

Módulo I. Inclusión social

Modelo de formación y capacitación para transitar hacia un enfoque de derechos, desarrollo sostenible e inclusión

Contenido

Módulo I. Inclusión social

Objetivo general	4
Objetivos específicos	4
Introducción	4

I.1. Derechos Humanos y la reducción de la pobreza

I.1.1. ¿Qué se entiende por Derechos Humanos?	6
I.1.2. ¿Cuáles son los principios de los Derechos Humanos?	6
I.1.3. ¿Cuáles son las principales características de los Derechos Humanos?	7
I.1.4. ¿Cuáles son los Derechos Humanos?	7
I.1.5. ¿Cómo se clasifican los Derechos Humanos?	8
I.1.6. Derechos humanos y la pobreza	8
I.1.7. Medición de la pobreza en México	10

I.2. Desarrollo humano y la lucha contra las desigualdades

I.2.1. Concepto de desarrollo humano	12
I.2.2. El Índice de desarrollo humano (IDH)	13
I.2.3. Desarrollo humano en México: una sociedad marcada por la desigualdad	14
I.2.4. Desarrollo humano y derechos humanos	15
I.2.5. Las 4D	16

I.2.5.1. ¿Qué son las 4D?	16
Diversidad	16
Diferencia	18
Desigualdad	18
Discriminación	19
I.2.5.2. Relación entre las 4D	19

I.3. Discriminación, causas, formas, efectos y su marco legal

I.3.1. Características de la discriminación	20
I.3.2. Causas de la discriminación	20
I.3.3. Expresiones de la discriminación	20
I.3.4. Discriminación estructural	21
I.3.5. Discriminación directa e indirecta	21
I.3.6. Discriminaciones múltiples	21
I.3.7. Efectos de la discriminación	22
I.3.8. Ejemplos de prácticas discriminatorias	22

I.4. Diversidad y exclusiones duras

I.4.1. Adultos mayores	23
I.4.1.1. Datos de relevancia y problema	23
I.4.1.2. Prejuicios, estigmas y prácticas discriminatorias	23
I.4.2. Infancia y adolescencia	24
I.4.2.1. Datos de relevancia y problema	24
I.4.2.2. Prejuicios, estigmas y prácticas discriminatorias	24
I.4.3. Mujeres	24
I.4.3.1. Datos de relevancia y problema	25
I.4.3.2. Prejuicios, estigmas y prácticas discriminatorias	25
I.4.4. Indígenas y afrodescendientes	26

I.4.4.1. Datos de relevancia y problema	26	los grupos sujetos de exclusiones duras	41
I.4.4.2. Prejuicios, estigmas y prácticas discriminatorias	27		
I.4.5. Migrantes	28		
I.4.5.1. Datos de relevancia y problema	28		
I.4.5.2. Prejuicios, estigmas y prácticas discriminatorias	28		
I.4.6. Población con discapacidad	29		
I.4.6.1. Datos de relevancia y problema	29		
I.4.6.2. Prejuicios, estigmas y prácticas discriminatorias	30		
I.4.7. Población LGBTTTI	30		
I.4.7.1. Datos de relevancia y problema	30		
I.4.7.2. Prejuicios, estigmas y prácticas discriminatorias	31		
I.5. Inclusión social, dimensiones, pilares básicos y su institucionalización	32		
I.5.1. Concepto de inclusión social	32		
I.5.2. Dimensiones de la inclusión social	32		
I.5.3. Pilares básicos de la inclusión	33		
I.5.4. Inclusión y no discriminación en el ámbito laboral	33		
I.5.5. Las organizaciones de la sociedad civil como promotoras de la inclusión social	34		
I.5.6. Institucionalización de la inclusión social y la transformación de la cultura organizacional	35		
I.6. Recapitulación del Módulo I	37		
I.7. Anexo	40		
I.7.1. Marco legal contra la discriminación	40		
I.7.2. Legislación que ampara a			

Objetivo general

Explicar el alcance del concepto de derechos humanos y la vinculación entre derechos humanos, desarrollo humano e inclusión social.

Objetivos específicos

- Explicar el concepto de derechos humanos y su vinculación con el fenómeno de la pobreza.
- Explicar la vinculación entre el desarrollo humano, derechos humanos y las desigualdades.
- Describir y ejemplificar los conceptos que integran las 4D.
- Desarrollar la estructura y la funcionalidad de la discriminación social.
- Describir las exclusiones “duras” que menoscaban los derechos humanos y el desarrollo humano.
- Caracterizar los rasgos principales, dimensiones, pilares básicos y formas de institucionalización de la inclusión social.

Introducción

El mundo está formado por diversas culturas, países y personas. Sin embargo, más allá de las diferencias existe un rasgo común, todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos¹. A pesar de ello, muchas personas en el mundo no tienen una vida digna y carecen de acceso al ejercicio efectivo de sus derechos. Como se observa en el Diagrama I.1., cuando una persona no tiene ingresos suficientes para adquirir bienes y servicios que requiere para satisfacer sus necesidades y no tiene garantizado el ejercicio de al menos uno de sus derechos, es decir sufre de negación de sus derechos (ej. derechos a la alimentación, a la salud, educación, vivienda, etc.), se encuentra en situación de pobreza, definida desde una perspectiva multidimensional. Es por ello por lo que la lucha

por erradicar la pobreza está en el centro del debate mundial, porque la pobreza es la máxima expresión de la negación de los derechos humanos y la importancia de medirla nos brinda una fotografía del cumplimiento por parte del Estado de los derechos humanos fundamentales. Además, el respeto por los derechos humanos refuerza la exigencia de que la reducción de la pobreza sea la meta primaria de las políticas de desarrollo.

Diagrama I.1. Descripción del problema que vincula derechos humanos, pobreza, exclusión, desigualdad y desarrollo humano



Fuente: elaborado por PNUD.

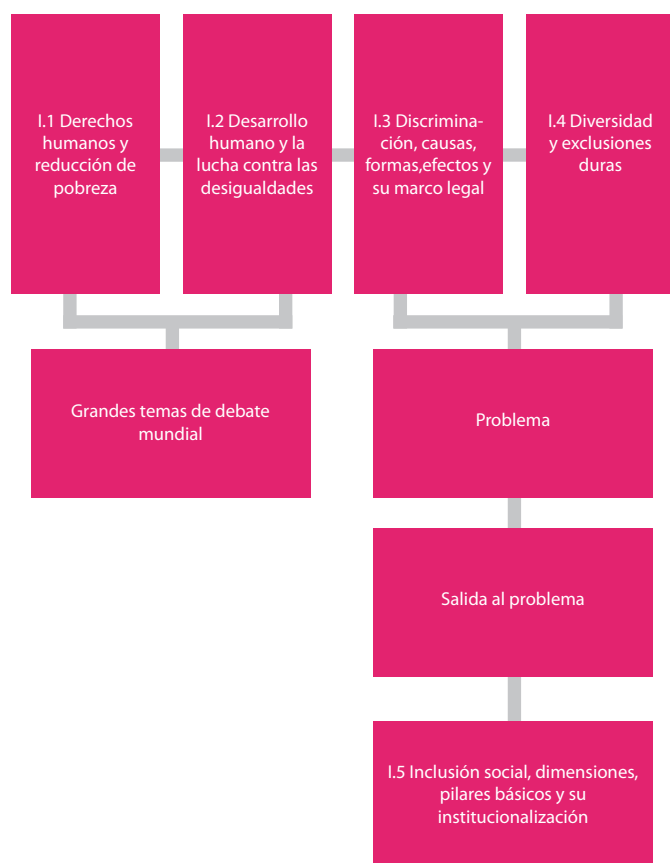
Aunque el respeto hacia los derechos humanos de cada persona es un deber de todas y todos, las personas pobres terminan siendo discriminadas y excluidas, lo que implica una negación adicional de sus derechos. Efectivamente, la intolerancia, los prejuicios y los estereotipos no sólo provocan entrar en el ámbito de la violación o negación de tales derechos sino también provocan una mayor desigualdad y con ello un menor desarrollo humano, entendido este último como el proceso de ampliación de libertades de modo que todos los

¹ Artículo 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

seres humanos puedan aprovechar las posibilidades que consideren más valiosas para “ser y vivir” como desean.

