación, trabajo y salud, así como en lo referente a la protección de las mujeres embarazadas y las personas con discapacidad.

Por su parte, Paraguay establece en el artículo 46 de la *Constitución* el derecho a la no discriminación, señalando que todos los habitantes de ese país son iguales en dignidad y derechos, al tiempo que prohíbe la discriminación. Reconoce, también, que el Estado deberá remover los obstáculos e impedir los factores que mantengan o propicien la discriminación. Del mismo modo, establece medidas positivas al señalar que las protecciones sobre desigualdades injustas no serán consideradas como factores discriminatorios sino igualitarios.

Los artículos 47 y 48 estipulan garantías de igualdad en los siguientes casos: ante las leyes, acceso a justicia y a funciones públicas no electivas, de oportunidades en la participación de los beneficios de la naturaleza, de los bienes materiales y la cultura, y además propugnan por una igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en el goce de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, facilitando la participación de la mujer en todos los ámbitos de la vida nacional. Asimismo, el artículo 88 no admite discriminación alguna entre los trabajadores por motivos étnicos, sexuales, de edad, religiosos y de condición social y preferencias políticas y sindicales,

DR © 2008. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
www.conapred.org.mx

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://tinyurl.com/wo2ggf5

al tiempo que establece que el trabajo de las personas con limitaciones o incapacidades físicas y mentales será especialmente amparado.

El ordenamiento constitucional de Paraguay también protege a grupos vulnerables como los niños, los jóvenes, los adultos de la tercera edad, y las personas discapacitadas (personas "excepcionales"), así como también reconoce la identidad cultural de los pueblos indígenas.

En Perú, la *Constitución* establece que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley y contiene, en su artículo 2, una cláusula que prohíbe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier índole. En el mismo sentido, reconoce los derechos laborales en igualdad de oportunidades y sin discriminación (artículo 26). En cuanto al otorgamiento de derechos económicos y sociales, el artículo 4 establece la protección especial de niños, adolescentes, madres y ancianos en situación de abandono.

Por su parte, la *Constitución de Portugal* reconoce el principio a la igualdad en su artículo 13, al señalar que todos los ciudadanos tienen la misma dignidad social y son iguales ante la ley. Establece, del mismo modo, que nadie puede ser privilegiado, beneficiado, perjudicado, privado de cualquier derecho ni eximido de cualquier deber por razón de su ascendencia, sexo, raza, lengua, lugar de origen, religión, convicciones políticas o ideológicas, nivel de instrucción, situación económica, condición económica u orientación sexual.

El texto constitucional, por otro lado, instituye como obligaciones del Estado la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres (artículo 9), la no discriminación por sexo en el acceso a cargos políticos (artículo 109), la protección legal contra cualquier forma de discriminación (artículo 26), la libertad sindical sin discriminación (artículo 55), la protección de los niños, los jóvenes, las personas discapacitadas y de la tercera edad (artículos 69-72), así como también prohíbe la discriminación hacia los hijos nacidos fuera del matrimonio (artículo 36) y los niños (artículo 69).

Cabe señalar que Portugal cuenta con un sistema jurídico que integra a su derecho interno los principios generales del derecho internacional y las disposiciones emanadas de la Unión Europea (UE) y sus órganos. En tal sentido, son aplicables al orden nacional todas las disposiciones de los tratados que rigen a la ue, así como las normas surgidas de las instituciones en el ejercicio de sus respectivas competencias, en los términos definidos por el derecho de la Unión, con respeto de los principios fundamentales del Estado de derecho democrático (artículo 8).

Puerto Rico reconoce en su *Constitución* la prohibición de la discriminación por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ideas políticas o religiosas. Del mismo modo, en su artículo 2 se habla de la inviolabilidad de la digni-

DR © 2008. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
www.conapred.org.mx

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://tinyurl.com/wo2ggf5

dad del ser humano y de la igualdad de todos los hombres ante la ley. De manera específica, se señala que estos principios deberán ser aplicados en las leyes y en el sistema de instrucción pública.

Adopción de leyes reglamentarias

Casi todos los mencionados cuentan con legislaciones contra la discriminación. En el caso de Bolivia, se han presentado dos propuestas en materia de igualdad de derechos y no discriminación, las cuales deben ser debatidas en el marco de la Asamblea Constituyente para la reforma de la *Constitución Política*. En Chile, actualmente existe en su Congreso Nacional un proyecto de ley que tiene por objeto sancionar conductas discriminatorias y establecer una regulación a este fenómeno.

Tal como vimos en el apartado anterior, la existencia de cláusulas que reconozcan constitucionalmente el derecho a la no discriminación es de suma importancia, pues ofrecen garantías para la protección de las personas, pero no son suficientes para producir la transformación social y cultural que se requiere para combatir la discriminación en países con relaciones de dominación y desigualdad fuertemente arraigadas (cced, 2001: 189-219).

El derecho a la igualdad reconocido en las constituciones de los países de la riood debe acompañarse de medidas legales y políticas orientadas a compensar y revertir las relaciones de desventaja que han afectado y continúan afectando a personas y grupos vulnerables en toda la región. Lo que puede observarse al respecto en Iberoamérica es indicativo del compromiso establecido por los Estados a fin de asegurar mejores condiciones de inclusión social a partir de la instrumentación de leyes, programas y medidas específicas para prevenir, combatir y erradicar la discriminación. Sin embargo, a pesar del avance legal observado y el hecho de contar con instrumentos jurídicos específicos contra la discriminación, puede hablarse de la persistencia de patrones políticos en la región que evidencian un relativo desfase entre el mandato constitucional y la práctica real de la política antidiscriminatoria, pues como se verá en el siguiente capítulo el papel de las políticas antidiscriminatorias no ocupa un lugar prioritario en las agendas nacionales ni se cuenta con el presupuesto suficiente para combatir las distintas fases del fenómeno discriminatorio. Asimismo, la persistencia de fuerzas conservadoras o autoritarias puede limitar el alcance y el avance del discurso antidiscriminatorio.

En todo caso, los Estados están obligados, por disposición constitucional, a proporcionar a los ciudadanos los instrumentos adecuados para acabar con la desigualdad y las prácticas discriminatorias, de ahí la importancia de las leyes reglamentarias.

DR © 2008. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
www.conapred.org.mx

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://tinyurl.com/wo2ggf5

Un punto inicial a destacar al respecto, es que a través de una ley reglamentaria, la constitucionalización del derecho a la no discriminación exige a los Estados garantizar y actualizar las medidas necesarias para que todas las personas tengan acceso a un mejor desarrollo. A través de las leyes reglamentarias es posible definir con mayor precisión el acto discriminatorio y extender el catálogo de medidas de compensación.

Argentina, México, Uruguay y Guatemala, por ejemplo, han afinado la conceptualización legal sobre los efectos de los actos discriminatorios, ampliando el universo de las personas protegidas. En Argentina queda prohibida la discriminación por motivos de raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos, mientras que en México la ley agrega al listado de medidas compensatorias todos aquellos actos de discriminación por motivo de embarazo, lengua o preferencia sexual.

Por su parte, en la *Constitución de Uruguay* no existe una cláusula antidiscriminatoria, sin embargo, el artículo 2 de la *Ley 17,817* de 2004 denominada *Lucha contra el Racismo, la Xenofobia y la Discriminación,* contiene un catálogo muy extenso de actos discriminatorios que amplían los derechos a personas o grupos de personas en condiciones desventajosas o de potencial vulnerabilidad para su participación plena en todas las esferas de la vida en sociedad.

Guatemala explicita y extiende su listado de actos discriminatorios, entendiéndolos como cualquier exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de género, raza, etnia, idioma, edad, religión, situación económica, enfermedad, discapacidad, estado civil o en cualquier otro motivo, razón o circunstancia que impida o dificulte a una persona o grupo de personas o asociaciones el ejercicio de un derecho legalmente establecido, incluyendo el derecho consuetudinario o costumbre, de conformidad con la *Constitución* y los tratados internacionales en materia de derechos humanos.

Asociados a esta actualización legal de prácticas discriminatorias existen otros factores que aparecen en varias leyes reglamentarias que nos hablan de un elemento central para su combate: su carácter coercitivo. Leyes como las de Brasil, Perú, El Salvador, Argentina, Guatemala, Portugal o Uruguay contemplan disposiciones que sancionan penalmente la discriminación, mientras que marcos legales como el mexicano apelan en mayor medida al convencimiento y la voluntad de las personas para respetar las normas a través de la conciliación. En el caso específico de México, por ejemplo, después de casi un lustro de operación de la ley se ha visto la necesidad de incluir medidas coercitivas que estimulen su cumplimiento.

El desarrollo de medidas compensatorias es otro de los dispositivos encontrados en las legislaciones iberoamericanas. Por medio del establecimiento de un catálogo

DR © 2008. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
www.conapred.org.mx

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://tinyurl.com/wo2ggf5

básico o exhaustivo de medidas contra la discriminación se atiende a grupos particularmente vulnerables, como las mujeres, niños y niñas, adolescentes, adultos mayores, personas con discapacidad y población indígena, principalmente. Colombia, México y Costa Rica contemplan legalmente un importante número de acciones de compensación al respecto.

Del mismo modo, la concordancia con el derecho internacional de los derechos humanos es uno de los dispositivos legales de los cuales hacen uso los Estados iberoamericanos a fin de fortalecer la lucha antidiscriminatoria. Por ejemplo, Panamá ha adoptado como leyes nacionales diversos instrumentos internacionales en materia de no discriminación. Adicionalmente, legislaciones como la mexicana o la portuguesa tratan de combatir la discriminación, que no sólo es ejercida por autoridades públicas sino también por actores particulares.

Como veremos detalladamente a continuación, las leyes reglamentarias de los países de la riood contienen numerosas disposiciones y medidas que en algún aspecto combaten la discriminación y que ponen al alcance de los individuos mecanismos legales y judiciales para garantizar el pleno ejercicio y goce de los derechos de las personas.

Argentina contempla el combate legal contra la discriminación básicamente en dos instrumentos: la *Ley 23,592 sobre Actos Discriminatorios,* sancionada el 3 de agosto de 1988 y promulgada el 23 del mismo mes, y la *Ley 24,515* de 1995 que creó el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (Inadi).

La *Ley sobre Actos Discriminatorios* establece los motivos de discriminación contra los que ampara –mismos que ya han sido ya mencionados– y obliga, a petición del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o a cesar en su realización, así como a reparar los daños morales y materiales ocasionados. La persecución u odio a una raza, religión o nacionalidad con objeto de destruir a un grupo nacional, étnico, racial o religioso están penalizados, así como también son castigados con prisión de un mes a tres años todos aquellos sujetos que participen o realicen propaganda basada en ideas o teorías de superioridad de una raza o un grupo de personas de determinada religión, origen étnico o color, que tengan por objeto la justificación o promoción de la discriminación racial o religiosa en cualquier forma, o bien aquellos que alienten o inicien la persecución o el odio contra personas por su raza, religión, nacionalidad o ideas políticas. Igualmente, esta Ley obliga a la exhibición de carteles en locales públicos sobre las garantías constitucionales de la no discriminación, imponiendo multas pecuniarias a quien no lo realice.

Por su parte, Bolivia se encuentra en proceso de reforma de su *Constitución Política,* de ahí que el Viceministerio de Justicia y Derechos Humanos del Ministerio de

DR © 2008. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
www.conapred.org.mx

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://tinyurl.com/wo2ggf5

Justicia del Poder Ejecutivo haya presentado a la Asamblea Constituyente dos propuestas en materia de igualdad de derechos y no discriminación: 1) la contemplación taxativa de la igualdad real de derechos, garantías y oportunidades, libertad y dignidad de las personas, y 2) la formulación de una reforma penal que sancione a personas e instituciones que mediante acciones u omisiones discriminen a una persona o grupo de personas por cualquier razón, la cual se encuentra incluida dentro de su propuesta *Plan Nacional de Acción: por la Construcción Colectiva e Incluyente de los Derechos Humanos 2008-2012.*

La legislación vigente contempla los siguientes ordenamientos legales de protección: la *Ley 1,674* contra la violencia en la familia doméstica y los códigos de *Familia,* y del *Niño, Niña y Adolescente,* este último con amplias disposiciones a favor de la no discriminación de la niñez y la adolescencia. Asimismo, las personas con discapacidad cuentan con la *Ley de la Persona con Discapacidad,* de diciembre de 1995, cuyo objeto es regular los derechos, deberes, garantías y procesos de habilitación, rehabilitación, prevención y equiparación de oportunidades para este grupo de personas. En mayo de 2006, en el marco del *Plan Nacional para Personas con Discapacidad,* fue emitido un decreto supremo para hacer efectiva esta *Ley.* Por otro lado, está también el *Decreto Supremo 28,631,* del 9 de marzo de 2006, relativo a la creación de una Oficina de Orientación y Asistencia al Migrante.

Como anteriormente señalamos, Brasil posee disposiciones de derecho penal contra la práctica de discriminación y de prejuicio por raza, etnia, color, religión o procedencia nacional, y constituye un delito previsto en la *Ley 7,716* de 1989, modificada por la *Ley 9,459* de 1997. Estas leyes fueron promulgadas como consecuencia del precepto constitucional que determina que la práctica del racismo constituye un crimen imprescriptible y sin derecho a fianza, sujeto a pena de reclusión. Las conductas discriminatorias están prohibidas bajo pena de quedar sujeto a proceso penal a cargo del Ministerio Público. El bien jurídico protegido por la *Ley* es el derecho al tratamiento igualitario. Esta *Ley,* además de castigar con penas de reclusión hasta por cinco años y multas a los crímenes resultantes de actos de discriminación o prejuicio por raza, color, etnia, religión o procedencia nacional, introdujo en el párrafo tercero del artículo 140 del *Código Penal* la tipificación de la injuria con utilización de elementos relacionados con raza, color, etnia, religión u origen, con penas de reclusión de tres años, además de multas.

Asimismo, en Brasil están prohibidas por disposición constitucional las prácticas que violen los derechos individuales con base en la religión o las creencias, así como aquéllas que no permitan ejercer libremente el culto, estando prevista la protección de los locales para tal fin.

DR © 2008. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
www.conapred.org.mx

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://tinyurl.com/wo2ggf5

Por su parte, los decretos del 13 de Julio de 2006 y el 6040 de 2007 instituyeron, respectivamente, la Comisión Nacional de Desarrollo Sustentable de los Pueblos y Comunidades Tradicionales y la Política Nacional de Desarrollo Sustentable de los Pueblos y Comunidades Tradicionales, las cuales reforzaron el campo jurídico protector contra la discriminación basada en la religión. Desde el punto de vista penal, el artículo 208 del *Código Penal Brasileño* sanciona con pena de detención de un mes a un año o multa a quien "se burle de alguien públicamente debido a su creencia o función religiosa" o "insulte públicamente un acto u objeto de culto religioso".

En el ámbito laboral, las disposiciones de la *Constitución* brasileña y, accesoriamente, las de la legislación infraconstitucional, prohíben las prácticas discriminatorias en el campo laboral. La *Ley 5,473* de 1968, por ejemplo, determina la nulidad de toda disposición o medida que constituya una discriminación entre brasileños de ambos sexos respecto a la oferta de puestos sujetos a selección en las empresas privadas o en el servicio público federal, estatal o municipal, incluidas las entidades autónomas, sociedades de economía mixta y empresas concesionarias del servicio público. Por su parte, la *Ley 9,029* de 1995 prohíbe la adopción de cualquier práctica discriminatoria y limitativa que repercuta en el acceso a la relación laboral o su mantenimiento por motivo de sexo, origen, raza, color, estado civil, situación familiar o edad. Asimismo, la *Consolidación de las Leyes del Trabajo* (CLT), en su artículo 373-a, prohíbe que se niegue la contratación, el ascenso e incluso el despido por motivos de sexo, edad, color, situación familiar o estado de gravidez "lo mismo que la práctica que considere el sexo, color o situación familiar como variante que determine la remuneración, formación profesional y oportunidades de ascenso profesional".

Recuadro 5

La sanción penal de la discriminación en Brasil	
Acto discriminatorio	**Pena**
Impedir u obstaculizar el acceso de alguien, debidamente capacitado a cualquier cargo de la administración, directa o indirectamente, lo mismo en cuanto a los concesionarios de los servicios públicos (artículo 3).	Reclusión de dos a cinco años
Negar u obstaculizar el empleo en empresas privadas (artículo 4).	Reclusión de dos a cinco años
Negar o impedir el acceso a un establecimiento comercial, negándose a servir, atender o recibir al cliente o comprador (artículo 5).	Reclusión de uno a tres años
Rechazar, negar o impedir la inscripción o ingreso de un alumno a un establecimiento público de enseñanza a cualquier grado (artículo 6). Párrafo único. Si el crimen fuese cometido contra un menor de 18 años, la pena será agravada con 1/3 más.	Reclusión de tres a cinco años

DR © 2008. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
www.conapred.org.mx

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://tinyurl.com/wo2ggf5

Acto discriminatorio	Pena
Impedir el acceso o negar hospedaje en hotel, pensión, hospedería o cualquier establecimiento similar (artículo 7).	Reclusión de tres a cinco años
Impedir el acceso o negar el servicio en restaurantes, bares, dulcerías o locales semejantes, abiertos al público (artículo 8).	Reclusión de uno a tres años
Impedir el acceso o negar el servicio en establecimientos deportivos, centros de diversión o clubes sociales abiertos al público (artículo 9).	Reclusión de uno a tres años
Impedir el acceso o negar el servicio en peluquerías o estéticas, bares, baños públicos, casas de masajes o establecimientos con las mismas finalidades (artículo 10).	Reclusión de uno a tres años
Impedir el acceso a las entradas al público en edificios públicos o residenciales, así como a los elevadores o escaleras de acceso a los mismos (artículo 11).	Reclusión de uno a tres años
Impedir el acceso al uso del transporte público, tal como aviones, navíos, barcas, omnibuses, trenes, metro o cualquier otro medio de transporte concesionado (artículo 12).	Reclusión de uno a tres años
Impedir u obstaculizar el acceso de cualquier persona al servicio en cualquier ramo de las Fuerzas Armadas (artículo 13).	Reclusión de dos a cuatro años
Impedir u obstaculizar, por cualquier medio o de cualquier forma, el matrimonio o convivencia familiar o social (artículo 14).	Reclusión de dos a cuatro años
Constituye efecto de la condena la pérdida del cargo o función pública para el servidor público, y la clausura del establecimiento particular por un plazo no superior a tres meses (artículo 16).	
Practicar, inducir o incitar a la discriminación o al prejuicio por raza, color, etnia, religión o procedencia nacional (artículo 20). 1. Fabricar, comercializar, distribuir o propagar símbolos, emblemas, ornamentos, distintivos o propaganda que utilicen la esvástica o cruz gamada con propósitos de divulgación del nazismo. 2. Si se trata de los crímenes previstos en el cuerpo [de estos ordenamientos] es cometido a través de los medios de comunicación o publicación de cualquier naturaleza. 3. En el caso previsto en el párrafo anterior, el juez podrá determinar que sea atendido el Ministerio Público o que, a solicitud de éste, aun antes de la averiguación previa, so pena de desacato:	Reclusión de uno a tres años y multa Reclusión de dos a cinco años y multa Reclusión de dos a cinco años y multa
I. La confiscación inmediata o la búsqueda y confiscación de los ejemplares que contengan el material respectivo; II. La suspensión de las respectivas transmisiones radiofónicas o televisivas. 4. En la hipótesis del numeral 2, constituye efecto de la condena, tras haber sido resguardado en el juzgado correspondiente, la destrucción del material aprehendido.	

DR © 2008. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
www.conapred.org.mx

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://tinyurl.com/wo2ggf5

En Chile, por su parte, el ordenamiento jurídico cuenta con algunas leyes especiales cuyo objeto es proteger y ayudar a sectores de la población vulnerables a la discriminación, como las personas discapacitadas y la población indígena. Actualmente, en el Congreso Nacional existe un proyecto de ley que establece medidas contra la discriminación, mismo que está siendo discutido en el Senado. Este debate introduce una conceptualización legal muy amplia de la discriminación, pues incluye un extenso catálogo de conductas discriminatorias relacionadas con la raza, la xenofobia, la religión o creencia, el origen nacional, cultural o socioeconómico, la verdadera o supuesta pertenencia a una etnia o raza determinada, la enfermedad o discapacidad, la apariencia, lugar de residencia, sexo, género u orientación sexual, descendencia, edad, opinión política o cualquier otra condición social o individual. Al mismo tiempo, la propuesta reconoce castigos contra agentes del Estado o particulares que cometan actos discriminatorios. Del mismo modo, el debate ha hecho referencia a la concordancia con las garantías reconocidas por la *Constitución* de Chile y los tratados internacionales ratificados en materia de derechos humanos.

En Colombia se encuentra en estudio la promulgación por parte del Congreso de la *Ley Estatutaria sobre Igualdad,* en la cual se explicitan las obligaciones del Estado con vistas a garantizar este derecho y se proponen mecanismos para la sanción de prácticas discriminatorias y de reparación a las víctimas.

Asimismo, las leyes colombianas protegen los derechos de grupos tradicionalmente discriminados. Respecto a la población indígena, la *Ley General de Educación* (*Ley 115* de 1994), en su título iii, capítulo iii, establece los principios que debe tener la educación para los grupos étnicos: a) integralidad; b) diversidad lingüística; c) autonomía; d) participación comunitaria; e) interculturalidad; f) flexibilidad; g) progresividad, y h) solidaridad. Asimismo, el gobierno colombiano, a través de la *Ley 21* de 1991, aprueba las disposiciones del *Convenio 169* de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes. Para la población raizal, se han dictado leyes que contribuyen a su fortalecimiento en el departamento del Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina. Por su parte, la *Ley 70* de 1993 tiene como propósito establecer mecanismos para la protección de la identidad cultural y de los derechos de las comunidades afrocolombianas como grupo étnico, así como el fomento de su desarrollo económico y social, bajo los siguientes principios: 1) el reconocimiento y protección de la diversidad étnica y cultural y el derecho a la igualdad de todas las culturas que conforman la nacionalidad colombiana; 2) el respeto a la integralidad y la dignidad de la vida cultural de las comunidades negras; 3) la participación de las comunidades negras y sus organizaciones sin detrimento de su autonomía, en las decisiones que las afectan y en las de

DR © 2008. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
www.conapred.org.mx

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://tinyurl.com/wo2ggf5

toda la nación en pie de igualdad, de conformidad con la ley; 4) la protección del medio ambiente atendiendo a las relaciones establecidas por las comunidades negras con la naturaleza. Los terrenos respecto de los cuales se determine el derecho a la propiedad colectiva se denominarán para todos los efectos legales "Tierras de las Comunidades Negras".

Otros grupos que cuentan con instrumentos legales de protección son los de la niñez y la adolescencia, a través de la *Ley General de Educación* y el *Plan Decenal de Educación* (*Ley 115* de 1993), que definen las normas para la prestación del servicio educativo de forma gratuita e integral.

Las mujeres están amparadas por las leyes que adoptan instrumentos internacionales de no discriminación, como la *Ley 51* de 1981, que aprueba la *Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer,* la *Ley 248* de 1995, que sanciona la *Convención Internacional para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer,* suscrita en la ciudad de Belém do Pará (Brasil) el 9 de junio de 1994, o la Ley 984 de 2005, por medio de la cual se aprueba el *Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.* Asimismo, a través de la *Ley 82* de 1993 son expedidas normas para apoyar de manera especial a la mujer cabeza de familia, mientras que la *Ley 509* de 1999 dispone beneficios en favor de las madres comunitarias en materia de Seguridad Social, a la vez que se les otorga una pensión. Asimismo, la *Ley 581* de 2000 reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, con lo que se busca, como señala su artículo 4, hacer efectiva esa participación aplicando por parte de las autoridades nominadoras la regla de que un mínimo del 30% de los cargos de máximo nivel decisorio serán desempeñados por féminas.

Recientemente han sido adoptadas leyes que tienen por objeto mejorar la calidad de vida de las mujeres rurales, dando prioridad a las de bajos recursos y consagrando medidas específicas encaminadas a acelerar la equidad entre el hombre y la mujer rural (*Ley 731* de 2002). En el mismo sentido, la *Ley 823* de 2003 dicta normas sobre la igualdad de oportunidades para las mujeres, mientras que las *Leyes 1009 y 1010* de 2006 crean de manera permanente el Observatorio de Asuntos de Género y establecen medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Por su parte, las personas con discapacidad cuentan con las siguientes disposiciones legales para su inclusión en la sociedad: 1) *Ley 119* de 1994, que obliga al Sistema Nacional de Aprendizaje (Sena) a organizar programas de readaptación profesional para personas discapacitadas (artículo 3, numeral 9); 2) *Ley 324* de 1996, que aprue-

DR © 2008. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
www.conapred.org.mx

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://tinyurl.com/wo2ggf5

ba la lengua de señas como la lengua oficial de la comunidad sorda; 3) *Ley 335* de 1996, mediante la cual se creó la televisión privada y ordena que "los programas de televisión deben incluir el sistema de subtitulación o lengua manual para garantizar el acceso de este servicio a las personas con problemas auditivos o sordas"; 4) *Ley 181* de 1995, que promueve el acceso de las personas con discapacidad a la cultura y los deportes; 5) *Ley 582* de 2000, que se centra específicamente en el deporte y crea el Sistema Deportivo Nacional para las personas con discapacidad y el Comité Paralímpico Colombiano, además de que organiza por modalidad de discapacidad cada una de las federaciones deportivas.

Respecto a la sanción de actos discriminatorio, el código penal colombiano, en su artículo 58, reconoce como una de las circunstancias de mayor punibilidad "que la ejecución de la conducta punible esté inspirada en móviles de intolerancia y discriminación referidos a la raza, la etnia, la ideología, la religión, o las creencias, sexo u orientación sexual, o alguna enfermedad o minusvalía de la víctima".

En el caso de Costa Rica, el mandato constitucional se ha venido plasmando progresivamente en varias leyes especiales, tanto dirigidas a prohibir la discriminación como a garantizar la igualdad de oportunidades y la protección especial de los sectores poblacionales expuestos a situaciones de riesgo social. Entre tales leyes pueden citarse las siguientes:

- *Ley para la Prohibición de Toda Clase de Discriminación en Materia Laboral* (*Ley 2694* de 1960): prohíbe las distinciones, exclusiones o preferencias, fundadas en consideraciones sobre raza, color, sexo, edad, religión, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación o situación económica, que limiten la igualdad de oportunidades o de trato en materia de empleo u ocupación (artículo 1), excepto aquellas distinciones, exclusiones o preferencias procedentes de las calificaciones necesarias para el cabal cumplimiento de las funciones o tareas propias del género de cargo o empleo, exclusivamente conforme a la naturaleza de éstas y a las condiciones del trabajador (artículo 2). Complementariamente, en el año 2001 se adicionó un nuevo capítulo al Código de Trabajo para prohibir la discriminación por razones de edad, etnia, género o religión (*Ley 8107*).
- *Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer* (*Ley 7142* de 1990): establece que los poderes y las instituciones del Estado "están obligados a velar porque la mujer no sufra discriminación alguna por razón de su género y que goce de iguales derechos que los hombres, cualquiera que sea su estado civil, en toda esfera política, económica, social y cultural" (artículo 2). Por su parte, la *Ley*

DR © 2008. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
www.conapred.org.mx

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://tinyurl.com/wo2ggf5

contra el Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia (*Ley 7476* de 1995) se basa en los principios constitucionales del respeto por la libertad y la vida humana, el derecho al trabajo y el principio de igualdad ante la ley, los cuales obligan al Estado a condenar la discriminación por razón del sexo y a establecer políticas a fin de eliminar la discriminación contra la mujer.

- *Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad* (*Ley 7600* de 1996): tiene por objetivos la eliminación de cualquier tipo de discriminación hacia las personas con discapacidad y el desarrollo de las bases jurídicas y materiales que le permitan a la sociedad costarricense adoptar las medidas necesarias para la equiparación de oportunidades y la no discriminación de las personas con discapacidad.
- *Ley para la Eliminación de la Discriminación Racial en la Educación y en los Medios de Comunicación* (*Ley 7711* de 1997): prohíbe difundir conceptos y mensajes publicitarios o educativos cuyos contenidos involucren discriminación basada en la raza, el color, la religión, las creencias, la descendencia o el origen étnico. La prohibición abarca la publicidad y las publicaciones de toda clase, tanto en los medios de comunicación colectiva, radiofónica, televisiva o periodística, como en anuncios publicitarios, medios de difusión audiovisual y escrituras en general (artículo 4). Además, establece que la Defensoría de los Habitantes es la institución encargada de atender los casos de discriminación étnica o cultural en el sector público.
- *Código de la Niñez y la Adolescencia* (*Ley 7739* de 1998): establece, en lo que se refiere al derecho a la salud de las personas menores de edad, el goce de atención médica directa y gratuita por parte del Estado, así como que los centros o servicios públicos de prevención y atención de la salud "quedarán obligados a prestar, en forma inmediata, el servicio que esa población requiera sin discriminación de raza, género, condición social ni nacionalidad" (artículo 41). Asimismo, para garantizar el derecho a la educación, se prohíbe practicar o promover, en los centros educativos, todo tipo de discriminación por género, edad, raza u origen étnico o nacional, condición socioeconómica o cualquier otra que viole la dignidad humana (artículo 69).
- *Ley General sobre el VIH-sida* (*Ley 7771* de 1998): prohíbe toda discriminación contraria a la dignidad humana y cualquier acto estigmatizador o segregador en perjuicio de los portadores del vih-sida, así como de sus parientes y allegados (artículo 4), haciendo énfasis particular en la discriminación laboral (artículo 10).
- *Ley Integral para la Persona Adulta Mayor* (*Ley 7935* de 1999): garantiza a las personas adultas mayores igualdad de oportunidades y vida digna en todos los

DR © 2008. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
www.conapred.org.mx

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://tinyurl.com/wo2ggf5

ámbitos, y además establece que la Defensoría de los Habitantes es la encargada de velar por la no discriminación y la exigencia de trato preferencial para las personas adultas mayores en las instituciones del Estado y en la prestación de los servicios públicos, así como de cualquier otra situación o queja relativa a este sector de la población (artículo 69).