Por todo lo antes expuesto, el presente módulo de estudio comienza por analizar el tema de los derechos humanos y su relación con la pobreza, para luego seguir con el desarrollo humano y su relación con los derechos humanos y la lucha contra las desigualdades. Tanto los derechos humanos como el desarrollo tienen como propósito promover el bienestar y la libertad sobre la base de la dignidad y la igualdad inalienables de todas las personas.

Esquema I.1. Mapa conceptual del Módulo I



Fuente: elaborado por PNUD.

Posteriormente, se pone especial énfasis en la discriminación y las exclusiones. La discriminación y la desigualdad transforman las diferencias que componen la diversidad humana en desventajas para algunos grupos o individuos que son

considerados “inferiores”, afectando con ello el ejercicio de sus derechos y, por tanto, su calidad de vida y por ende el desarrollo humano.

Diagrama I.2. El desarrollo y los derechos humanos mediante la inclusión social



Fuente: elaborado por PNUD.

En este escenario, la última sección analiza la salida del problema antes descrito vía la inclusión social (véase Diagrama I.2.), definida esta como el proceso sistemático y permanente de las sociedades para hacer cumplir, respetar y proteger los derechos humanos de todos los individuos de una sociedad por medio de la garantía de condiciones de igualdad, con independencia del origen social de las personas. La inclusión asegura que aquellas personas y grupos en riesgo de pobreza y exclusión, tengan las oportunidades y los recursos necesarios para disfrutar y participar de un nivel de vida y bienestar que consideren adecuados para su desarrollo. Si partimos del reconocimiento de la igualdad de oportunidades y de la importancia de las capacidades, derechos y dignidad de las personas para participar en la sociedad, el objetivo de la inclusión social es cerrar las brechas sociales que históricamente han excluido y marginado a ciertas personas y grupos en todos los ámbitos. Es por ello por lo que el proceso inclusivo centra sus esfuerzos en los temas que se refirieron con anterioridad: la lucha contra la pobreza, la desigualdad y la discriminación, con la finalidad de garantizar y proteger los derechos humanos en pro del desarrollo humano. Para llevar adelante dicho proceso es fundamental el fortalecimiento del vínculo entre sociedad, mercado y Estado, con la

participación y el compromiso de todos los sectores de la sociedad. Es así como se podrán diseñar, institucionalizar y ejecutar políticas inclusivas a todo nivel, y en lo que refiere a la transformación organizacional para promover la inclusión, las organizaciones de la sociedad civil (OSC), como actores muy cercanos a la ciudadanía, tendrán un rol primordial.

I.1. Derechos Humanos y la reducción de la pobreza

I.1.1. ¿Qué se entiende por Derechos Humanos?

Los derechos humanos son aquellos derechos inherentes a la naturaleza humana, sin los cuales no podemos realizarnos plenamente como personas. Estos derechos corresponden a toda persona por el solo hecho de serlo. No dependen del reconocimiento del Estado, sino que corresponden a todas y todos. Es decir, que los derechos humanos se definen como un conjunto de prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona. Estos derechos se encuentran establecidos, por un lado, dentro del orden jurídico internacional, en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), otras declaraciones (Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial; Declaración de los Principios de la Tolerancia, etc.), pactos (Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos), convenciones (Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial; Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, etc.), entre otros instrumentos legales de carácter internacional. Por otro lado, a nivel nacional, se establecen en nuestra Constitución Política, Código Civil y Código Penal para el Distrito Federal (así como los códigos civiles y penales de las restantes

31 entidades federativas), normas como la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación, leyes (federales y estatales), por ejemplo, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, entre otros.

¿Sabías que? El respeto hacia los derechos humanos de cada persona es un deber de todos. Sin embargo, aunque el Estado no es la fuente de estos derechos, debe ser garante de los mismos. Todas las autoridades de gobierno en el ámbito de sus competencias tienen la obligación de (Comisión Nacional de los Derechos Humanos -CNDH-, 2018):

- **Promover:** adoptar medidas de más largo alcance para la realización del derecho, que tiendan a ampliar la base de su realización;
- **Respetar:** no interferir con/o poner en peligro los derechos, mantener el goce del derecho, cualquiera que sea la naturaleza del derecho;
- **Proteger:** crear el marco jurídico y la maquinaria institucional necesaria para prevenir las violaciones a los derechos humanos; y
- **Garantizar:** mantener el disfrute del derecho, mejorarlo y restituirlo en caso de violación.

Los gobiernos no pueden perpetrar ninguna violación de los derechos humanos, deben protegerlos de los ataques de terceros y tienen que crear las condiciones para su absoluto cumplimiento. Además, ninguna ley, a nivel nacional o estatal, puede contravenirlos o anularlos. La protección y respeto de los derechos humanos deben ser prioritarios en las actuaciones gubernamentales porque **los seres humanos son el punto de partida y el objetivo de toda política.**

I.1.2. ¿Cuáles son los principios de los Derechos Humanos?

- **Universalidad:** los derechos humanos corresponden a todas las personas por igual. Todas las personas gozamos de los mismos derechos, independientemente de la edad, raza, etnia, religión, nacionalidad, sexo, orientación

sexual, u otras características que puedan diferenciar a los seres humanos entre sí.

- **Inalienabilidad:** los derechos humanos son inherentes a la persona y no pueden ser retirados a una persona o grupo de personas, salvo con las debidas garantías procesales y en situaciones particulares, por ejemplo, cuando una persona comete el delito de matar a alguien y es privada de su libertad.
- **Interdependencia:** los derechos humanos se encuentran relacionados entre sí, de tal manera que el reconocimiento de uno de ellos, así como su ejercicio, implica necesariamente que se respeten y protejan múltiples derechos que se encuentran vinculados. Por ejemplo, el derecho a una vida digna está vinculado a los derechos a alimentación, trabajo, educación, vivienda, etc.
- **Indivisibilidad:** no puede establecerse una jerarquía entre los derechos humanos; poseen un carácter indivisible pues todos ellos son inherentes al ser humano y derivan de su dignidad. Los derechos humanos deben garantizarse conjuntamente, es decir, la realización de los derechos civiles y políticos depende de la garantía de los derechos económicos, sociales y culturales y viceversa.
- **Progresividad:** constituye una obligación del Estado el asegurar el progreso en el desarrollo constructivo de los derechos humanos, al mismo tiempo, implica una prohibición para el Estado respecto a cualquier retroceso en la garantía de los derechos.

I.1.3. ¿Cuáles son las principales características de los Derechos Humanos?

Los derechos humanos²:

- Se centran en la dignidad intrínseca y el igual valor de todos los seres humanos.
- No pueden ser suspendidos o retirados.

² Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2006). Preguntas Frecuentes sobre el Enfoque de Derechos Humanos en la Cooperación para el Desarrollo. Nueva York, Ginebra: OHCHR, <https://goo.gl/BtQnHW>

- Imponen obligaciones de acción y omisión, particularmente a los Estados y los agentes de los Estados.
- Han sido garantizados por la comunidad internacional.
- Están protegidos por la ley.
- Protegen a los individuos y a los grupos.
- Son inalienables e intransferibles: las personas no pueden renunciar a sus derechos y negociarlos o cederlos. Tampoco el Estado ni ninguna autoridad puede disponer de estos derechos.

I.1.4. ¿Cuáles son los Derechos Humanos?

Si nos basamos en la Declaración Universal de Derechos Humanos de la ONU, adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III), del 10 de diciembre de 1948³, se reconocen los siguientes derechos:

- El derecho a la vida, la libertad y la seguridad de la persona (Art. 3)
- La libertad de asociación, expresión, reunión y circulación (Art. 13, Art. 19, Art. 20)
- El derecho al más alto grado posible de salud (Art. 25)
- El derecho a no ser sometido a arresto o detención arbitrarios (Art. 9)
- El derecho a un juicio imparcial (Art. 10)
- El derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (Art. 23, Art. 24)
- El derecho a alimentos en cantidad suficiente, vivienda y seguridad social (Art. 22, Art. 25)
- El derecho a la educación (Art. 26)
- El derecho a igual protección de la ley (Art. 7)
- El derecho a no ser objeto de injerencias arbitrarias en la vida privada, la familia, el domicilio o la correspondencia (Art. 12)
- El derecho a no ser sometido a tortura ni a tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes (Art.

³ Organización de las Naciones Unidas (2018). Declaración Universal de Derechos Humanos. Adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948. Nueva York: ONU, <https://goo.gl/At3Rfx>

- 5)
- El derecho a no ser sometido a esclavitud (Art. 4)
- El derecho a la nacionalidad (Art. 15)
- La libertad de pensamiento, de conciencia y de religión (Art. 18)
- El derecho a votar y a participar en la dirección de los asuntos públicos (Art. 21)
- El derecho a participar en la vida cultural (Art. 27)

Además, en la Declaración Universal de Derechos Humanos se reconocen como principios básicos a:

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

I.1.5. ¿Cómo se clasifican los Derechos Humanos?

Los derechos humanos se clasifican en⁴:

- **Derechos civiles y políticos⁵:** refieren a los derechos cívicos, que protegen la seguridad, movilidad y participación civil y política de las personas. Ellos son: derecho a la vida; a la integridad física y moral; a la libertad personal; a la libertad de movimiento o de libre tránsito, a la igualdad ante la ley; a la libertad de pensamiento, de conciencia y religión; libertad de opinión, expresión y prensa; de residencia y de inviolabilidad del domicilio; a la libertad de reunión; a la libertad de asociación; a la seguridad jurídica y garantías del debido proceso; a la nacionalidad; a participar en la dirección de asuntos políticos; a elegir y ser elegido en cargos públicos; a formar un partido o afiliarse a alguno.

- **Derechos económicos, sociales y culturales⁶:** tienen como objetivo fundamental garantizar el bienestar económico, el acceso al trabajo, la educación y a la cultura, de tal forma que asegure el desarrollo de los seres humanos. Ellos son: derecho a la libre determinación; al trabajo; a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo; a fundar y afiliarse a sindicatos, libertad sindical y huelga; a la seguridad social; a la protección y asistencia a la familia; a un nivel de vida adecuado; a la alimentación; a la vivienda; a la salud y a un medio ambiente sano; a la educación y la actividad cultural.
- **Derechos colectivos:** son aquellos que contemplan cuestiones de carácter supranacional como el derecho a la paz, derecho al desarrollo, derecho a un medio ambiente sano.

I.1.6. Derechos humanos y la pobreza

El concepto de pobreza comprende diversas dimensiones, es decir, es un concepto multidimensional. En efecto, el término pobreza no puede ser aprehendido, única y exclusivamente, por los bienes y servicios que pueden adquirirse en el mercado (CONEVAL, 2014)⁷. La pobreza está asociada también a la imposibilidad de disfrutar diversos satisfactores esenciales, muchos de los cuales son provistos por el Estado (ej. acceso a servicios de saneamiento, seguridad pública), o que son considerados fundamentales por formar parte de los derechos humanos (CDESC, 2001; Kurczyn y Gutiérrez, 2009; ONU, 2004).

Por lo tanto, una persona se encuentra en situación de pobreza multidimensional cuando no tiene garantizado el ejercicio de al menos uno de sus derechos para el desarrollo social, y si sus ingresos

⁴ Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (2004). Manual de sensibilización para la no discriminación, respeto a la diversidad y ejercicio de la tolerancia. Ciudad de México, <https://goo.gl/6BePRp>

⁵ Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966). Véase: <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CCPR.aspx>

⁶ Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966). Véase: <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

⁷ Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (2014). Metodología para la medición multidimensional de la pobreza en México. Segunda edición. Ciudad de México: CONEVAL, <https://goo.gl/C2W9jY>

son insuficientes para adquirir los bienes y servicios que requiere para satisfacer sus necesidades.

En definitiva, la pobreza, más allá de la falta de bienes materiales y oportunidades, como el empleo y la propiedad de bienes productivos, comprende la carencia de derechos humanos y por lo tanto se convierte en el resultado de la falta de poder efectivo y de la exclusión social.

En línea con la discusión académica y el debate internacional, la Ley General de Desarrollo Social (LGDS) promulgada en 2004, en su Artículo 36, establece que para la medición de la pobreza en México deben considerarse los derechos sociales y el bienestar económico. Desde una perspectiva multidimensional, puede entenderse la pobreza como una serie de carencias definidas en múltiples dominios, como las oportunidades de participación en las decisiones colectivas, los mecanismos de apropiación de recursos o las titularidades de derechos que permiten el acceso al capital físico, humano o social, entre otros. El número y el tipo de dimensiones que considerar están directamente asociados a la forma en que se conciben las condiciones de vida mínimas o aceptables para garantizar un nivel de vida digno para todos y cada uno de los miembros de una sociedad.

Siguiendo a CONEVAL (2014), el enfoque de derechos se fundamenta en la premisa de que toda persona debe contar con una serie de garantías indispensables para la dignidad humana, que suelen estar incorporadas en el marco normativo de cada sociedad: toda persona, por el hecho de serlo, debe tener asegurados un conjunto de derechos sociales de manera irrenunciable e insustituible (ONU, 2004). Asimismo, este enfoque considera la pobreza como “la negación no sólo de un derecho en particular o de una categoría de derechos, sino de los derechos humanos en su totalidad” (Despouy, 1996, p. 6). Al considerar esta conceptualización de la pobreza, se proporciona un marco normativo con consecuencias prácticas para la definición de las responsabilidades sociales y para las políticas públicas de superación de la pobreza (CDESC, 2001;

ONU, 2004).