- *Ley de Migración y Extranjería* (*Ley 8487* de 2006): establece entre las funciones del Consejo Nacional de Migración y Extranjería "promover la difusión de información sobre materia migratoria que permita impulsar programas y proyectos favorables para la integración social de las personas extranjeras que permanezcan legalmente en el país, en concordancia con el desarrollo nacional y que eviten la discriminación" (artículo 11, inciso c).

Resulta importante mencionar que el principio de no discriminación figura en varios ordenamientos locales, por ejemplo, los reglamentos municipales de organización y servicio, los de los comités cantonales de deportes y los de las comisiones municipales de la condición de la mujer,[2] así como en varias reglamentaciones institucionales específicas.[3]

Adicionalmente, el ordenamiento jurídico costarricense contempla sanciones contra los actos de discriminación a nivel judicial y administrativo, como se observa en el recuadro siguiente:

[2] Entre tales reglamentaciones están las de las municipalidades de Poás, Los Chiles, Moravia, Naranjo, y Orotina.

[3] Por ejemplo, la de regulación del funcionamiento de templos o locales de culto; la de las casas de la cultura; la de los comités consultivos del Instituto Nacional de Aprendizaje; el de trabajo del Banco Crédito Agrícola de Cartago; en el manual de normas y procedimientos para la atención integral de la mujer para la prevención y manejo del cáncer de cuello del útero; en el de atención a las mujeres en condiciones de pobreza; y el del Sistema Nacional para la Atención y Prevención de la Violencia Familiar.

DR © 2008. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
www.conapred.org.mx

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://tinyurl.com/wo2ggf5

Recuadro 6

La sanción de la discriminación en Costa Rica

El Código Penal sanciona la discriminación racial con pena de multa aplicable al gerente o director de una institución oficial o privada, administrador de un establecimiento industrial o comercial, que aplicare cualquier medida discriminatoria perjudicial, fundada en consideraciones raciales, de sexo, edad, religión, estado civil, opinión pública, origen social o situación económica. Al reincidente, el juez puede imponerle, accesoriamente, la suspensión de cargos u oficios públicos (artículo 373).

El *Código de Trabajo* establece que las discriminaciones por razones de edad, étnica, género o religión pueden ser denunciadas ante los tribunales de trabajo (artículo 623). La *Ley para la Prohibición de Toda Clase de Discriminación en Materia Laboral* contempla sanciones de suspensión del cargo y de despido en caso de reincidencia para los servidores públicos que en el ejercicio de sus funciones públicas relativas al reclutamiento, la selección, el nombramiento, la remoción o los movimientos de personal, o en cualquier otra forma, incurra en discriminación (artículo 4), así como la anulación del acto a solicitud de la persona discriminada (artículo 3). A los patronos particulares se les aplica lo dispuesto en el artículo 612 del *Código de Trabajo* (artículo 5).

La *Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad* establece obligaciones para el Estado y los patronos, y sanciona con multa a las personas físicas o jurídicas que cometan cualquier tipo de discriminación determinada por distinción, exclusión o preferencias, por una discapacidad, que limite la igualdad de oportunidades, en cuanto a la accesibilidad o el trato en materia de trabajo, educación, salud, transporte u otros campos (artículo 62).

El *Código de la Niñez y la Adolescencia* dispone sanciones específicas para los servidores públicos que cometan infracciones (considerándolas faltas graves), y para las infracciones cometidas por particulares. Además de las impuestas por el juez, dispone de multas según la reincidencia (artículos 188 y 190).

La *Ley General sobre el VIH-sida* establece pena de multa a quien aplique, disponga o practique medidas discriminatorias por raza, nacionalidad, género, edad, opción política, religiosa o sexual, posición social, situación económica, estado civil o por algún padecimiento de salud o enfermedad y, adicionalmente, pena de inhabilitación según lo disponga el juez (artículo 48)

La *Ley de Penalización de la Violencia contra las Mujeres* (*Ley 8589* de 2007) sanciona todas las formas de violencia física, psicológica, sexual y patrimonial contra las mujeres mayores de edad, por constituir prácticas discriminatorias por razón de género, específicamente en una relación de matrimonio o en unión de hecho declarada o no.

En Ecuador, la información proporcionada se circunscribe al caso específico de la discriminación por razón de discapacidad. Sobre ella se dice que en el caso de las personas con discapacidad, la *Ley de Discapacidades* y su *Reglamento* sancionan la violación de derechos y la discriminación. Además, este país ha suscrito y ratificado algunos instrumentos internacionales, como por ejemplo, los convenios y las resolu-

DR © 2008. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
www.conapred.org.mx

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://tinyurl.com/wo2ggf5

ciones de la oit respecto a la formación ocupacional de las personas con discapacidad, así como también la *Convención para la no Discriminación de las Personas por Razones de Discapacidad* de la Organización de Estados Americanos (oea) y el más reciente, la *Convención Internacional de los Derechos Humanos y la Dignidad de las Personas con Discapacidad* de las Naciones Unidas.

Por su parte, El Salvador no cuenta en específico con una ley reglamentaria antidiscriminatoria, pero regula el reconocimiento a la igualdad de las personas a través de códigos y diversos ordenamientos secundarios. Así, el *Código de Familia*, de 1993, reconoce el principio de igualdad en sus artículos 4, 27, 36, 50, 202, 203, 204, 205 y 356. Respecto al ámbito laboral, el *Código de Trabajo* también reconoce y se rige por el principio de igualdad en los artículos 12, 123, 149 y 415, referidos a oportunidades y trato en el empleo; ocupación y formación profesional; remuneración por labor igual "cualquiera que sea el sexo, edad, raza, color, nacionalidad, opinión política o creencia religiosa" de las personas; así como la representatividad en organismos tripartitos y en condiciones contractuales.

Igual que sucede en el *Código de Familia*, existe un articulado que regula las condiciones laborales de manera que no resulten discriminatorias para ninguna persona por razones específicas, aunque de modo explícito no lo establezca en esos términos. Por ejemplo, en el artículo 30 del *Código de Trabajo*, entre las prohibiciones señaladas a los patrones, se mencionan las de "exigir pruebas de embarazo a las mujeres como requisito para su contratación (ordinal 13, introducido mediante reformas en el año 2004); pruebas de vih a las personas que solicitan empleo y durante la vigencia del contrato de trabajo (ordinal 14, introducido mediante reformas en 2005); realizar por medios directos o indirectos cualquier distinción, exclusión y/o restricción entre los trabajadores (sic), por su condición de vih-sida, así como divulgar su diagnóstico" (ordinal 15, introducido mediante reformas también en 2005). Por otro lado, el *Código de Salud* vigente desde 1988 contempla dos disposiciones en las cuales se establece, por una parte, en el artículo 33, la obligación del personal en salud (profesionales, técnicos y técnicas, auxiliares, higienistas y asistentes) de "atender en la mejor forma a toda persona que solicitare sus servicios profesionales, ateniéndose siempre a su condición humana, sin distingos de nacionalidad, religión, raza, credo político ni clase social, entre otras". Asimismo, en el artículo 47 se dispone que toda dependencia del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social debe "promover el bienestar social de la comunidad sin distinción de ideologías o creencias".

Existen otros instrumentos legales que aunque no declarar manifiestamente tener por objeto la prohibición y/o el combate de la discriminación, sí contemplan expresamente medidas en su contra en sus disposiciones. Tal es el caso de la *Ley de Aten-*

DR © 2008. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
www.conapred.org.mx

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://tinyurl.com/wo2ggf5

ción Integral para la Persona Adulta Mayor de 2002, cuyos artículos 5 (ordinal 1) y 16, establecen, respectivamente, que entre los "derechos fundamentales de las personas adultas mayores están el de no ser discriminado en razón de su edad, sexo o cualquier otra condición, así como que toda persona adulta mayor tiene derecho a un ingreso, mediante el acceso sin discriminación al trabajo, de acuerdo a sus facultades físicas y mentales, así como a una pensión decorosa que le permita un nivel adecuado y la satisfacción de sus necesidades como ser humano".

Por su parte, la *Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad,* decretada en 2000, establece en sus considerandos "que por diversas circunstancias, adquiridas o congénitas, la persona humana es susceptible a la disminución de sus capacidades físicas, mentales, psicológicas y sensoriales, lo que crea una condición de desventaja con sus semejantes que dificulta su integración plena a la vida social, por lo cual se hace necesario tomar medidas que permitan a las personas con discapacidad, incorporarse a la sociedad sin ninguna clase de discriminación". En razón de ello, se hace explícita la prohibición a la discriminación en el artículo 2 de la referida *Ley*, cuando se enumeran los derechos de las personas con discapacidad, figurando como el primero de ellos la protección contra toda discriminación, explotación, trato denigrante o abusivo en razón de su discapacidad, así como el acceso a la educación y la generación de igualdad de oportunidades a través de la concientización social y el papel del Estado en la materia.

Por otro lado, la sanción de actos discriminatorios se encuentra contemplada en diversos ordenamientos. En el *Código Penal* salvadoreño vigente se tipifica como figura delictiva cualquier afectación al derecho de igualdad como parte del conjunto de delitos relativos a los derechos y garantías fundamentales de la persona. De manera explícita, la discriminación laboral también constituye una actividad delictiva, y si no se repara el daño puede llegar a ser castigada con prisión de seis meses a dos años.

En El Salvador aún hace falta incorporar plenamente a la legislación doméstica el derecho a la no discriminación, a fin de avanzar en el logro de la igualdad de *iure* como premisa indispensable para alcanzar la igualdad de *facto*, tal y como se ejemplifica con el avance legal respecto a la situación de la mujer o los pueblos indígenas. De tal manera, debería atenderse puntualmente la prohibición expresa del fenómeno de la discriminación en cualquiera de sus formas, modificando o eliminando conceptos que no se adecuen a las disposiciones no discriminatorias. Pero como muchos otros países de la región, El Salvador cuenta con legislaciones enfocadas a grupos vulnerables en específico que garantizan los derechos básicos de las personas, como se muestra en el recuadro siguiente, con las personas que viven con VIH-sida.

DR © 2008. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
www.conapred.org.mx

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://tinyurl.com/wo2ggf5

Recuadro 7

Disposiciones legales sobre los derechos de las personas con VIH-sida en El Salvador

En El Salvador, la *Ley de Prevención y Control de la Infección Provocada por el Virus de Inmunodeficiencia Humana* de 2001 expone la prevención, el control y la regulación de la atención de la pandemia, la definición de las obligaciones de las personas portadoras del virus y la garantía de sus derechos individuales y sociales. Entre los principios rectores incluye la no discriminación, la confidencialidad, la continuidad, la integridad, la calidad, la calidez, la equidad, la información y la corresponsabilidad. Asimismo, al introducir el goce de los derechos de las personas que viven con VIH-sida, así como de familiares o allegadas, se ha dispuesto –sobre la base del principio de igualdad– que "tienen derecho a ser trasladadas de manera digna, sin discriminación ni estigmatización, en razón de su enfermedad". Asimismo, "no se considerará discriminación el cumplimiento de las normas universales de bioseguridad". Al proceder a la enumeración de tales derechos, sobre la base de lo anterior, se aplica entonces el principio de igualdad en el enunciado de algunos de ellos. Por ejemplo, en el artículo 5, literal a, queda reflejado su derecho a "asistencia sanitaria, tratamiento médico, quirúrgico, psicológico y de consejería de manera oportuna y en igualdad de condiciones y a medidas preventivas que impidan la progresividad de la infección". Otras de sus disposiciones prohíben prácticas que podrían ocasionar discriminación, como ocurre con lo estipulado en su artículo 7: "No podrá solicitarse la prueba sexológica para el ingreso al país, para acceder a bienes o servicios o para formar parte de instituciones educativas".

Por su parte, en su respectivo *Reglamento,* emitido en 2004, la referencia a la no discriminación en lo relacionado con el VIH-sida resulta más explícita en cuanto a los derechos y obligaciones reconocidos. Así, respecto al derecho a la atención integral en salud, se reconoce a toda persona viviendo con el virus el derecho a recibir asistencia sanitaria, tratamiento médico, quirúrgico y de consejería y, en general, atención integral en salud sin discriminación alguna y con respeto y confidencialidad.

De manera más concreta, en el ámbito de los derechos de las personas con VIH-sida –y en lo concerniente a la no discriminación, la equidad y la igualdad–, se determina que en las políticas institucionales de salud, en su ejecución y en la prestación de los servicios de asistencia a cargo del Estado, de instituciones oficiales autónomas o de entidades privadas, no se observarán prácticas discriminatorias o estigmatizadoras ni se podrán establecer prioridades en razón de la edad, nacionalidad, raza, religión, sexo, orientación sexual, ocupación o condiciones socioeconómicas de las personas que viven con el virus, en lo concerniente a su tratamiento médico, quirúrgico, asistencia sanitaria,

DR © 2008. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
www.conapred.org.mx

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://tinyurl.com/wo2ggf5

consejería, calidad de la atención, suministro oportuno de medicamentos, medidas preventivas que impidan o retrasen la progresividad de la infección ni en la prestación de cualquier otro servicio de asistencia. Se exceptúa de lo dispuesto en este artículo lo dispuesto en las *Normas de Bioseguridad,* cuyo cumplimiento no se considerará como práctica discriminatoria o estigmatizante.

Asimismo, se garantizado el derecho a la educación mediante la prohibición de discriminar en las instituciones y centros educativos, públicos y privados a cualquier nivel. Además, éstos tienen la obligación de guardar confidencialidad sobre la condición serológica de los estudiantes, la de los padres, madres, hijos y demás familiares seropositivos, así como la de su pareja seropositiva.

En el ámbito laboral se reconoce a toda persona viviendo con VIH-sida el derecho de acceso en igualdad de oportunidades y condiciones a un puesto de trabajo que no conlleve contactos de riesgo. Del mismo modo, se les reconoce el derecho a la estabilidad laboral, salvo lo dispuesto en el inciso 1 del artículo 29 de la *Ley.* En consecuencia, cualquier acción u omisión que se realice para impedir, limitar o menoscabar a las personas con VIH-sida los derechos de acceso al trabajo y de estabilidad laboral, o que tienda a desmejorar su remuneración, prestaciones o condiciones laborales en razón de la infección, constituirá una grave violación al derecho humano al trabajo y hará incurrir en responsabilidad administrativa.

En lo que respecta a Guatemala, la reglamentación del derecho a la no discriminación se encuentra en el *Código Penal.* Después de una adición al artículo 202 bis, vigente desde 2002, se tipifica el delito de discriminación y se sanciona de uno a tres años de prisión y multa pecuniaria a quien, por acción u omisión, incurra en conductas discriminatorias basadas en motivos de género, raza, etnia, idioma, edad, religión, situación económica, enfermedad, discapacidad, estado civil, o en cualesquiera otro motivo, razón o circunstancia. Además, se establece que la pena se agravará en una tercera parte: a) cuando la discriminación sea por razón idiomática, cultural o étnica; b) para quien de cualquier forma y por cualquier medio difunda, apoye o incite ideas discriminatorias; c) cuando el hecho sea cometido por un funcionario o empleado público en el ejercicio de su cargo, y d) cuando la acción sea cometida por un particular en la prestación de un servicio público.

Como parte de la protección a grupos vulnerables, se aprobó recientemente en el Congreso de Guatemala la *Ley Marco de los Acuerdos de Paz* –dentro de la cual se halla el *Acuerdo sobre Identidad y Derecho de los Pueblos Indígenas*–, por lo que el cumplimiento de éstos es ahora obligación del Estado.

DR © 2008. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
www.conapred.org.mx

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://tinyurl.com/wo2ggf5

México cuenta con la *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación* (LFPED), aprobada por unanimidad en el Congreso de la Unión y que entró en vigor el 12 de junio de 2003. Este instrumento legal establece disposiciones no solamente para prevenir y eliminar todas las formas de discriminación, sino también para promover la igualdad de oportunidades y de trato. Asimismo, enumera las conductas discriminatorias que quedan prohibidas y dispone las medidas positivas y compensatorias a favor de la igualdad de oportunidades de diversos grupos. Se trata de un ordenamiento que consta de 85 artículos y cinco transitorios, y sus disposiciones son de orden público y de interés social. La lfped contiene una definición amplia de "discriminación" en el artículo 4, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, así como también se considera discriminación la xenofobia y el antisemitismo. Por lo tanto, quedan prohibidas las modalidades de actos y prácticas discriminatorias (artículo 9), que aplican tanto para los agentes públicos como para los particulares que las realicen (véase recuadro 8).

Los artículos 2 y 3 de la LFPED señalan que corresponde al Estado promover las condiciones reales y efectivas de libertad e igualdad, mientras que el artículo 6 establece la pauta interpretativa respecto al contenido de la *Ley,* indicando que la actuación de las autoridades federales será congruente con los instrumentos internacionales en materia de discriminación de los que México sea parte. Se adopta también el principio de preferencia interpretativa, tomando partido por aquélla que favorezca un derecho fundamental (artículo 7).

DR © 2008. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
www.conapred.org.mx

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://tinyurl.com/wo2ggf5

Recuadro 8

Prohibición de prácticas discriminatorias en México

I. Impedir el acceso a la educación pública o privada, así como a becas e incentivos para la permanencia en los centros educativos, en los términos de las disposiciones aplicables.
II. Establecer contenidos, métodos o instrumentos pedagógicos en que se asignen papeles contrarios a la igualdad o que difundan una condición de subordinación.
III. Prohibir la libre elección de empleo o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo.
IV. Establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales.
V. Limitar el acceso a los programas de capacitación y de formación profesional.
VI. Negar o limitar información sobre derechos reproductivos o impedir el libre ejercicio de la determinación del número y espaciamiento de los hijos e hijas.
VII. Negar o condicionar los servicios de atención médica, o impedir la participación en las decisiones sobre su tratamiento médico o terapéutico dentro de sus posibilidades y medios.
VIII. Impedir la participación en condiciones equitativas en asociaciones civiles, políticas o de cualquier otra índole.
IX. 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, así como la participación en el desarrollo y ejecución de políticas y programas de gobierno, en los casos y bajo los términos que establezcan las disposiciones aplicables.
X. Impedir el ejercicio de los derechos de propiedad, administración y disposición de bienes de cualquier otro tipo.
XI. Impedir el acceso a la procuración e impartición de justicia.
XII. Impedir que se les escuche en todo procedimiento judicial o administrativo en que se vean involucrados, 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, de conformidad con las normas aplicables.
XIII. Aplicar cualquier tipo de uso o costumbre que atente contra la dignidad e integridad humana.
XIV. Impedir la libre elección de cónyuge o pareja.
XV. Ofender, ridiculizar o promover la violencia en los supuestos a que se refiere el artículo 4 de esta *Ley* a través de mensajes e imágenes en los medios de comunicación.
XVI. Limitar la libre expresión de las ideas, impedir la libertad de pensamiento, conciencia o religión, o de prácticas o costumbres religiosas, siempre que no atenten contra el orden público.
XVII. Negar asistencia religiosa a personas privadas de la libertad, que presten servicio en las fuerzas armadas o que estén internadas en instituciones de salud o asistencia.

DR © 2008. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
www.conapred.org.mx

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://tinyurl.com/wo2ggf5

xviii. Restringir el acceso a la información, salvo en aquellos supuestos que sean establecidos por las leyes nacionales e instrumentos jurídicos internacionales aplicables.
xix. Obstaculizar las condiciones mínimas necesarias para el crecimiento y desarrollo saludable, especialmente de las niñas y los niños.
xx. Impedir el acceso a la seguridad social y a sus beneficios o establecer limitaciones para la contratación de seguros médicos, salvo en los casos que la ley así lo disponga.
xxi. Limitar el derecho a la alimentación, la vivienda, el recreo y los servicios de atención médica adecuados, en los casos que la ley así lo prevea.
xxii. Impedir el acceso a cualquier servicio público o institución privada que preste servicios al público, así como limitar el acceso y libre desplazamiento en los espacios públicos.
xxiii. Explotar o dar un trato abusivo o degradante.
xxiv. Restringir la participación en actividades deportivas, recreativas o culturales.
xxv. Restringir o limitar el uso de su lengua, usos, costumbres y cultura, en actividades públicas o privadas, en términos de las disposiciones aplicables.
xxvi. Limitar o negar el otorgamiento de concesiones, permisos o autorizaciones para el aprovechamiento, administración o usufructo de recursos naturales, una vez satisfechos los requisitos establecidos en la legislación aplicable.
xxvii. Incitar al odio, violencia, rechazo, burla, difamación, injuria, persecución o la exclusión.
xxviii. Realizar o promover el maltrato físico o psicológico por la apariencia física, forma de vestir, hablar, gesticular o por asumir públicamente su preferencia sexual.
xxix. En general, cualquier otra conducta discriminatoria en términos del artículo 4 de la *Ley*.

En el ámbito local, las entidades federativas mexicanas que han legislado en la materia son Baja California Sur, el Estado de México, Nayarit, Zacatecas y el Distrito Federal. En el caso de la capital, el *Código Penal* vigente desde 2006 establece el delito de discriminación y lo castiga con penas de uno a tres años de prisión o bien con 25 a 100 días de trabajo comunitario y multa pecuniaria a las personas que discriminen al provocar o incitar al odio o a la violencia, negar un servicio o una prestación a los que se tenga derecho, vejar o excluir a alguna persona o grupo de personas o negar o restringir derechos laborales. Asimismo, establece la destitución e inhabilitación del servidor público que cometa el acto discriminatorio (artículo 206).

En el caso de Panamá, la Defensoría del Pueblo ha elevado una solicitud formal al presidente de la República para que gestione la reglamentación de la Ley 16 de 2002

DR © 2008. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
www.conapred.org.mx

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://tinyurl.com/wo2ggf5

contra la discriminación. El retardo en la aprobación de esta ley ha impedido que muchos de los mecanismos establecidos por la misma para combatir la discriminación sean desarrollados, dado que no están instituidos los procedimientos para ello.

Por otro lado, la información proporcionada se refiere fundamentalmente a la protección legal de los derechos de las personas con discapacidad. Sobre este tema se mencionan los instrumentos internacionales que Panamá ha suscrito, ratificado y adoptado, como la *Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad,* la *Convención de los Derechos del Niño,* el *Convenio sobre Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas* de la OIT, y la *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad* de la ONU.

En el ámbito doméstico, Panamá ha desarrollado una legislación progresiva en la materia desde 1951, con la creación del Instituto Panameño de Habilitación Especial (IPHE), que hasta la actualidad brinda educación especial a la población con discapacidades sensoriales, motoras e intelectuales. Al mismo tiempo, la legislación panameña contiene amplias disposiciones de protección y equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad en ámbitos como la contratación de personas discapacitadas –2% del total de los empleados– (*Ley 1-1992*); el beneficio fiscal otorgado a empresas contratantes (*Decreto Ejecutivo 60-1993*); la protección de menores con discapacidad y el desarrollo de políticas públicas encaminadas a la prevención, protección y bienestar de las personas con discapacidad (*Código de la Familia* de 1994); la condena de la violencia intrafamiliar (*Ley 38-2001*); la equiparación de oportunidades en salud, educación, rehabilitación y accesibilidad (*Ley 42-1999*); el derecho de admisión a establecimientos públicos y la erradicación de discriminación (*Ley 16-2002*), y la prohibición de la discriminación laboral (*Leyes 11 y 59* de 2005).

De igual manera, se alude a la creación de los órganos abocados a la protección de las personas con discapacidad, como el antecedente del Mides, el Ministerio de la Juventud, la Mujer, la Niñez y la Familia, en 1997, que incluía a la Dirección Nacional de Discapacidad como organismo responsable en la coordinación, planificación y ejecución de políticas sociales en materia de discapacidad; la Comisión Nacional contra la Discriminación (*Ley 16-2002*); la Secretaría Nacional para la Integración Social de las Personas con Discapacidad (Senadis) como unidad asesora del Órgano Ejecutivo en la materia (*Decreto Ejecutivo 103-2004*), y el Consejo Nacional Consultivo para la Integración Social de las Personas con Discapacidad (Conadis), como ente de participación de todos los sectores, públicos y privados, así como de las organizaciones de personas con discapacidad y sus familias, con el objetivo de promover la ejecución de las políticas sociales para el logro de la integración social, económica y cultural de las personas con discapacidad y sus familias, mediante la formulación de

DR © 2008. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
www.conapred.org.mx

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://tinyurl.com/wo2ggf5

planes, programas y proyectos encaminados al ejercicio pleno de sus derechos y los de sus familias.

Adicionalmente, en junio de 2005, la Sala Tercera de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia emitió un fallo que, con fundamento en la *Ley de Equiparación de Oportunidades* de 1999 se pronunció con un criterio favorable sobre los derechos laborales de las personas con discapacidad, como ley especial. Esta Ley prima sobre el orden jurídico general, ordenando la restitución de un funcionario de libre remoción, por el hecho de ser una persona con discapacidad, protegida por dicha excerta legal sin haber cometido ninguna falta o delito. Sin embargo, el orden jurídico panameño requiere de tres pronunciamientos sobre el tema para que sea considerada como jurisprudencia de la República.

Por su parte, en Paraguay, la prohibición constitucional de discriminación no cuenta con una legislación reglamentaria específica que disponga garantías de justiciabilidad y de sanción a su incumplimiento. Un examen de la legislación paraguaya muestra que la recepción de estas cláusulas antidiscriminatorias ha sido insuficiente, y deja importantes claros de indefensión en áreas sumamente sensibles a la discriminación. Sólo la prohibición de discriminar entre los electores en el acto eleccionario, como las discriminaciones en el ámbito del trabajo con respecto a la preferencia sindical, el embarazo de la mujer trabajadora y el derecho a igual salario por trabajo de igual valor, cuentan con mecanismos efectivos de sanción al discriminador y facultades precisas dispuestas por las leyes para que el Poder Judicial ordene la restitución en sus derechos de las víctimas.

En Perú, tanto el principio de igualdad ante la ley como el derecho a la no discriminación se encuentran regulados en distintos ordenamientos legales. Respecto a la igualdad entre el hombre y la mujer y la no discriminación de ésta, el Código Civil dispone en su artículo 4 que "el varón y la mujer tienen igual capacidad de goce y de ejercicio de los derechos civiles". Por su parte, la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (Ley 28983) tiene por objeto establecer el marco normativo, institucional y de políticas públicas en los ámbitos nacional, regional y local, a fin de garantizar a mujeres y hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía, impidiendo la discriminación basada en el sexo en todas las esferas de su vida, pública y privada, propendiendo a la plena igualdad, en concordancia con lo establecido en la Constitución de Perú y en los instrumentos internacionales ratificados por el Estado peruano.

Acerca de los niños y adolescentes, el artículo 3 de la *Ley 27337* que aprueba el *Código de los Niños y Adolescentes,* establece que "para la interpretación y aplicación del Código se deberá considerar la igualdad de oportunidades y la no discriminación

DR © 2008. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
www.conapred.org.mx

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://tinyurl.com/wo2ggf5

a que tiene derecho todo niño y adolescente sin distinción de sexo".

Asimismo, la Ley 28803 sobre los derechos de las personas adultas mayores tiene por objeto establecer un marco normativo que garantice los mecanismos legales para el ejercicio pleno de los derechos reconocidos en la *Constitución Política* y los tratados internacionales vigentes, de las personas adultas mayores (60 años de edad en adelante), a fin de mejorar su calidad de vida y con ello propiciar su integración plena al desarrollo social, económico, político y cultural, contribuyendo al respeto de su dignidad.

Por su parte, la *Ley General de las Personas con Discapacidad* (*Ley 27050*) tiene como finalidad instaurar el régimen legal de protección, atención de salud, trabajo, educación, rehabilitación, seguridad social y prevención, para que la persona con discapacidad alcance su desarrollo e integración social, económica y cultural.

La *Ley 27049* precisa el derecho de los ciudadanos a no ser discriminados en el consumo. Para ello, establece que todos los consumidores tienen el derecho a la protección de sus intereses económicos mediante el trato equitativo y justo en toda transacción comercial, y señala que no podrán ser discriminados por motivo de raza, sexo, nivel socioeconómico, idioma, discapacidad, preferencias políticas, creencias religiosas o de cualquier índole, en la adquisición de productos y prestación de servicios que se ofrecen en locales abiertos al público. Asimismo, prohíbe realizar selección de clientela, excluir a personas o realizar otras prácticas similares sin que medien causas de seguridad del establecimiento o tranquilidad de sus clientes u otras razones objetivas y justificadas. La carga de la prueba sobre la existencia de un trato desigual corresponde al consumidor afectado. Acreditar la existencia de una causa objetiva y justificada para la práctica discriminatoria le corresponde al proveedor del bien o servicio. Si el éste demuestra la existencia de una causa objetiva y justificada, le corresponde a quien alegue tal hecho probar que ésta es en realidad un pretexto o una simulación para incurrir en prácticas discriminatorias.

En cuanto a la tipificación de la discriminación como delito, el *Código Penal* de Perú, en su artículo 323, señala la pena privativa de libertad no menor a dos años ni mayor de tres, o con prestación de servicios a la comunidad a quien por sí solo o mediante terceros discrimine a una o más personas o grupos de personas o incite o promueva en forma pública actos discriminatorios por motivo racial, religioso, sexual, de factor genético, filiación, edad, discapacidad, idioma, identidad étnica y cultural, indumentaria, opinión política o de cualquier índole, o condición económica, con objeto de menoscabar o anular el reconocimiento de los derechos de la persona. Si el agente es funcionario o servidor público, la pena será no menor de dos ni mayor de cuatro años; asimismo, será inhabilitado. La misma pena de privación de libertad se impondrá si el acto discriminatorio se materializa usando violencia física o mental.

DR © 2008. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
www.conapred.org.mx

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://tinyurl.com/wo2ggf5

Asimismo, el Decreto Legislativo 716, relativo a la protección al consumidor, contempla sanciones administrativas y medidas correctivas para el caso de proveedores que realizaren actos de discriminación, sin perjuicio de las acciones de carácter civil y la aplicación de las sanciones penales a que haya lugar.