Los derechos humanos refuerzan la exigencia de que la reducción de la pobreza sea la meta primaria de las políticas de desarrollo. Los derechos humanos requieren que el proceso de formulación de una **estrategia de reducción de la pobreza** incluya los siguientes elementos y principios (OHCHR, 2006)⁸:

- Definir y dar prioridad a las medidas para mejorar la situación de los más pobres entre los pobres;
- Analizar las relaciones de poder y las causas fundamentales de la discriminación;
- Garantizar que tanto el proceso como las metas concretas de reducción de la pobreza sean compatibles con las normas internacionales de derechos humanos;
- Velar porque haya estrechos vínculos entre el diseño macroeconómico, las iniciativas sectoriales y componentes y principios de “gobernanza” tales como la transparencia y la rendición de cuentas;
- Garantizar un nivel básico de garantías de derechos civiles y políticos para una participación, libre y significativa, incluidas la libertad de información y la libertad de asociación, y
- Determinar indicadores y establecer elementos de referencia para poder seguir con claridad el logro progresivo de los derechos económicos y sociales.

⁸ Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2006). Preguntas Frecuentes sobre el Enfoque de Derechos Humanos en la Cooperación para el Desarrollo. Nueva York, Ginebra: OHCHR, <https://goo.gl/BtQnHW>

⁹ La pobreza se sufre a nivel local, en un marco específico, en un territorio determinado. Para su medición se consideran elementos específicos, comunitarios o locales que se fundamentan en criterios territoriales. Es por ello por lo que la pobreza se debe medir tanto a nivel nacional, estatal como municipal. Por ejemplo, si se incorpora la cohesión social dentro de los indicadores para la medición de la pobreza, se reconoce la importancia de estos factores de contexto que sólo pueden medirse a nivel territorial.

1.1.7. Medición de la pobreza en México

Los “Lineamientos y Criterios Generales para la Definición, Identificación y Medición de la Pobreza” emitidos por CONEVAL señalan que: “la **definición de la pobreza** considera las condiciones de vida de la población a partir de **tres espacios**: el de **bienestar económico**, el de los **derechos sociales** y el del **contexto territorial**”⁹ (Segob, 2010: 2). A su vez, también señalan que:

“...La población en situación de pobreza multidimensional será aquella cuyos ingresos sean insuficientes para adquirir los bienes y los servicios que requiere para satisfacer sus necesidades, y presente carencia en al menos uno de los siguientes seis indicadores: rezago educativo, acceso a los servicios de salud, acceso a la seguridad social, calidad y espacios de la vivienda, servicios básicos en la vivienda y acceso a la alimentación” (Segob, 2010: 2).

Cuando los ingresos de una persona son insuficientes para adquirir los bienes y servicios que requiere para satisfacer sus necesidades y, además, tiene una o dos carencias sociales, está en **pobreza moderada**; y está en **pobreza extrema** cuando sus ingresos son insuficientes para mantener una alimentación nutritiva y suficiente y, además, tiene tres o más carencias sociales.

Cada indicador de carencia social se construye considerando criterios específicos; mismos que se presentan a continuación.

Rezago educativo¹⁰:

El indicador toma en consideración los siguientes elementos:

- Que las personas de 3 a 15 años asistan a un centro de educación básica o que hayan terminado la educación secundaria.

¹⁰ La metodología para la construcción de los seis de indicadores considerados en la medición multidimensional de la pobreza se puede consultar en: <https://goo.gl/f2zWsw>

- Que las personas nacidas antes de 1982 cuenten al menos con primaria completa.
- Que las personas nacidas a partir de 1982 cuenten al menos con secundaria completa.

En síntesis, según los criterios antes señalados, la persona se considera no carente sólo si está en edad escolar y asiste a la escuela o si, de acuerdo con su edad, ha concluido la primaria o secundaria.

Acceso a servicios de salud:

El indicador toma en consideración que las personas cuenten con adscripción o derecho a recibir servicios médicos de alguna de las siguientes instituciones:

- Seguro popular.
- Servicios médicos del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).
- Servicios médicos del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) o ISSSTE estatal.
- Servicios médicos de Petróleos Mexicanos (PEMEX), Ejército, Marina u otra institución pública o privada.

Por tanto, la persona se considera no carente sólo si cuenta con adscripción o derecho a recibir servicios de salud de alguna de las instituciones señaladas.

Acceso a la seguridad social:

El indicador toma en consideración los siguientes elementos:

Que la población económicamente activa (PEA) asalariada tenga todas y cada una de las siguientes prestaciones laborales:

- Servicio médico en el IMSS, ISSSTE, ISSSTE estatal o PEMEX.
- Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) o inscripción a una Administradora de Fondos para el Retiro (AFORE), e incapacidad laboral con goce de sueldo.

Que la población trabajadora no asalariada o

independiente tenga como prestación laboral o contratación voluntaria los siguientes dos beneficios:

- Servicios médicos en el IMSS, ISSSTE, ISSSTE estatal o PEMEX.
- Disponga de SAR o inscripción a una AFORE.

Que la persona reciba jubilación o pensión, independientemente de su edad. Que las personas de 65 años y más sean beneficiarias de algún programa de adultos mayores de transferencias monetarias. Que las siguientes personas con parentesco directo con algún familiar, con acceso a la seguridad social, tengan derecho a recibir servicios médicos:

- Jefe de hogar o cónyuge que no pertenezca a la PEA.
- Ascendientes: padre, madre o suegros del jefe de hogar o cónyuge que no pertenezcan a la PEA.
- Descendientes: hijos menores de 16 años, o hijos entre 16 y 25 años que estén estudiando.
- Las personas que gozan de alguna jubilación, pensión o que reciben servicios médicos en el IMSS, ISSSTE, ISSSTE estatal o PEMEX por parte de algún familiar, o como consecuencia de muerte de una persona asegurada o por contratación propia.

Las personas no presentan carencia en el acceso a la seguridad social si, de acuerdo con su edad y/o condición laboral, cuentan con las prestaciones mencionadas anteriormente.

Calidad y espacios de la vivienda:

El indicador toma en consideración que la vivienda cuente con materiales de construcción y espacios con las siguientes características:

- Piso firme de cemento o con recubrimiento (laminado, mosaico, madera);
- El material de techos sea losa de concreto o viguetas con bovedilla, madera, terrado con viguería, lámina metálica, de asbesto, palma,

teja, o de calidad superior;

- El material de muros sea tabique, ladrillo, block, piedra, concreto, madera, adobe, o de calidad superior y,
- Que el número de personas por cuarto - contando la cocina, pero excluyendo pasillos y baños - sea menor a 2.5 (indicador de hacinamiento).

La vivienda se considera no carente sólo si se satisfacen de forma simultánea los cuatro criterios anteriores.

Acceso a servicios básicos de la vivienda:

El indicador toma en consideración que la vivienda cuente con todos los servicios básicos con las siguientes características:

- Agua entubada dentro de la vivienda o fuera de la vivienda, pero dentro del terreno.
- Drenaje conectado a la red pública o a una fosa séptica.
- Electricidad obtenida del servicio público, de panel solar o de otra fuente, planta particular.
- Que el combustible para cocinar sea gas LP o gas natural, electricidad, y si es leña o carbón que la cocina cuente con chimenea.

La vivienda se considera no carente sólo si se satisfacen de forma simultánea los cuatro criterios anteriores.