En Portugal, la *Ley 134* de 1999 reglamenta la prevención y la prohibición de la discriminación en el ejercicio de los derechos por motivos basados en la raza, el color, el origen étnico o la nacionalidad de las personas. Asimismo, sanciona los actos discriminatorios llevados a cabo tanto por autoridades públicas como por agentes particulares, y establece como prácticas discriminatorias las siguientes:

a) La adopción de procedimiento por parte de la autoridad empleadora de medida o criterio que subordine a factores de naturaleza racial la oferta de empleo, la cesación del contrato de trabajo o el rechazo de la contratación.
b) La producción o difusión de anuncios de ofertas de empleo o de otras formas de publicidad, ligada a la preselección o reclutamiento, que contengan, directa o indirectamente, cualquier especificación o preferencia basada en razones de discriminación racial.
c) El rechazo del suministro o impedimento del usufructo de bienes o servicios por parte de cualquier persona o entidad.
d) El impedimento o limitación al acceso y ejercicio normal de una actividad económica por cualquier persona o entidad.
e) El rechazo o condicionamiento de venta, arrendamiento o subarrendamiento de inmuebles.
f) El impedimento de acceso a locales públicos o abiertos al público.
g) El impedimento o limitación de acceso a los cuidados de salud prestados en establecimientos de salud pública o privada.
h) La limitación de acceso a establecimientos de enseñanza pública o privada.
i) La constitución de grupos o la adopción de otras medidas de organización interna en establecimientos de enseñanza pública o privada conforme a criterios de discriminación racial, salvo si tales criterios fueran justificados por la vigencia y la aplicación de disposiciones de naturaleza legislativa, reglamentaria o administrativa que beneficiasen a ciertos grupos desfavorecidos con objeto de garantizar el ejercicio de derechos en condiciones de igualdad.
j) La adopción de prácticas o medidas por parte de cualquier órgano, funcionario o agente administrativo del Estado, las regiones autónomas o gobiernos locales, que condicione o limite la práctica del ejercicio de cualquier derecho.

DR © 2008. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
www.conapred.org.mx

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://tinyurl.com/wo2ggf5

k) La adopción por parte de la entidad empleadora de prácticas que en el ámbito de la relación laboral discriminen a un trabajador a su servicio.
l) La adopción del acto en que, públicamente o con intención de amplia divulgación, una persona o entidad emita una declaración o transmita una información en virtud de la cual un grupo de personas sea amenazado, insultado o degradado por motivos de discriminación racial.
m) Asimismo, queda prohibido despedir, aplicar sanciones o perjudicar por cualquier otro medio al trabajador por motivo del ejercicio del derecho o de acción judicial contra una práctica discriminatoria.

El régimen sancionatorio en la ley reglamentaria portuguesa establece tanto multas pecuniarias como la destitución de funcionarios públicos o la suspensión de licencias de servicios. Del mismo modo, el *Código Penal* señala penas de reclusión de uno a ocho años para quien incite a la discriminación o al odio racial o religioso, así como de seis meses a cinco años a quien provoque actos de violencia contra una persona o grupos de personas por su raza, color, origen étnico o nacional y religión, así como injuriarles o difamarles (artículo 240).

Por lo que hace a Uruguay, la regulación del combate a la discriminación está contenida en la *Ley 17,817* de 2004, que lucha contra la xenofobia, el racismo y la discriminación. Legalmente, en este país se contempla un amplio catálogo de prácticas discriminatorias que afectan a igual número de grupos en situación de vulnerabilidad. Uruguay conceptualiza como discriminación toda distinción, exclusión, restricción, preferencia o ejercicio de violencia física y moral contra personas o grupos de personas por motivos de raza, color de piel, religión, origen nacional o étnico, discapacidad, aspecto estético, género, orientación e identidad sexual, 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 de la vida pública.

En esta definición llama la atención la referencia al "ejercicio de violencia física o moral" como conducta discriminatoria y la inclusión de la orientación y la identidad sexual como causa de discriminación, sobre todo de esta última, ya que hasta el momento, sería la única legislación de las que se tiene información que comprendería este motivo.

Asimismo, Uruguay es otro de los países que sanciona penalmente las prácticas discriminatorias. De acuerdo con su *Código Penal*, existen artículos, incluidos por la *Ley 16,048* del 6 de junio de 1989 y la *Ley 17,677* del 6 de agosto de 2003, que castigan con tres a dieciocho meses de prisión a quien públicamente o mediante cual-

DR © 2008. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
www.conapred.org.mx

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://tinyurl.com/wo2ggf5

quier otro medio apto para su difusión pública incite al odio, al desprecio o a cualquier forma de violencia moral o física contra una o más personas en razón del color de su piel, su raza, religión, origen nacional o étnico, orientación sexual o identidad sexual (artículo 149 bis). Del mismo modo, a quien cometa actos de violencia moral o física, de odio o de desprecio por las mismas razones, será castigado con seis a veinticuatro meses de reclusión (artículo 149 ter).

Diseño institucional de los órganos de combate a la discriminación

Al reconocimiento constitucional del derecho a la no discriminación, así como su reglamentación en leyes secundarias, es menester entenderlos como los primeros pasos del combate a la discriminación. Como manifiesta la experiencia iberoamericana, desde hace relativamente poco tiempo los gobiernos de la región han comenzado a reconocer la complejidad del fenómeno discriminatorio desde una perspectiva legal incluyente y garantista. En tal sentido, los Estados se han visto obligados a garantizar una serie de condiciones encaminadas a prevenir, corregir, compensar y erradicar los efectos nocivos de prácticas y actos de discriminación contra las personas que, estando en situaciones de vulnerabilidad o no, pueden ser víctimas de tales prácticas.

Como se ha visto, las leyes reglamentarias son uno de los instrumentos con los que cuentan los países a fin de regir políticas de atención y de igualación de condiciones para que las personas tengan acceso a las mismas oportunidades. La aplicación de estas leyes, si bien obliga a todas las autoridades a cumplir el contenido de las mismas, hace indispensable crear órganos especializados que se ocupen no sólo de vigilar su cumplimiento, sino también de emprender acciones que ayuden a acelerar el cambio de las condiciones de desventaja y desigualdad que histórica o continuamente han sido reproducidas socialmente (CCED, 2001: 197).

Al respecto de la construcción de órganos de combate *ad hoc* a la discriminación, la experiencia internacional marca algunas características y dicta ciertas tareas:

- Fomento de una cultura que garantice la dignidad y el respeto a los grupos vulnerables.
- Formación y educación de la sociedad sobre sus derechos y obligaciones de acuerdo con los ordenamientos antidiscriminatorios.
- Conciliación y acuerdos entre las partes involucradas en casos de discriminación.
- Desarrollo de programas y de acciones afirmativas para prevenir, evitar y/o reparar el daño en casos de discriminación en el ámbito público y privado.

DR © 2008. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
www.conapred.org.mx

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://tinyurl.com/wo2ggf5

- Emisión de recomendaciones a las instituciones públicas y privadas sobre medidas antidiscriminatorias.
- Revisión del marco jurídico y, en su caso, elaboración de propuestas de modificación, reforma y adecuaciones necesarias para la protección de los derechos de las personas que son discriminadas.
- Realización de estudios periódicos sobre los resultados de las acciones orientadas a mejorar la calidad de vida de quienes se encuentran en situación de vulnerabilidad.
- Creación de un acervo de casos, encuestas, estudios y estadísticas relativas al tema de la discriminación (CCED, 2001: 204-205).

De cara al cumplimiento de leyes reglamentarias y siguiendo el espíritu del derecho a la no discriminación contenido en los mandatos constitucionales, los países integrantes de la RIOOD han encontrado diversas vías institucionales para darle operatividad a tales contenidos legales. La existencia de una variedad de modelos institucionales sobre el establecimiento y diseño de los órganos o entidades encargados del combate a la discriminación nos habla, por supuesto, de las necesidades y condiciones específicas de cada país que influyen en la construcción de estas instituciones.

Estas particularidades pueden ser mejor entendidas a partir de la consideración de tres elementos consustanciales al diseño institucional de los órganos de combate a la discriminación en la región. El primero de ellos tiene que ver con el sentido o dirección de la institucionalización que se le imprime a la lucha antidiscriminatoria, esto es, a los procedimientos organizacionales o procedimentales desde los cuales se le da operatividad, ya sea a través de un órgano especializado que atienda a un determinado sector vulnerabilizado o una temática discriminatoria en particular, así como mediante la instalación de un órgano de *amplio espectro* que cubra a múltiples grupos afectados por prácticas discriminatorias. Un segundo factor se refiere al alcance de los organismos o entidades, es decir, a qué sectores de la población o temas vinculados a la discriminación han sido integrados en las áreas de actividad de dichos organismos. El último factor se relaciona con la dinámica generada por estas instituciones, que refleja tanto las respuestas que dan a las demandas de los sectores afectados, como la inclusión y representación de los intereses de los grupos en las actividades relacionadas con la prevención y el combate de la discriminación.

Con base en estos criterios, el establecimiento de organismos en la región ha seguido un patrón dual de creación de órganos públicos que tutelan el ejercicio de las garantías individuales a partir de la actuación de la autoridad para restituir un derecho violado o para resarcir un daño causado a través de una acción *reparadora,* o bien, partiendo de la ejecución de una acción *promotora,* los que tienen a su cargo una

DR © 2008. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
www.conapred.org.mx

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://tinyurl.com/wo2ggf5

labor que favorezca y concrete el disfrute efectivo de los derechos fundamentales (CCED, 2001: 206-209). En la mayoría de los casos encontramos elementos de ambas tendencias en las entidades creadas en los países de la RIOOD para prevenir y erradicar la discriminación, aunque existen elementos distintivos que nos hablan de las diversas vías de institucionalización seguidas por los países a fin de cumplir con el objetivo de la lucha antidiscriminatoria.

En todos los casos de los cuales se tuvo información existe, cuando menos, un organismo o institución encargada de la defensa y promoción de los derechos humanos, entre ellos el derecho a la no discriminación. Paraguay, Puerto Rico, Costa Rica y El Salvador, por ejemplo, cuentan con entidades en la figura del ombudsman que velan por el respeto y la tutela de los derechos humanos. Argentina, México, Uruguay y Perú han creado organismos *ex profeso* dedicados al combate de la discriminación en sus diferentes modalidades. En Bolivia, Brasil, Colombia, Chile, Ecuador y Panamá no existe una institución específica enfocada al combate de la discriminación, sino que esta lucha la llevan a cabo diferentes dependencias abocadas a la defensa y promoción de los derechos de determinados grupos vulnerables. Por su parte, Portugal desarrolla una política transversal de no discriminación racial y étnica, así como Guatemala cuenta con una comisión presidencial contra la discriminación hacia los pueblos indígenas.

El modelo del ombudsman

Paraguay, Costa Rica, El Salvador y Puerto Rico han seguido básicamente el modelo garantista de derechos humanos que ofrece la figura del ombudsman, adaptándola a las demandas antidiscriminatorias. En otras palabras, han combinado el principio de tutela de los derechos humanos con la atención gubernamental a grupos en situación de vulnerabilidad.

En Paraguay no existe una institución específica que combata el fenómeno de la discriminación en todas sus dimensiones, puesto que no ha sido promulgada una ley nacional que reglamente sus modalidades o sanciones, si bien se han presentado varios proyectos de ley que se encuentran en estudio. No obstante, es a través de la Defensoría del Pueblo, creada en 2001, que se ha implementado un departamento administrativo de acciones contra toda forma de discriminación (instalado en 2006), enfocado a realizar mediaciones ante los conflictos suscitados, así como a difundir la problemática discriminatoria para sensibilizar a la población. En cuanto al desarrollo de programas integrales, no existe uno que aborde el tema de la discriminación, pero sí constan proyectos y programas en ejecución que tratan el tema, ya sea a través de la aprobación de leyes relativas a necesidades de protección a grupos específicos,

DR © 2008. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
www.conapred.org.mx

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://tinyurl.com/wo2ggf5

como la *Ley 780* de 1979, que creó el Instituto Nacional de Protección a las Personas Excepcionales (Inpro), o la *Ley 122* de 1990, que "establece derechos y privilegios para los impedidos", así como la *Ley 2479* de 2004, que obliga a las instituciones públicas a incorporar a las personas con discapacidad a puestos administrativos en un porcentaje no menor al 2% del total.

Las tareas de denuncia y atención hacia las personas que sufren alguna discriminación son desahogadas en Paraguay en distintas instancias, como la Defensoría del Pueblo y el Ministerio Público, las cuales no tienen carácter sancionador sino de mediación entre las partes, sin perjuicio de que alguna de ellas llegue a estrados judiciales. Del mismo modo, la Comisión de Equidad, Género y Desarrollo Social del Senado, así como la Comisión de Equidad Social y Género de la Cámara de Diputados, reciben denuncias en la materia.

Costa Rica aglutina prácticamente la lucha antidiscriminatoria en la Defensoría de los Habitantes. Este órgano fue creado en 1992 y está adscrito al Poder Legislativo, con plena independencia funcional, administrativa y de criterio. En su condición de órgano encargado de proteger los derechos e intereses de las y los habitantes, puede intervenir de oficio o a petición de parte para investigar las amenazas y las violaciones derivadas de cualquier modalidad discriminatoria contraria a la dignidad humana; además, promociona y divulga los derechos de quienes habitan en el país.

En su carácter de ombudsman, la Defensoría tiene como ámbito de intervención los actos y omisiones cometidas por servidores públicos, con excepción de la actividad propiamente jurisdiccional, sobre la que ejerce un control de legalidad con vistas a garantizar el buen funcionamiento del Estado. En todo caso, la Defensoría es la encargada de velar por que el funcionamiento del sector público se ajuste a la moral, la justicia, la *Constitución*, las leyes y los convenios, tratados y pactos suscritos por el gobierno, así como a los principios generales del derecho.

Por otra parte, los actos discriminatorios cometidos por servidores públicos pueden ser denunciados en la institución donde la práctica fue cometida, abriéndose una investigación administrativa. No obstante, también es posible levantar una denuncia ante la Defensoría de los Habitantes o la Sala Constitucional. Si la conducta constituye un hecho punible o se trata de actos provocados por particulares, deben ser denunciados ante los tribunales de justicia.

Si bien no existe en el ámbito nacional una institución que se dedique exclusivamente a combatir la discriminación en general, por mandato constitucional las instituciones públicas encargadas de brindarle protección especial a los niños y niñas, a las mujeres, a las personas adultas mayores y a las personas con discapacidad están obligadas a impedir y denunciar los actos discriminatorios contra estas personas.

DR © 2008. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
www.conapred.org.mx

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://tinyurl.com/wo2ggf5

En El Salvador, la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos actúa en razón del mandato constitucional y legal de velar por el respeto y la garantía de los derechos humanos, de promover y proponer las medidas necesarias para prevenir violaciones a los mismos, así como de supervisar la actuación de la Administración Pública frente a las personas y elaborar informes al respecto. Del mismo modo, al advertirse una práctica sistemática de violación a los derechos humanos y en situaciones de especial gravedad y trascendencia nacional, esta Procuraduría está facultada para realizar las investigaciones necesarias y elaborar el informe especial respectivo que resulte de ellas, emitiendo las conclusiones y recomendaciones correspondientes y estableciendo los mecanismos que permitan vigilar su consideración y cumplimiento.