Acceso a la alimentación:

“El indicador se construye a partir de la Escala Mexicana de Seguridad Alimentaria (EMSA)¹¹ y toma en consideración los siguientes elementos: en los hogares donde sólo residen adultos se valora si en los últimos tres meses por falta de dinero o

¹¹ En la medición multidimensional de la pobreza, CONEVAL retoma el enfoque de seguridad alimentaria como medio de aproximación al acceso a los alimentos; para medirlo, recurre a escalas de seguridad alimentaria como la Escala Mexicana de Seguridad Alimentaria. La EMSA fue aplicada en colaboración con INEGI, como parte del Módulo de Condiciones Socioeconómicas de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (MCS-ENIGH), 2008 y 2010 (Villagómez-Ornelas, 2014: S6).

recursos algún integrante del hogar:

- Tuvo una alimentación basada en muy poca variedad de alimentos.
- Dejó de desayunar, comer o cenar.
- Comió menos de lo que piensa debía comer.
- Se quedó sin comida.
- Sintió hambre, pero no comió.
- Comió una vez al día o dejó de comer todo un día.

En hogares donde viven menores de 18 años, se considera una lista de otras 6 preguntas similares a las descritas anteriormente, las cuales se aplican a este grupo de población” (CONEVAL, 2015).

Se considera carencia por acceso a alimentación cuando “alguno de los miembros del hogar ha tenido experiencias de hambre por falta de recursos en los 3 meses previos a la entrevista, alguien dejó de comer, se saltó una comida, la variedad de los alimentos cambió por problemas de recursos económicos” (CONEVAL, 2013: 23).

La pobreza se agrava o se reduce si algunos de estos factores empeoran o mejoran, y la medición debe efectuarse a nivel nacional, estatal y municipal.

Algunos datos para México:

En 2016, de acuerdo con la última medición multidimensional de la pobreza:

- 53.4 millones de personas obtienen ingresos insuficientes para llevar una vida digna y en promedio tienen 2.2 carencias sociales. Ello significa que cuatro de cada diez personas (43.6%) están en situación de pobreza: 35.9% en pobreza moderada (sus ingresos son insuficientes y, además, tienen una o dos carencias sociales) y 7.6% en pobreza extrema (sus ingresos son insuficientes para satisfacer sus necesidades alimentarias y, además, tienen tres o más carencias sociales).
- Las carencias que más afectan a la población mexicana son: carencia por acceso a la seguridad social (55.8%), carencia por acceso a la alimentación (20.1%) y carencia por acceso a los servicios básicos en la vivienda (19.3%).

¿Sabías que? Entre 2014 y 2016 la población en pobreza disminuyó de 46.2% a 43.6% de la población total. Al aplicar un enfoque multidimensional, en términos de derechos humanos, 43.6% de pobres a nivel nacional no sólo posee ingresos insuficientes para adquirir bienes y servicios, sino que también presenta carencia en al menos uno de los derechos antes descritos (educación, salud, seguridad social, vivienda y alimentación).

I.2. Desarrollo humano y la lucha contra las desigualdades

I.2.1. Concepto de desarrollo humano

En 1990, PNUD publicó el primer Informe sobre Desarrollo Humano, que introducía la premisa básica del desarrollo humano —considerada innovadora en esa época— y que a la vez resultaba simple y atractiva: el desarrollo de un país debe medirse no sólo a través del ingreso nacional —la medición más utilizada hasta entonces— sino comprende, también, la creación de un entorno en el que las personas puedan desarrollar su máximo potencial, llevar adelante una vida productiva y creativa, y ser libres de aplicar sus conocimientos y talentos para configurar su propio destino.

Por desarrollo humano se entiende el proceso de ampliación de las libertades de modo que todos los seres humanos puedan aprovechar las posibilidades que consideren más valiosas para “ser y vivir” como desean (PNUD, 2016)¹².

¿Sabías que? Estas libertades se dividen en: a) la libertad de bienestar, representada por las funcionalidades (functionings) y las capacidades (capabilities), y b) la libertad de agencia o actuación (freedom of agency), representada por la voz y la autonomía.

- Las funcionalidades (functionings) son los

¹² Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2016). Informe sobre Desarrollo Humano 2016. Desarrollo humano para todos. Panorama general. Nueva York: ONU, <https://go.gl/8Ff8eW>

distintos elementos que una persona podría valorar ser y hacer, como ser feliz, tener una alimentación adecuada y gozar de buena salud, así como tener respeto propio y participar en la vida de la comunidad.

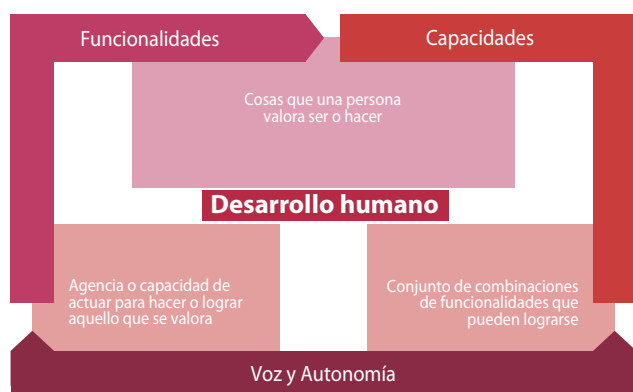
- Las capacidades (capabilities) son los diversos conjuntos de funcionalidades (ser y hacer) que puede lograr una persona, es decir, el conjunto de habilidades que permiten el logro de las funcionalidades. Por ejemplo, la capacidad de cuidar la salud de una persona permitirá que goce de buena salud.
- La agencia (agency) o capacidad para actuar está relacionada con lo que una persona es libre de hacer y lograr cuando persigue los objetivos o valores que considera importantes.

- **Salud** - La oportunidad de tener una vida larga y saludable.
- **Educación** - Acceso al conocimiento.
- **Ingreso** - Nivel de vida digno.

De acuerdo con estas dimensiones, los componentes del IDH se traducen en lo siguiente¹³:

- la esperanza de vida al nacer en años¹⁴, que refleja la capacidad de llevar una vida larga y saludable,
- los años promedio de escolaridad,
- los años esperados de escolaridad, que reflejan la capacidad de acceder y adquirir conocimientos¹⁵, y
- el ingreso nacional bruto per cápita, que refleja la capacidad de lograr un nivel de vida digno¹⁶.

Diagrama I.3. El enfoque analítico del desarrollo humano



Fuente: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2016). Informe sobre Desarrollo Humano 2016. Desarrollo humano para todos. Panorama general. Nueva York.

Por lo tanto, el desarrollo humano coloca en el centro de atención a las personas y tiene una doble naturaleza: proceso y objetivo. Como proceso establece las formas para ampliar las oportunidades; como objetivo se constituye en la ampliación de las oportunidades como resultado de dicho proceso.

I.2.2. El Índice de desarrollo humano (IDH)

El Índice de Desarrollo Humano (IDH), que fue creado en 1990 por PNUD, es un índice que mide el desarrollo humano, centrándose en tres dimensiones:

El IDH se calcula mediante un promedio simple de los índices de las dimensiones, y varía entre 0 y

¹³ Para medir el desarrollo humano de forma más completa, el Informe sobre Desarrollo Humano 2016 de PNUD presenta, además, otros cuatro índices compuestos: a) el IDH ajustado por la desigualdad (que integra las desigualdades de las tres dimensiones), b) el Índice de Desarrollo de Género (que compara los valores del IDH para mujeres y hombres), c) el Índice de Desigualdad de Género (que integra la salud reproductiva, el empoderamiento y la participación en el mercado laboral de las mujeres) y el Índice de Pobreza Multidimensional (que integra nutrición y mortalidad infantil -salud-, años de escolaridad y nro. de niños que asisten a la escuela e intensidad de pobreza -educación-, y combustible para cocinar, sanitarios, agua, electricidad, tipo de piso y bienes -estándar de vida-).

¹⁴ El valor mínimo de la esperanza de vida se estableció en 20 años porque según Maddison (2010), entre otros, en el siglo XX no hubo evidencia de que un país haya tenido menos de 20 años de esperanza de vida; y el valor máximo se estableció en 85 años.

¹⁵ Sociedades pueden subsistir sin educación formal, por lo que el mínimo de años esperados se estableció en 0 años y el máximo de años en 18 que corresponde al equivalente a alcanzar un grado de Máster. El máximo de años promedio de escolaridad es 15 años realizando una proyección a 2025.

¹⁶ En cuanto al PIB per cápita, se calcula según paridad de poderes de compra (PPP) en dólares en términos constantes de 2011 y se utiliza el logaritmo de los ingresos porque para lograr un nivel respetable de desarrollo humano no son necesarios ingresos ilimitados. El valor mínimo establecido es 100 dólares como medio de subsistencia en economías con

1, cuanto más próximo a 1, mayor es el desarrollo humano¹⁷.

I.2.3. Desarrollo humano en México: una sociedad marcada por la desigualdad

Según PNUD (2016a)¹⁸, el IDH de México en 2015 fue de 0.762, ocupando el puesto Nro. 77 a nivel mundial, caracterizado por un desarrollo humano alto, por encima del promedio de América Latina y el Caribe (0.751) y de países como Brasil, Perú y Ecuador, y por debajo de países como Cuba, Costa Rica, Panamá y Uruguay.

Efectivamente, la desigualdad en México se refleja en la gran desigualdad en desarrollo humano entre las entidades federativas.

Cuadro I.1. Índice de Desarrollo Humano 2015

País	IDH	IDH ajustado por la desigualdad	Índice de Desarrollo de Género	Índice de Desigualdad de Género	Índice de Pobreza Multidimensional
DESARROLLO HUMANO MUY ALTO					
Noruega	0.949	0.898	0.993	0.053	n/d
Alemania	0.926	0.859	0.964	0.066	n/d
Países Bajos	0.924	0.861	0.946	0.044	n/d
Canadá	0.920	0.839	0.983	0.098	n/d
Estados Unidos	0.920	0.796	0.993	0.203	n/d
Italia	0.887	0.784	0.963	0.085	n/d
País	IDH	IDH ajustado por la desigualdad	Índice de Desarrollo de Género	Índice de Desigualdad de Género	Índice de Pobreza Multidimensional
Chile	0.847	0.692	0.966	0.322	n/d
Argentina	0.827	0.698	0.982	0.362	0.015
DESARROLLO HUMANO ALTO					
Uruguay	0.795	0.670	1.017	0.284	n/d

mínimo desarrollo y el valor máximo es 75,000 dólares.

¹⁷ De acuerdo con PNUD, los países con desarrollo humano muy alto tienen un IDH mayor o igual a 0.800 puntos, los que tienen un desarrollo humano alto (ej. México) su IDH se encuentra en el rango de 0.700-0.799 puntos, los de nivel de desarrollo medio en el rango 0.550-0.699 puntos y los países que se encuentran por debajo de los 0.550 puntos tienen un nivel de desarrollo humano bajo.

¹⁸ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2016a). Informe sobre Desarrollo Humano México 2016. Desigualdad y Movilidad. Ciudad de México, <https://goo.gl/qggnZ6>

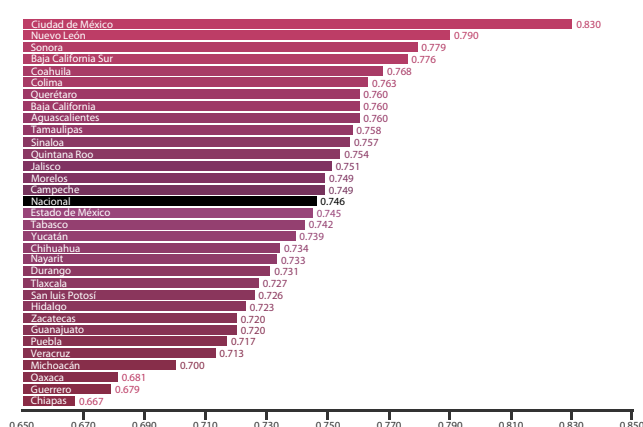
País	IDH	IDH ajustado por la desigualdad	Índice de Desarrollo de Género	Índice de Desigualdad de Género	Índice de Pobreza Multidimensional
Panamá	0.788	0.614	0.997	0.457	n/d
Costa Rica	0.776	0.628	0.969	0.308	n/d
Cuba	0.775	n/d	0.946	0.304	n/d
México	0.762	0.587	0.951	0.345	0.024
Brasil	0.754	0.561	1.005	0.414	0.010
Perú	0.740	0.580	0.959	0.385	0.043
Ecuador	0.739	0.587	0.976	0.391	0.015
América Latina y el Caribe	0.751	0.575	0.981	0.390	n/d

Fuente: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (2016). Informe sobre Desarrollo Humano 2016. Desarrollo humano para todos. Panorama general. Nueva York.

Como se muestra en el siguiente gráfico, en 2012, el mayor nivel de desarrollo humano fue en la Ciudad de México (antes denominada Distrito Federal) con un IDH de 0.830 superior al nacional en un 11.3% (IDH nacional fue de 0.746 para 2012) y al de **América Latina y el Caribe**. Le siguieron Nuevo León (0.790) y Sonora (0.779). En contraste, Chiapas (0.667), Guerrero (0.679) y Oaxaca (0.681) presentaron los menores niveles de desarrollo en el país.

¿Sabías que? En 2012 el valor del IDH de Chiapas fue 10.5% menor al nacional y 19.6% menor al de Ciudad de México¹⁹.

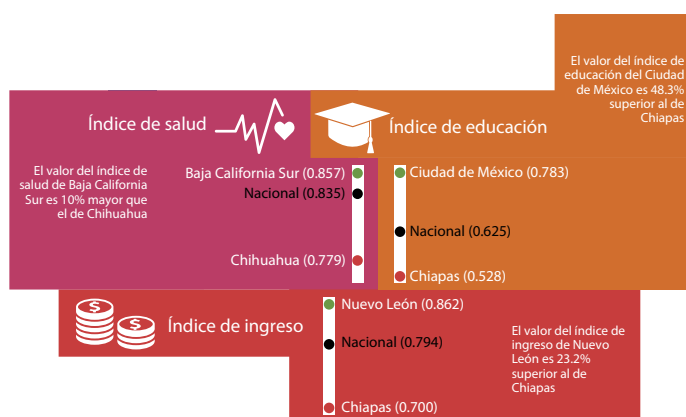
Gráfico I.1. Índice de Desarrollo Humano por Estados (2012)



Fuente: Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (2015). Índice de Desarrollo Humano para las entidades federativas, México 2015. Avance continuo, diferencias persistentes. Ciudad de México: PNUD.

En relación con las dimensiones del IDH, como muestra la siguiente infografía, la mayor brecha se encuentra en el índice de educación. Mientras el IDH de Chiapas fue de 0.528, el de Ciudad de México fue de 0.783, 48.3% superior al primero.

Infografía I.1. Dimensiones del IDH (2012)



Fuente: Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (2015). Índice de Desarrollo Humano para las entidades federativas, México 2015. Avance continuo, diferencias persistentes. Ciudad de México: PNUD.

Por su parte, el valor del índice de salud de Baja California Sur es 10% mayor que el de Chihuahua, y el valor del índice de ingreso de Nuevo León es 23.2% superior al de Chiapas.