En El Salvador no existe una institución cuya competencia explícita y exclusiva sea el combate al fenómeno de la discriminación, ni de manera general ni desde cualquiera de sus modalidades. No obstante, se cuenta con entidades gubernamentales que brindan atención a grupos poblacionales expuestos a diferentes formas de discriminación, como las mujeres, los jóvenes, las personas adultas mayores y las personas discapacitadas. Ninguna de estas entidades refiere la lucha contra la discriminación como su razón de ser, aunque el contexto de su misión y visión, así como de sus objetivos, puede expresar que su actuación persigue el alcance de condiciones de mayor igualdad, equiparación de oportunidades y participación en la sociedad. En esta lógica institucional se ubican los trabajos realizados por el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (Isdemu), la Secretaría de la Juventud (Jovenes), la Secretaría Nacional de la Familia (SNF), y el Consejo Nacional de Atención Integral de las Personas con Discapacidad (Conaipd).

En cuanto a la atención de actos discriminatorios, no existe un único mecanismo de denuncia de casos de presunta discriminación, sino que han sido establecidas instancias y procedimientos que atienden o dan seguimiento a situaciones específicas, principalmente las que se verifican en materia laboral o de salud relacionadas con el VIH-sida. Los tribunales especializados en lo penal, lo familiar o lo laboral cuentan con competencia clara respecto a problemáticas de discriminación.

Por su parte, en Puerto Rico opera desde 1996 la Comisión de Derechos Civiles, como el órgano encargado de la educación sobre los derechos humanos y de gestionar la protección de los mismos. La Comisión está concebida como un órgano público autónomo, si bien adscrito a la Asamblea Legislativa sólo en términos presupuestarios. Entre sus funciones de ombudsman, la Comisión vela por el estricto cumplimiento de las leyes sobre derechos humanos, aunque no tiene capacidades adjudicativas ni puede representar a individuos en procedimientos judiciales más allá de sus comparecencias como amigo de la Corte (amicus curiae).

DR © 2008. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
www.conapred.org.mx

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://tinyurl.com/wo2ggf5

El modelo integral

En los últimos años, países como Argentina, México, Uruguay y Perú han desarrollado modelos institucionales más integrales enfocados a la prevención y la eliminación de la discriminación de la población en general. Esta tendencia de cambio institucional refleja la creación de nuevos organismos públicos especializados, regularmente pertenecientes al Poder Ejecutivo y dotados de relativa autonomía, que buscan promover la vigencia del derecho a la no discriminación de grupos de la sociedad que son susceptibles de prácticas y tratos discriminatorios, cometidos tanto por autoridades públicas como particulares.

La importancia de entidades cuyo origen radica en el combate a la discriminación en su más amplia dimensión consiste en que su labor puede verse unificada institucionalmente, esto es, en que es posible contar con una estrategia integral abocada a luchar contra el fenómeno discriminatorio con una perspectiva amplia e incluyente que abarque desde la promoción de una cultura y una política educativa antidiscriminatorias, el desarrollo de acciones afirmativas y medidas compensatorias, hasta la transformación legal para una convivencia más democrática, entre otras consideraciones.

Estos organismos encuentran su sustento de acción en una ley reglamentaria que establece no sólo su operación como entidades especializadas, sino las áreas de intervención para las cuales fueron creados. Estos órganos de atención a múltiples tipos de discriminación buscan promover un tratamiento igualitario para toda la población y realizan un trabajo dirigido a grupos vulnerables que requieren atención específica. Y es aquí, precisamente, donde aparece el debate frente a los órganos que en otros países atienden un específico tipo de discriminación, pues ha surgido la inquietud sobre cómo los organismos integrales pueden asegurar la misma atención a todas las formas de discriminación dando consideración a las especificidades.

Otro rasgo que distingue la integralidad de estos órganos es la inclusión de la sociedad en sus estructuras. En Argentina, México y Uruguay se incluye la participación de especialistas y personas involucradas en la lucha antidiscriminatoria en figuras colegiadas y de asesoramiento, lo que puede permitir no sólo la generación y la aplicación de nuevos enfoques antidiscriminatorios en políticas públicas –provocando así un cambio institucional–, sino que propicia la representación directa de los intereses de grupos vulnerabilizados. Este carácter plural se ha hecho presente en los tres países con buenos resultados. En México, por ejemplo, la Junta de Gobierno, que es el órgano ejecutivo de toma de decisiones, incluye la participación directa de la sociedad.

En Argentina, el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (Inadi) comenzó a operar en 1997 y tiene como fundamento la Ley 24,515 de 1995. Adscrito al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, este órgano pione-

DR © 2008. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
www.conapred.org.mx

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://tinyurl.com/wo2ggf5

ro en la región atiende a diversos grupos vulnerables y se ocupa de temáticas discriminatorias: 1) adultos mayores, 2) afrodescendientes, 3) discapacidad, 4) diversidad ideológica, 5) diversidad sexual, 6) diversidades religiosas, 7) género, 8) juventudes, 9) migrantes y refugiados, 10) niños y niñas, 11) pueblos originales, 12) VIH-sida, y 13) situaciones particulares de ex combatientes en la Guerra de las Malvinas y personas en encierro y liberadas.

Asimismo, sus objetivos nos hablan del desarrollo de un enfoque sumamente amplio, pues se encarga de actividades como: la investigación y difusión de información sobre las formas de discriminación; la recepción de denuncias de actos discriminatorios, xenófobos o racistas –elaborando dictámenes y propmoviendo reuniones de conciliación–; el diseño y reproducción de campañas y proyectos educativos antidiscriminatorios; el patrocinio gratuito a personas o grupos de víctimas; y la cooperación con organismos nacionales o internacionales para actuar conjuntamente.

En México, por su parte, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) surgió hace apenas unos años, en 2003,[4] y se encuentra sectorizado en la Secretaría de Gobernación. Concebido como la institución rectora del gobierno mexicano para combatir la discriminación y promover la igualdad de oportunidades y trato, este organismo orienta sus esfuerzos a la creación de las condiciones jurídicas, institucionales y culturales que permitan garantizar a todas las personas el efectivo goce y ejercicio de sus derechos fundamentales y el acceso a oportunidades de desarrollo en todos los campos, independientemente de su origen, condición, ideas o preferencias.

Las actividades del CONAPRED se centran en la promoción del derecho a la no discriminación de todas las personas que se encuentren en situaciones de exclusión y vulnerabilidad, por lo que abarca un amplio abanico de temas y/o grupos, como los indígenas, las mujeres o la diversidad sexual. No obstante, y a pesar de tal amplitud temática, después de varios años de operación se ha llegado a la conclusión de que en un espacio institucional de combate a múltiples tipos de discriminación resulta necesario crear nuevas áreas de trabajo a fin de atender los casos de grupos específicos.

[4] El antecedente directo del CONAPRED es la Comisión Ciudadana de Estudios contra la Discriminación (CCED), creada el 27 de marzo de 2001 como un órgano democrático y plural. Integrada por 161 personas, en la Comisión participaron los líderes de los mayores partidos políticos nacionales, miembros del Ejecutivo Federal, legisladores federales y de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, dirigentes e integrantes de las comisiones de derechos humamos autónomas, gubernamentales y civiles, activistas de organizaciones sociales, académicos y otros especialistas. La Comisión concluyó sus trabajos en noviembre de 2001 y presentó a los Poderes Ejecutivo y Legislativo, así como a la opinión pública, un proyecto de *Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación* y un informe sobre el tema con el título de *La discriminación en México: por una nueva cultura de la equidad.*

DR © 2008. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
www.conapred.org.mx

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://tinyurl.com/wo2ggf5

Entre las atribuciones mostradas en el recuadro 9, la recepción y el encauzamiento de reclamaciones o quejas es central para hacer valer los derechos de las personas y legitimar la relación con la sociedad en términos incluyentes. Ello adquiere mayor importancia debido al carácter híbrido o mixto de estos órganos, pues por ejemplo, el CONAPRED puede atraer casos de discriminación, ya sean cometidos tanto por servidores públicos como por particulares.[5] Del mismo modo, la LFPED dispone que las personas que presuntamente hayan sido discriminadas reciban asesoría del Consejo respecto de los derechos que les asisten y los medios para hacerlos valer ante las instancias correspondientes. En México, además del CONAPRED, la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH) y las comisiones estatales también reciben quejas sobre violaciones a derechos humanos, sólo que éstos, en su calidad de *ombudsman,* acogen las quejas de actos cometidos por agentes públicos.

Recuadro 9

Atribuciones del CONAPRED para prevenir la discriminación en México

I. Diseñar estrategias e instrumentos, así como promover programas para prevenir y eliminar la discriminación.
II. Proponer y evaluar la ejecución del *Programa Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación.*
III. Verificar la adopción de medidas y programas para prevenir y eliminar la discriminación en las instituciones y organizaciones públicas y privadas, así como expedir los reconocimientos respectivos.
IV. Desarrollar, fomentar y difundir estudios sobre las prácticas discriminatorias en los ámbitos político, económico, social y cultural.
V. Realizar estudios sobre los ordenamientos jurídicos y administrativos vigentes en la materia y proponer las modificaciones que correspondan.
VI. Emitir opinión en relación con los proyectos de reformas en la materia que envíe el Ejecutivo Federal al Congreso de la Unión, así como los proyectos de reglamentos que elaboren las instituciones públicas.
VII. Divulgar los compromisos asumidos por el Estado mexicano en los instrumentos internacionales que establecen disposiciones en la materia, así como promover su cumplimiento en los diferentes ámbitos de Gobierno.

5 La Dirección General Adjunta de Quejas y Reclamaciones del CONAPRED ha atendido durante los años 2004, 2005, 2006 y hasta el 25 de abril de 2007, un total de 613 quejas y 769 reclamaciones, lo que suma un total de 1,382.

DR © 2008. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
www.conapred.org.mx

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://tinyurl.com/wo2ggf5

viii. Difundir y promover en los medios de comunicación contenidos para prevenir y eliminar las prácticas discriminatorias.
ix. Investigar presuntos actos y prácticas discriminatorias en su ámbito de competencia.
x. Tutelar los derechos de los individuos o grupos objeto de discriminación mediante asesoría y orientación.
xi. Promover la presentación de denuncias, conocer y resolver los procedimientos de queja y reclamación, y en su caso aplicar las medidas administrativas previstas por la ley.
xii. Conocer y resolver los procedimientos de queja y reclamación señalados en esta Ley.
xiii. Establecer relaciones de coordinación con instituciones públicas federales, locales y municipales, así como con personas y organizaciones sociales y privadas. Asimismo, podrá coordinarse con las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal y demás órganos públicos, con el propósito de que en los programas de gobierno, se prevean medidas positivas y compensatorias para cualquier persona o grupo.
xiv. Solicitar a las instituciones públicas o a particulares, la información para verificar el cumplimiento de este ordenamiento, en el ámbito de su competencia, con las excepciones previstas por la legislación.
xv. Aplicar las medidas administrativas establecidas en esta Ley.
xvi. Asistir a las reuniones internacionales en materia de prevención y eliminación de la discriminación.
xvii. Elaborar y suscribir convenios, acuerdos, bases de coordinación y demás instrumentos jurídicos con órganos públicos o privados, nacionales o internacionales en el ámbito de su competencia.
xviii. Diseñar y aplicar el servicio de carrera como un sistema de administración de personal basado en el mérito y la igualdad de oportunidades que comprende los procesos de reclutamiento, selección, ingreso, sistema de compensación, capacitación, evaluación del desempeño, promoción y separación de los servidores públicos, entre otras.

En el caso de Uruguay, la *Ley 17,817* de 2004 dio origen a la Comisión Honoraria contra el Racismo, la Xenofobia y Toda Forma de Discriminación, misma que fue instalada en marzo de 2007 y que desarrolla sus actividades dentro del Ministerio de Educación y Cultura.

DR © 2008. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
www.conapred.org.mx

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://tinyurl.com/wo2ggf5

Al igual que sucede con Argentina y México, la Comisión comprende un catálogo exhaustivo de lucha contra la discriminación, que atiende, primordialmente, los efectos nocivos de ésta por motivos raciales, de género y de edad, incluyendo la niñez, la adolescencia y los adultos mayores. Asimismo, ha desarrollado un programa temático sobre los derechos humanos y el trabajo.

Como puede observarse en el recuadro 10, la Comisión posee amplias facultades relacionadas con la creación de normas jurídicas, el monitoreo del cumplimiento de la legislación nacional en la materia, la realización de campañas educativas antidiscriminatorias, y la formulación de denuncia judicial, si así correspondiera.

Cuadro 10

Competencias de la Comisión Honoraria de Lucha contra el Racismo, la Xenofobia y Toda Forma de Discriminación en Uruguay
La Comisión tiene por objeto proponer políticas nacionales y medidas concretas para prevenir y combatir el racismo, la xenofobia y la discriminación, incluyendo normas de discriminación positiva. Para esos efectos, son competencias de la Comisión Honoraria: a) Analizar la realidad nacional en materia de discriminación, racismo y xenofobia, elaborar informes y propuestas con respecto a dichos temas, y plantear al Poder Ejecutivo la creación de normas jurídicas específicas o modificación de las ya existentes en su área de competencia. b) Difundir los principios contenidos en el literal J del artículo 6 del *Decreto-Ley 10,279* de 19 de noviembre de 1942 y en los artículos 149 bis y 149 ter del *Código Penal,* normas concordantes y complementarias, así como los resultados de los estudios y propuestas que formule y promueva. c) Monitorear el cumplimiento de la legislación nacional en la materia. d) Diseñar e impulsar campañas educativas tendientes a la preservación del pluralismo social, cultural o religioso, a la eliminación de actitudes racistas, xenofóbicas o discriminatorias y en el respeto a la diversidad. e) Elaborar una serie de estándares que permitan presumir alguna forma de discriminación, sin que ello implique un prejuzgamiento sobre los hechos resultantes en cada caso. f) Recopilar y mantener actualizada la información sobre el derecho internacional y extranjero en materia de racismo, xenofobia y toda otra forma de discriminación; estudiar esos materiales y elaborar informes comparativos de los mismos. g) Recibir y centralizar información sobre conductas racistas, xenofóbicas y discriminatorias, llevar un registro de las mismas y formular la correspondiente denuncia judicial si eventualmente correspondiere. h) Recopilar la documentación vinculada a sus diferentes objetivos. i) Brindar un servicio de asesoramiento integral y gratuito para personas o grupos que se consideren discriminados o víctimas de actitudes racistas, xenofóbicas y discriminatorias.

DR © 2008. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
www.conapred.org.mx

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://tinyurl.com/wo2ggf5

j) Proporcionar al Ministerio Público y a los tribunales judiciales el asesoramiento técnico especializado que fuere requerido en los asuntos referidos a la temática de su competencia.
k) Informar a la opinión pública sobre actitudes y conductas racistas, xenofóbicas y discriminatorias o que pudieren manifestarse en cualquier ámbito de la vida nacional, especialmente en las áreas de educación, salud, acción social y empleo, provengan de autoridades públicas o entidades o personas privadas.
l) Establecer vínculos de colaboración con organismos nacionales o extranjeros, públicos o privados, que tengan similares objetivos a los asignados al presente instituto; intercambiando especialmente la información relativa a las conexiones internacionales entre los distintos grupos.
m) Proponer al organismo competente la celebración de nuevos tratados sobre extradición.
n) Celebrar convenios con organismos y/o entidades públicas o privadas, nacionales o internacionales, para el más eficaz cumplimiento de los cometidos asignados.
o) Promover la realización de estudios, concursos e investigaciones relacionadas con sus competencias.
p) Discernir un premio anual a favor de la persona o institución que se haya destacado en la lucha contra el racismo, la xenofobia y toda otra forma de discriminación.