Se concluye que la desigualdad al interior del país es tan pronunciada que afecta negativamente el desarrollo humano de la población en general y por ende del país. El progreso tiende a pasar por alto a las mujeres y a aquellos que se encuentran en situación de vulnerabilidad: en los escalones económicos más bajos, o que están en desventaja debido a su edad, discapacidad o etnia, entre otros. Asimismo, las desigualdades entre las zonas rurales y urbanas siguen siendo muy pronunciadas.

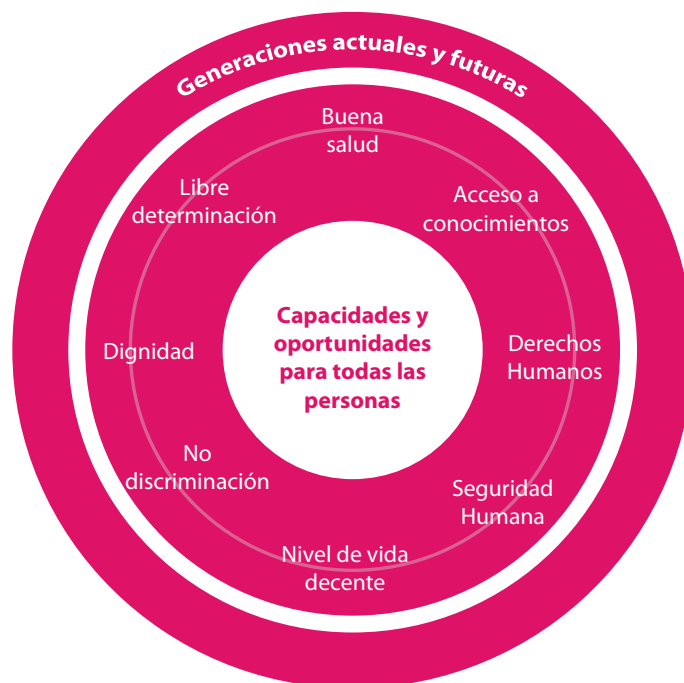
I.2.4. Desarrollo humano y derechos humanos

Como se muestra en el Diagrama I.4, los derechos humanos se constituyen en uno de los pilares

¹⁹ Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (2015). Índice de Desarrollo Humano para las entidades federativas, México 2015. Avance continuo, diferencias persistentes. Ciudad de México: PNUD, <https://goo.gl/SgvVCT>

fundamentales del desarrollo humano.

Diagrama I.4. Desarrollo humano para todos



Fuente: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2016). Informe sobre Desarrollo Humano 2016. Desarrollo humano para todos. Panorama general. Nueva York: ONU.

¿Sabías que? En el año 1969, la Declaración sobre el Progreso Social y el Desarrollo Social de la ONU se constituyó en el primer instrumento de referencia en cuanto a la convergencia entre derechos humanos y desarrollo. Por primera vez, se determinó, a nivel internacional, los principios, objetivos y fundamentos que rigen el desarrollo y los derechos humanos, al afirmar que el progreso y el desarrollo social se fundan en el respeto de la dignidad y el valor del ser humano y deben asegurar la promoción de los derechos humanos y la justicia social²⁰.

Posteriormente en 1986, en la Declaración sobre el Derecho al Desarrollo de la ONU, se definió el desarrollo como un proceso global económico, social, cultural y político que tiende al mejoramiento

²⁰ <http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/INST%2015.pdf>

de toda la población y de todos los individuos. La misma afirma que el desarrollo es parte integrante de los derechos humanos y ubica al ser humano, de modo individual y colectivo, en el centro de toda actividad económica, como sujeto y beneficiario principal del desarrollo²¹.

Es decir, tanto los derechos humanos como el desarrollo tienen como propósito promover el bienestar y la libertad sobre la base de la dignidad y la igualdad inalienables de todas las personas.

Los derechos humanos y el desarrollo humano comparten la preocupación por los resultados necesarios para mejorar la vida de las personas, pero también por la mejora de los procesos. Están centrados en las personas, por lo que reflejan un gran interés por que las instituciones, las políticas y los procesos tengan la mayor **participación ciudadana** y la cobertura más amplia posible, respetando la capacidad de todas las personas.

Además, los derechos humanos contribuyen al desarrollo humano garantizando un espacio protegido en el que los grupos favorecidos no puedan monopolizar los procesos, las políticas y los programas de desarrollo. El marco de derechos humanos también introduce el concepto de que ciertos agentes tienen el deber de facilitar y fomentar el desarrollo (por ejemplo, a través de la enseñanza primaria gratuita y obligatoria, véase Artículo 13 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales)

I.2.5. Las 4D

El desarrollo humano ha sido desigual y las carencias humanas persisten en el mundo. Muchas personas, grupos, comunidades y sociedades han quedado al margen.

Uno de los principios del desarrollo humano como de los derechos humanos es la universalidad. Todas las personas deben contar con las condiciones necesarias para ejercer sus derechos humanos y

desarrollarse, sin que sus diferencias se transformen en un obstáculo para acceder a tales derechos en igualdad de condiciones. Entre los obstáculos más destacados de la universalidad se encuentran: las desigualdades, la discriminación y la exclusión, así como los prejuicios y la intolerancia. Antes de seguir avanzando en los temas del curso es crucial definir las 4D.

I.2.5.1. ¿Qué son las 4D?

Las 4D se componen por: diversidad, diferencia, desigualdad y discriminación.

Diversidad

No hay dos personas con las mismas características. Todos los seres humanos estamos bajo la influencia de factores biológicos, psicológicos y socioculturales, que representan una combinación única dentro del amplio espectro de la condición humana.

Por lo tanto, la diversidad está compuesta de todo aquel elemento, característica o rasgo específico que individualiza a las personas, a los grupos y las comunidades, y que está presente en las distintas facetas de la vida humana: diversidad cultural, étnica, racial, ideológica, física, religiosa, genética, ética, moral, sexual, intelectual, jurídica, espiritual, educativa, musical, política o lingüística²².

¿Por qué es tan difícil entender la diversidad y más aún respetarla? Por **prejuicios, estereotipos y estigmas** que fortalecen el miedo a lo desconocido, el temor a la crítica o representan la ignorancia de la propia diversidad.

a) Estigma: se refiere a la marca física, social, cultural o de cualquier otro tipo que hace parecer diferente a una persona o grupo, pero también descalifica y reduce el estatus de esa persona frente a la sociedad. Este ha sido el caso de las personas de

²¹<http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/INST%2011.pdf>

²² Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (2004). Manual de sensibilización para la no discriminación, respeto a la diversidad y ejercicio de la tolerancia. Ciudad de México, <https://goo.gl/6BePRp>

origen indígena, afrodescendientes, las personas con discapacidad, las personas de la diversidad sexual o particularmente quienes viven con VIH/SIDA, entre otros²³. En definitiva, el estigma se relaciona con una característica o identidad que suele ser considerada “inferior” o “anormal”, lo que se constituye en el descrédito o menosprecio de la persona, y crea brechas sociales.

¿Sabías que? Una persona o un grupo estigmatizado puede verse afectado de múltiples formas que van desde la negación del acceso a un servicio o un derecho, hasta la violencia psicológica y física.

b) Estereotipo: imagen o creencia generalizada (subjetiva) que asigna atributos o comportamientos a determinado grupo poblacional. Los estereotipos implican valoraciones positivas o negativas, encasillan a las personas en ideas que no siempre son ciertas o que no son aplicables a todas las personas que forman parte de ese grupo. Esas pautas que marcan los estereotipos se transforman en normas de conducta o estándares para calificar a las personas.