En Perú, a diferencia de lo que sucede en Argentina, México y Uruguay, existe un ministerio de gobierno encargado de atender el fenómeno discriminatorio y sus efectos en sectores de la sociedad que históricamente han estado sujetos a condiciones de severa vulnerabilidad. Se trata del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social (Mimdes), creado en julio de 2002 como la institución que combate la discriminación por género, edad, etnia y discapacidad. El Mimdes es el organismo rector de políticas, planes y programas sociales nacionales en el ámbito de la mujer y el desarrollo social, los cuales contribuyen a superar la inequidad, la exclusión y la pobreza, especialmente entre hombres y mujeres, personas con discapacidad, adultos mayores, niñez, familia y otros grupos vulnerables.

La perspectiva de la problemática antidiscriminatoria desarrollada por el Mimdes resulta interesante porque está ligada al enfoque del desarrollo social, o sea, vinculada al combate a la pobreza tanto que afecta a un considerable número de personas y que, en muchas ocasiones, acompaña el ejercicio de actos y prácticas discriminatorias. Como establecen sus competencias, resulta fundamental el respeto a los derechos fundamentales de los grupos poblacionales en condición de pobreza, pobreza extrema, discriminación o violencia familiar, social, política y en alto riesgo nutricional. Del mismo modo, el Mimdes busca el desarrollo de la mujer y el fortalecimiento de la familia; la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; la atención in-

DR © 2008. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
www.conapred.org.mx

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://tinyurl.com/wo2ggf5

tegral al niño y adolescente; la promoción, defensa y atención de los derechos de las personas adultas mayores, así como de las personas con discapacidad; la promoción, defensa y afirmación de derechos y desarrollo con identidad de los pueblos andinos, amazónicos y afroperuano, y la promoción y apoyo a la población en riesgo.

A fin de cumplir con lo anterior, el Mimdes desarrolla las siguientes funciones: a) formular, aprobar, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar, evaluar, normar y ejercer rectoría en las materias de mujer y desarrollo social; b) fiscalizar y supervisar el cumplimiento del marco normativo relacionado con su ámbito de competencia; c) planificar, financiar y regular la provisión y prestación de servicios públicos sociales del sector, según las leyes de la materia; d) velar por el cumplimiento de los programas y plataformas de acción suscritos por Perú en las conferencias mundiales relativas al desarrollo; e) proponer la suscripción de convenios referidos a los derechos de la mujer y desarrollo social; f) promover, coordinar, dirigir, evaluar y ejecutar las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, además de las políticas de desarrollo social, las políticas y estrategias de superación de la pobreza, demográficas, de seguridad alimentaria, y de desarrollo territorial y rural en el ámbito de su competencia, así como establecer los mecanismos de coordinación y participación de las mismas con los gobiernos regionales y locales; g) concurrir trasversalmente con otros sectores del Poder Ejecutivo en la promoción, coordinación y evaluación de los planes nacionales, estrategias, programas y proyectos en el marco de la Política Nacional para la Superación de la Pobreza.

Respecto a la recepción de quejas y reclamaciones sobre tratos discriminatorios, en Perú es posible denunciar delitos de discriminación en las comisarías o en la Fiscalía, las cuales proceden a investigar y formalizar la denuncia ante un juez especializado, encargado del proceso y el establecimiento de la sanción penal aplicable.

El modelo sectorizado

En el debate sobre qué suerte de organización deben seguir las entidades de combate a la discriminación, la preferencia sobre este modelo sectorizado o especializado se decanta por la idea de que un cuerpo con estas características cuenta con mayores posibilidades de atender eficientemente una problemática discriminatoria y al grupo afectado. No obstante, en esta concepción –frente a la eficiencia del tratamiento de un cuerpo especializado a un grupo en particular–, puede dejarse de lado la atención de otras formas de discriminación que también afectan la convivencia social.

Un importante grupo de países en la región ha optado por esta modalidad de lucha gubernamental, ya sea a través de ministerios de Estado u oficinas pertenecien-

DR © 2008. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
www.conapred.org.mx

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://tinyurl.com/wo2ggf5

tes a las presidencias de los países. Guatemala y Portugal, por ejemplo, cuentan con organismos abocados, particularmente, a la erradicación de la discriminación racial, aunque también poseen estructuras destinadas a atender a otros sectores. En la misma tónica, Panamá y Ecuador centran sus esfuerzos institucionales en el mejoramiento de las condiciones para la inclusión social de las personas con discapacidad. Por su parte, Colombia, Bolivia y Brasil amplían su espectro gubernamental al atender a un mayor número de grupos vulnerables, mientras que Chile ha comenzado a desarrollar una nueva perspectiva de acercamiento a la problemática.

En Guatemala, debido a razones históricas, raciales y culturales, el énfasis en el combate a la discriminación se halla en la lucha contra el racismo. Ello explica la creación, por *Acuerdo Gubernativo 390-2002,* de la Comisión Presidencial contra la Discriminación y el Racismo contra los Pueblos Indígenas (Codisra), cuyos objetivos son: a) proponer, impulsar, incidir y dar seguimiento a los lineamientos políticos y las respectivas relaciones entre el Estado y las organizaciones indígenas, dentro de un marco de autonomía y respeto mutuo; b) incidir y verificar en todas las dependencias del gobierno y el Estado guatemaltecos la aplicación de las leyes y políticas públicas que promuevan actitudes y acciones de inclusión, respeto, convivencia pluricultural y de no discriminación racial.; c) integrar una red de organizaciones de apoyo a la campaña de no discriminación racial, verificación en la aplicación de leyes y prevención, y d) desarrollar y fortalecer la descentralización institucional.

Del mismo modo, las funciones de la Codisra son las siguientes:

a) Asesorar y acompañar a las distintas instituciones y funcionarios del Estado, así como a las instituciones privadas, a fin de desarrollar mecanismos efectivos en el combate a la discriminación y el racismo que se da contra los pueblos indígenas en Guatemala.
b) Formular políticas públicas que garanticen la no discriminación y combatan el racismo existente contra los indígenas, además de dar seguimiento a su ejecución.
c) Monitorear las políticas de las instituciones privadas y sugerir criterios a adoptar con vistas a afrontar positivamente el problema de la discriminación.
d) Actuar como enlace en materia de discriminación y racismo entre las organizaciones de los pueblos indígenas y el organismo ejecutivo.
e) Llevar el registro de denuncias de casos de racismo y discriminación, así como canalizarlos a las instituciones competentes.
f) Presentar al presidente de la República informes semestrales sobre el avance del respeto y el ejercicio de los derechos de los pueblos indígenas, los cuales serán públicos.

DR © 2008. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
www.conapred.org.mx

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://tinyurl.com/wo2ggf5

g) Elaborar informes que el Estado de Guatemala debe presentar en materia indígena ante organismos internacionales.
h) Impulsar campañas de sensibilización ciudadana contra los actos de discriminación.
i) Gestionar y administrar la cooperación nacional e internacional para el cumplimiento de sus funciones.
j) Coordinar acciones a nivel nacional con organizaciones de los pueblos indígenas interesadas en la temática de la Comisión, a fin de definir políticas y acciones del gobierno en el ámbito internacional en lo que se refiere a los derechos de los pueblos indígenas.

La política antidiscriminatoria en dicho país también contempla que la mujer guatemalteca esté libre de exclusión. En este rubro funciona la Secretaría Presidencial de la Mujer, encargada de proponer y desarrollar políticas relacionadas con el desarrollo integral de las mujeres y su no discriminación. Asimismo, y adscrita a la Comisión Presidencial Coordinadora de la Política del Ejecutivo en Materia de Derechos Humanos (Copredeh), se encuentra la Defensoría de la Mujer Indígena.

Respecto a la existencia de mecanismos de denuncia o atención, el carácter punible de la legislación guatemalteca en materia de antidiscriminación cataloga a los actos discriminatorios como cualquier otro delito, por lo cual las denuncias son presentadas ante la Policía Nacional Civil o el Ministerio Público, este último encargado de la persecución final del delito. La Codisra, por su parte, cumple el papel de monitoreo y seguimiento de la denuncia, así como también canaliza la misma al Ministerio Público.

Por su parte, Portugal cuenta desde 1996 con el Alto Comisionado para la Inmigración y el Diálogo Intercultural (ACIDI). Concebido como órgano público integrado a la administración gubernamental, el ACIDI está encargado de combatir todas las formas de discriminación por motivos de raza, color, nacionalidad, origen étnico o creencias religiosas, a través de acciones positivas de sensibilización, educación y formación. Bajo esta encomienda, la misión del Alto Comisionado consiste en colaborar en la concepción, ejecución y evaluación de las políticas públicas, trasversales y sectoriales, encaminadas a la integración de los inmigrantes y minorías étnicas. Asimismo, promueve el diálogo entre las diversas culturas, etnias y religiones.

Uno de los rasgos característicos del ACIDI –como entidad de combate a la discriminación– es la inclusión de los afectados por actos o prácticas discriminatorias en el proceso de toma de decisiones. El Alto Comisionado cuenta con dos órganos colegiados, el Consejo Consultivo para los Asuntos de la Inmigración y la Comisión para la

DR © 2008. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
www.conapred.org.mx

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://tinyurl.com/wo2ggf5

Igualdad y contra la Discriminación Racial, mismos que incluyen a asociaciones y organizaciones sociales de defensa de los derechos humanos y que luchan contra el racismo, así como a representantes de las comunidades de inmigrantes que residen en Portugal. Ello, por supuesto, tiene un impacto significativo en la planeación y ejecución de políticas públicas de integración de estos grupos a la sociedad.

Ecuador cuenta con organismos como el Consejo Nacional de las Mujeres, el Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia, el Consejo Nacional de Pueblos Indígenas y el Consejo Nacional de Discapacidades (Conadis), así como con varias instituciones que representan a las minorías o a grupos de personas excluidas. Estos consejos, creados por leyes o decretos, actúan como entidades gubernamentales y su objetivo es defender los derechos de sus respectivos colectivos, además de establecer disposiciones para sancionar la discriminación. En el caso de la discriminación por discapacidad, ha sido creada en el seno del Conadis la Procuraduría de los Derechos de las Personas con Discapacidad, que vela por la defensa de los derechos de las personas con discapacidad y exige la correcta aplicación de las disposiciones legales en su beneficio. De igual modo, la *Ley de Discapacidad* señala los mecanismos judiciales para la sanción a la discriminación de las personas que tienen alguna discapacidad, y el recurso de amparo es un mecanismo ágil sumamente utilizado, aunque también se puede acudir a la Defensoría del Pueblo, que cuenta con representaciones en todas las provincias del país.

En Panamá, la Defensoría del Pueblo (creada en 1997) es la instancia encargada de coordinar la Comisión Nacional contra la Discriminación. Instalada en 2002, la Comisión vela porque se dicten medidas encaminadas a evitar la discriminación, así como por la incorporación a la agenda del Estado del derecho a la no discriminación.

Existen otras autoridades administrativas que trabajan contra la discriminación racial, etárea, de género y de discapacidad. El Ministerio de Desarrollo Social (Mides) desarrolla y coordina las políticas sociales que promuevan la integración de los diferentes pueblos y grupos indígenas, así como la participación activa de las personas adultas mayores. Además, busca la igualdad de oportunidades para la mujer. En el mismo sentido, el Instituto de la Mujer de la Universidad de Panamá es el encargado de velar por la implementación de la perspectiva de género a nivel nacional con base en la igualdad de oportunidades.

En cuanto a las personas con discapacidad, son varios los organismos que promueven la no discriminación de este grupo, como el mismo Mides, que organiza y coordina políticas sociales al respecto. De igual manera, la Secretaría Nacional para la Integración Social de las Personas con Discapacidad comenzó a operar en septiem-

DR © 2008. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
www.conapred.org.mx

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://tinyurl.com/wo2ggf5

bre de 2007 como una institución autónoma orientada a dirigir y ejecutar las políticas de inclusión social de las personas con discapacidad y sus familias. La Senadis, por su parte, intenta servir de enlace entre las instituciones públicas y las organizaciones civiles en el tema de la discapacidad, además de promover la participación de las personas con discapacidad y sus familias en asuntos relacionados con el ejercicio de sus derechos para el mejoramiento de su calidad de vida. Asimismo, el Conadis tiene como objetivo promover la ejecución de políticas públicas orientadas a la inclusión social, económica y cultural de la población con discapacidad, a través de la formulación de planes, programas y proyectos encaminados al logro de este objetivo.

La defensa de los derechos de este sector puede llevarse a cabo por diferentes vías. En junio de 2004, la Defensoría del Pueblo creó la Oficina de la Delegada Especial de la Defensoría del Pueblo para la Protección y Promoción de los Derechos de las Personas con Alguna Discapacidad, entidad encargada de coordinar la defensa de los derechos humanos de este sector con otras instancias gubernamentales y la sociedad civil organizada. Asimismo, la Comisión Nacional contra la Discriminación está llamada a atender aquellas denuncias ciudadanas sobre discriminación por género, etnia o discapacidad. Vale la pena destacar que pese a la existencia de este último organismo, las personas que consideren que sus derechos han sido vulnerados mediante un evidente acto de discriminación, deberán acudir en primera instancia a las corregidurías, que son las entidades que por ley deben asumir el conocimiento previo de estos casos.[6]

En Colombia no existe una institución responsable de combatir la discriminación *ex profeso,* pero sí de garantizar derechos a las poblaciones más vulnerables, algunas de las cuales han sido tradicionalmente discriminadas, como ha sucedido con los grupos étnicos (indígenas, afrocolombianos, raizales y pueblo romaní). En este caso específico de discriminación racial o étnica, es responsabilidad del Ministerio del Interior y de Justicia, a través de la Dirección de Etnias, el diseño y la ejecución de políticas.

En materia de discriminación etárea, son el programa presidencial Colombia Joven y el Ministerio de Protección Social las entidades encargadas de garantizar la no discriminación de este sector. Adicionalmente, se cuenta con una Política Nacional de Juventud, que es el conjunto de esfuerzos y acciones que se llevan a cabo desde

6 En el ámbito local, en el municipio de Panamá, provincia de Panamá, mediante el *Decreto Alcaldicio 641* del 30 de mayo de 2002 fue creada la Oficina Pro Igualdad de Oportunidades y Acción Ciudadana, la cual, al igual que las corregidurías, está facultada para atender las quejas de discriminación, aunque sólo con competencia en el Distrito Capital.

DR © 2008. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
www.conapred.org.mx

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://tinyurl.com/wo2ggf5

las diferentes instituciones sectoriales de la administración pública y cuyos destinatarios principales, directa o indirectamente, son los jóvenes.

Por su parte, la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer) es la responsable de diseñar, promover, coordinar e implementar políticas para las mujeres adultas, jóvenes y niñas, que contribuyan al logro de relaciones de equidad y de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, eleven la calidad de vida de las mujeres, el respeto de sus derechos humanos, su participación ciudadana, e impulsen el fortalecimiento de los procesos organizativos de las mujeres.

Por su parte, la Defensoría del Pueblo es la entidad responsable de promocionar y defender los derechos humanos, y la Defensoría Delegada para los Derechos de la Niñez, la Mujer y el Anciano es una dependencia asesora del despacho del Defensor del Pueblo que tiene como competencia velar por la defensa y protección de los derechos de sus grupos poblacionales, así como promover y difundir los derechos humanos de la niñez, la juventud, las mujeres y los ancianos. De igual manera, la Procuraduría Delegada para el Menor y la Familia lleva a cabo acciones de prevención, así como de control y vigilancia a las instituciones gubernamentales y no gubernamentales que, según la *Resolución 049* de 2002, realizan seguimiento especial a programas de atención y protección de niños y niñas, adolescentes, mujeres cabeza de familia, adultos mayores, personas discapacitadas y familia en los siguientes temas: atención, protección y prevención del maltrato infantil, violencia intrafamiliar y abuso sexual, prevención y erradicación de la explotación sexual infantil, y tráfico de mujeres, niños y niñas, así como protección especial a esta población.

Asimismo, el Ministerio de Protección Social es la entidad responsable de diseñar e implementar la política social del país, dando prioridad a la población con mayor vulnerabilidad.

El Programa Presidencial de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario –que encabeza el vicepresidente de la República– tiene entre sus funciones: realizar estudios y análisis sobre la situación de derechos humanos y la aplicación del derecho internacional humanitario; coordinar, promover, impulsar, participar y dar seguimiento a las tareas que en materia de derechos humanos y la aplicación del derecho internacional humanitario realizan y deben realizar los distintos despachos gubernamentales de acuerdo con la política formulada por el gobierno en la materia; solicitar informes, cuando no se trate de documentos reservados, de las denuncias que se formulen ante cualquier organismo público o privado sobre violaciones a los derechos humanos y tomar las medidas y realizar las gestiones, dentro de su competencia, para combatir la impunidad en este tipo de casos; y recibir y dar traslado y seguimiento a las quejas y reclamos presentados por los ciudadanos y ciudadanas en

DR © 2008. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
www.conapred.org.mx

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://tinyurl.com/wo2ggf5

relación con el cumplimiento, protección, garantía y efectividad de los derechos humanos fundamentales por parte de los diferentes organismos de la administración pública.

Bolivia enfrenta la discriminación desde diferentes instancias estatales, según sea el sujeto vulnerado por la acción u omisión discriminatoria. Desde una perspectiva trasversal, el Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Justicia, diseña y ejecuta las políticas nacionales de defensa y protección de los derechos humanos de las mujeres, los niños y adolescentes, de las personas adultas, discapacitados y otros grupos vulnerables.

El Viceministerio de Justicia y Derechos Humanos formula políticas judiciales y de defensa, protección y promoción de los derechos humanos, ejecuta acciones que coadyuven a su implementación, y se encarga de administrar la política nacional de defensa, protección y promoción de los derechos humanos y de velar por la aplicación de los tratados y convenios internacionales sobre la materia, razón por la cual desde esta instancia se formulan e implementan acciones contra la discriminación de cualquier índole, atendiendo a los principios mismos de los derechos humanos.

Por su parte, y como puede apreciarse en el recuadro 11, el Viceministerio de Género y Asuntos Generacionales desarrollas amplias políticas y medidas antidiscriminatorias.

Cuadro 11

La política antidiscriminatoria en Bolivia
Entre las competencias del Viceministerio de Género y Asuntos Generacionales para erradicar la discriminación figuran: a) Formular, ejecutar, dirigir, concertar y vigilar políticas, normas y planes que promuevan la equidad de género y generacional, con igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, personas con discapacidad, tanto en lo económico, productivo social, político y cultural. b) Evaluar la ejecución y cumplimiento de planes y programas relativos a la equidad, género generacional, personas con discapacidad y sectores vulnerables. c) Trasversalizar el enfoque de género y generacional y la igualdad de oportunidades para personas con discapacidad en las políticas sectoriales y de gestión pública, articulando acciones con los poderes del Estado y la sociedad civil. d) Formular y ejecutar la política nacional de defensa, protección y promoción de los derechos de las mujeres, niños, niñas adolescentes, jóvenes, adultos mayores, personas con discapacidad y sectores vulnerables. e) Formular reglamentos e instructivos para fortalecer los mecanismos de protección en el marco de la prevención, atención, recuperación y sanción de la violencia contra las mujeres, violencia intrafamiliar y sexual.

DR © 2008. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
www.conapred.org.mx

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://tinyurl.com/wo2ggf5

f) Formular políticas, reglamentos e instructivos para fortalecer los mecanismos de protección, prevención y sanción del maltrato institucional a las mujeres, niños, niñas, adolescentes, jóvenes, personas con discapacidad, adultos mayores y sectores vulnerables.
g) Vigilar el cumplimiento de la legislación y convenios internacionales en asuntos de género, generacionales y personas con discapacidad.
h) Vigilar y articular con los gobiernos prefecturales y municipales la ejecución de políticas y programas de género y generacionales, para la protección de personas vulnerables en lo económico, productivo, social, sexual, político y cultural.
i) Coordinar con las instancias respectivas la asignación de recursos económicos que permitan la ejecución de políticas, planes y programas con enfoque de género, generacionales y personas con discapacidad.

Asimismo, es importante señalar que el *Plan Nacional de Desarrollo, Bolivia Digna, Soberana, Productiva y Democrática para Vivir Bien 2006-2010,* plantea como política base del Ministerio de Justicia la reducción de las brechas sociales, económicas, políticas y culturales por razón de género, condición generacional y personas con discapacidad, a fin de poder restituir los derechos de la población más vulnerable y desterrar toda forma de discriminación, exclusión y violencia que afecta tanto a mujeres, jóvenes, adolescentes, adultos mayores niños, niñas, personas con discapacidad o identidad étnica.

En el marco de sus atribuciones, el Viceministerio de Género y Asuntos Generacionales está capacitado para recibir denuncias acerca de la discriminación por razón de género, condición etárea y discapacidad. Por su parte, el Viceministerio de Justicia y Derechos Humanos atiende casos y quejas sobre la vulneración de cualquier derecho humano con base en cualquier tipo de discriminación, y el Viceministerio de Trabajo, Desarrollo Laboral y Cooperativas oye denuncias concernientes a la discriminación por motivos laborales. Pese a ello, estas instancias no cuentan con una reglamentación procedimental específica para atender y resolver dichas denuncias. Por su parte, el Defensor del Pueblo recibe denuncias de discriminación de aquellas personas que se han visto vulneradas en sus derechos humanos.

En Brasil, el Poder Ejecutivo Federal cuenta con varias instituciones competentes para erradicar la discriminación en la población. Vinculadas a la Presidencia de la República, sus titulares tienen nivel de ministro de Estado. La Secretaría Especial de Políticas de Promoción de la Igualdad Racial (SEPPIR) fue creada el 21 de marzo de 2003 y es la encargada de luchar contra la discriminación racial y de promover la igualdad y la protección de los derechos de los individuos y grupos raciales y étnicos afectados por la discriminación y otras formas de intolerancia –enfatizando en la

DR © 2008. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
www.conapred.org.mx

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://tinyurl.com/wo2ggf5

población negra. Este tipo de órgano especializado en una temática altamente sensible para la sociedad brasileña se conjuga con otras dos secretarías, las cuales abarcan a vastos grupos expuestos a condiciones de discriminación. En la misma tónica de entidad promotora, a la Secretaría Especial para las Mujeres (SPM) le compete asesorar al presidente de la República en la formulación, coordinación y articulación de las políticas relacionadas con la mujer, dar seguimiento a la implementación de la legislación de acción afirmativa, y proponer la definición de los actos públicos referentes al cumplimiento de los acuerdos, convenios y planes de acción suscritos por Brasil en materia de igualdad entre mujeres y hombres y de combate contra la discriminación.

Desde una perspectiva más integral, la Secretaría Especial de los Derechos Humanos (SEDH) asesora directa e inmediatamente al presidente de la República en la formulación de las políticas y directrices dedicadas a la promoción de los derechos de la ciudadanía, los niños, los adolescentes, los ancianos y las minorías, así como aquellas enfocadas a la defensa de los derechos de las personas que sufren de discapacidades y a la promoción de su integración a la vida comunitaria. En su ámbito de acción se encuentran la Coordinación Nacional para la Integración de las Personas Discapacitadas (Corde), la Subsecretaría de Promoción de los Derechos del Niño y del Adolescente, y la Coordinación del *Plan Brasil sin Homofobia y del Plan Nacional de Combate a la Violencia y los Maltratos contra los Adultos Mayores.*

Es menester resaltar que estos organismos favorecen el pluralismo y la participación social, pues a través de la instalación de estructuras como el Consejo Nacional para la Promoción de la Igualdad Racial, el Consejo Nacional por el Combate a la Discriminación, el Consejo Nacional por los Derechos de la Mujer, el Consejo Nacional por los Derechos de los Ancianos, y el Consejo para la Defensa de los Derechos de la Persona Humana, se desarrollan tareas de recepción y trámite de notificaciones en casos de racismo y otras formas de discriminación. Todos estos órganos están compuestos, en proporciones variables, por representantes de sectores del Estado y de la sociedad civil involucrados directamente en los temas abordados. Aunque no se trata de instancias específicamente establecidas como tales, sus miembros se encuentran en condiciones de recibir las denuncias y encaminarlas hacia los órganos encargados de adoptar las medidas pertinentes y acompañar el curso de esas denuncias.

Adicionalmente, en este tema de denuncia, los mecanismos existentes son tanto de naturaleza judicial como administrativa. Los primeros están representados por las delegaciones especiales de la policía, el Ministerio Público Federal y los ministerios estatales, mientras que los segundos pueden ser tramitados por la SEPPIR, la SPM y la SEDH.

DR © 2008. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
www.conapred.org.mx

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://tinyurl.com/wo2ggf5

Recuadro 12

Ejemplos de buenas prácticas en los ministerios públicos de Brasil

- Institución de un Grupo de Trabajo de Lucha contra el Racismo Institucional del Ministerio Público de Pernambuco.
- Promotoría de Lucha contra el Racismo del Ministerio Público de Bahía.
- Iniciativa de establecer una acción integrada entre el Ministerio Público de Rio Grande do Sul, el Ministerio Público Federal, la Superintendencia Regional de la Policía Federal de Rio Grande do Sul y la Asociación Riograndense de Acceso, Servicios e Información de Red Internet, a fin de establecer y firmar el *Convenio de Compromiso para la Integración Operativa,* que tiene por objeto unir esfuerzos con objeto de combatir la práctica del racismo y otras formas de discriminación instrumentalizada vía internet.

En Chile, a la par de la discusión de una ley reglamentaria contra la discriminación, se encuentra en etapa de elaboración el Plan contra el Racismo y la Discriminación. En la actualidad existe una oficina dentro del Ministerio Secretaría General de Gobierno, el Departamento de Diversidad y no Discriminación, cuyo objetivo es sensibilizar a la comunidad y al aparato estatal sobre el fenómeno y las prácticas discriminatorias. Asimismo, este Departamento busca desarrollar y promover iniciativas que persigan la eliminación progresiva de las distintas formas de discriminación e intolerancia, y ello en conjunto con el gobierno, el Poder Legislativo, la sociedad y los organismos internacionales, a fin de ayudar a la construcción de una sociedad más democrática e inclusiva, intercultural y respetuosa de la diversidad.

DR © 2008. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
www.conapred.org.mx

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://tinyurl.com/wo2ggf5

Cuadro 2

Los ámbitos de acción de los organismos de combate a la discriminación			
País	**Organismo**	**Ámbitos de acción**	**Contacto**
Argentina	Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (Inadi)	Adultos mayores, afrodescendientes, discapacidad, diversidad ideológica, diversidad sexual, diversidad religiosa, género, juventudes, migrantes y refugiados, niñas, niños y adolescentes, pueblos originarios, personas en situación de encierro y liberadas, ex soldados combatientes en las Malvinas, VIH-sida, personas en situación de pobreza, medio ambiente	www.inadi.gov.ar/
Bolivia	Viceministerio de Género y Asuntos Generacionales	Género, etárea, discapacidad, grupos vulnerables	www.justicia.gov.bo/principal.php
	Viceministerio de Justicia y Derechos Humanos	Derechos humanos	
	Viceministerio de Trabajo, Desarrollo Laboral y Cooperativas del Ministerio de Justicia del Poder Ejecutivo	Discriminación laboral	
Brasil	Secretaría Especial de Políticas de Promoción de la Igualdad Racial (SEPPIR)	Racial	www.presidencia.gov.br/estrutura_presidencia/seppir//

DR © 2008. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
www.conapred.org.mx

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://tinyurl.com/wo2ggf5

País	Organismo	Ámbitos de acción	Contacto
Brasil	Secretaría Especial de los Derechos Humanos (SEDH) Secretaría Especial para las Mujeres (SPM)	Derechos humanos Mujer	www.presidencia.gov.br/estrutura_presidencia/sedh/ www.presidencia.gov.br/estrutura_presidencia/sepm/
Chile	Departamento de Diversidad y no Discriminación del Ministerio Secretaría General de Gobierno	Derechos humanos	www.msgg.gov.cl/
Colombia	Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer Programa Presidencial para los Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario	Mujer Derechos humanos	http://equidad.presidencia.gov.co/ www.derechoshumanos.gov.co/
Costa Rica	Defensoría de los Habitantes de Costa Rica	Derechos humanos	www.dhr.go.cr/
El Salvador	Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos	Derechos humanos.	www.pddh.gob.sv/

DR © 2008. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
www.conapred.org.mx

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://tinyurl.com/wo2ggf5

País	Organismo	Ámbitos de acción	Contacto
Ecuador	Consejo Nacional de Discapacidades (Conadis)	Discapacidad	www.conadis.gov.ec/
Guatemala	Comisión Presidencial Coordinadora de la Política del Ejecutivo en materia de Derechos Humanos	Racial, pueblos indígenas, mujer indígena	www.guate.net/copredeh/
México	Consejo Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación (Conapred)	Género, discapacidad, pueblos indígenas, niños, niñas y adolescentes, jóvenes, adultos mayores, afromexicanos, diversidad sexual, diversidad religiosa, personas con vih-sida	www.conapred.org.mx/
Panamá	Secretaría Nacional para la Integración Social de las Personas con Discapacidad (Senadis)	Discapacidad	www.presidencia.gob.pa/senadis/
Paraguay	Defensoría del Pueblo	Derechos humanos	www.defensoriadelpueblo.gov.py/home.asp
Perú	Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social (Mimdes)	Mujer, personas con discapacidad, adultos mayores, niñez, adolescentes, pueblos indígenas, afrodescendientes y otros grupos vulnerables	www.mimdes.gob.pe/
Portugal	Alto Comisionado para la Migración y el Diálogo Intercultural (acidi)	Racial y origen étnico	www.acime.gov.pt/

DR © 2008. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
www.conapred.org.mx

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://tinyurl.com/wo2ggf5

País	Organismo	Ámbitos de acción	Contacto
Puerto Rico	Comisión de Derechos Civiles	Derechos humanos	www.gobierno.pr/CDC
Uruguay	Comisión Honoraria contra el Racismo, la Xenofobia y toda forma de Discriminación	Racial, género, etárea (niñez, adolescencia y adultos mayores)	www.mec.gub.uy/ddhh/discriminacion.html

DR © 2008. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
www.conapred.org.mx