¿Sabías que? Algunos estereotipos generan imágenes que reproducen valoraciones negativas de las diferencias. Por ejemplo: ¿Con qué frecuencia se escuchan frases como...?: i) la mujer es el sexo débil, ii) los hombres son violentos, iii) los indígenas son flojos, iv) los gitanos son ladrones, v) el mexicano miente mucho. Todos ellos son estereotipos, pues si bien es probable que algunas personas de estos grupos cumplan con la característica que se les atribuye, la realidad indica que no se trata de características generalizables.

c) Prejuicio: es una predisposición personal que tenemos para aceptar o rechazar personas, cosas o situaciones, muchas veces con base en estereotipos; esta predisposición es actitud y creencia aprendida que se expresa sin conocer aquello que se está juzgando.

Los prejuicios o juicios previos suelen ser creencias aprendidas en la familia, la escuela, la iglesia, el trabajo y otros espacios de convivencia, que expresan las ideas, los temores o las fobias de grupos sociales con respecto a otras personas o grupos. El llamado “sentido común”, los refranes y el pensamiento tradicional o convencional suelen ser vehículos de estos prejuicios y estereotipos que pueden conducir al rechazo, al aislamiento, a la restricción o a la exclusión de una persona de los espacios públicos o de los servicios de salud, educación y empleo, entre otros²⁴. Por ejemplo, si alguien toma como cierto el estereotipo de que “todos los hombres son violentos”, cuando conozca a un hombre tendrá una predisposición a pensar que se trata de una “persona violenta” y eso puede llevarla a tener una actitud negativa o, en un caso peor, a negarle un trabajo porque de antemano piensa que no lo desempeñará correctamente.

La **tolerancia** y el **respeto** son las vías para que estigmas, prejuicios y estereotipos no sean fuentes de discriminación social como veremos más adelante.

La tolerancia representa un ejercicio de apertura de pensamiento e ideas, fundamental para entender las razones de los demás y que tiene que ver con una virtud cívica de carácter democrático. Puede concebirse como el reconocimiento de los derechos humanos universales y las libertades fundamentales de los demás. Por lo tanto, significa aceptar el hecho de que los seres humanos, naturalmente caracterizados por la diversidad de su aspecto, su situación, su forma de expresarse, su comportamiento y sus valores, tienen derecho a vivir en paz y a tener creencias morales, éticas o religiosas que no se aceptan como propias²⁵.

Por su parte el respeto es la aceptación de todas las personas y grupos sociales, partiendo del pleno reconocimiento de su igualdad y sus derechos,

²⁴ Ibid.

²⁵ Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (2004). Manual de sensibilización para la no discriminación, respeto a la diversidad y ejercicio de la tolerancia. Ciudad de México, <https://goo.gl/6BePRp>

²³ Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (2012). Guía para la Acción Pública contra la Homofobia. Ciudad de México: CONAPRED, <https://goo.gl/qPACbM>

independientemente de sus características o diferencias.

Diferencia

La diferencia es una percepción mental que tenemos de la diversidad; es decir, surge cuando nos damos cuenta de que la diversidad está compuesta de las cualidades o características que hacen que algo se distinga de otra cosa. Por tanto, a mayor cantidad de características o cualidades que no son compartidas, mayor diferencia habrá.

La existencia de diferencias nos hace posible clasificar múltiples cosas y características del ser humano: adultez-adolescencia, rico-pobre, urbano-rural, etc.

Desigualdad

La desigualdad está relacionada con la dimensión valorativa de la diferencia. Todos los seres humanos somos diferentes, lo que nos hace diversos. Desigualar implica imponer criterios y valoraciones que dan mayor o menor peso social a las personas y a los grupos dependiendo del lugar que ocupan dentro de las relaciones sociales.

La desigualdad se construye, a partir de escalas como atracción-rechazo, mejor-peor, bueno-malo, bajo-alto, etc. Estas valoraciones pueden privilegiar ciertas diferencias sobre otras y resultar en ventajas o desventajas para las personas y los grupos. **La desigualdad puede ser vertical cuando acontece entre individuos u horizontal cuando es entre grupos sociales**, por ejemplo, entre hombres y mujeres, lo que nos lleva en ese caso a la desigualdad de género.

Con relación a la desigualdad de género, esta se manifiesta en el mercado laboral y tiene repercusión en el desarrollo humano de las personas. México se caracteriza por una baja tasa de participación laboral femenina. Efectivamente, mientras que la tasa de participación de los hombres superó 80% durante 2005-2015, la de las mujeres no rebasó 50%. México

mantiene una brecha en la participación laboral entre hombres y mujeres de más de 30 puntos porcentuales, mientras que la diferencia en países desarrollados es de aproximadamente 14 puntos porcentuales²⁶. Estas diferencias también radican en que la desigualdad depende también del factor cultural que diverge de un país a otro.

¿Sabías que? Islandia ha sido designada como líder en igualdad de género mundial (World Economic Forum, 2017). Este país obliga por ley a las empresas a probar que pagan el mismo salario a sus empleados sin que existan diferencias por género, etnia, sexualidad o nacionalidad. En particular, exige a las compañías a tener al menos a 25 trabajadores con un certificado en el que se demuestre la igualdad económica. Islandia, bajo la premisa “el derecho a la igualdad es un derecho universal”, asegura que los hombres y las mujeres dispongan de las mismas oportunidades en el mundo laboral.

Además, aparte de la desigualdad de género, en perspectiva con el desarrollo destacan: las desigualdades de resultados que afectan al bienestar humano, como el nivel de ingresos o el de rendimiento educativo; y las desigualdades de oportunidades que afectan a resultados más equitativos, como el acceso desigual al empleo o la educación (PNUD, 2013)²⁷.

La desigualdad de ingresos, medida a través del muy conocido índice de concentración del ingreso, Índice de Gini, ha aumentado en promedio dentro de los países y entre ellos. Debido a esto, una mayoría considerable de la población mundial vive en sociedades con una mayor desigualdad que la que existía hace 20 años PNUD (2013)²⁸.

²⁶ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2016a). Informe sobre Desarrollo Humano México 2016. Desigualdad y Movilidad. Ciudad de México, <https://goo.gl/qgnnZ6>

²⁷ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2013). Humanidad dividida: cómo hacer frente a la desigualdad en los países en desarrollo. Panorama General. Nueva York: PNUD, <https://goo.gl/bzSA4S>

Discriminación

La discriminación es toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo (Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación²⁹).

En otras palabras, la discriminación es una práctica cotidiana que consiste en dar un trato desfavorable o inmerecido a determinada persona o grupo, que a veces no percibimos, pero que en algún momento la hemos causado o recibido.

1.2.5.2. Relación entre las 4D

¿Sabías que? Mientras la diversidad es un rasgo característico de la condición humana, la diferencia nos permite entender y clasificar la pluralidad de elementos que nos distinguen y la discriminación es toda distinción, exclusión o restricción que, por acción u omisión, tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir o menoscabar el reconocimiento o goce de los derechos humanos y libertades; la desigualdad, al asignar escalas de valor, coloca a unas personas o grupos en desventaja frente a otros.

¿Puedes pensar en algunas características humanas

²⁸ Ibid.

²⁹ Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión (2018). Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Ciudad de México, <http://bit.ly/2lc8rEK>

que son valoradas como inferiores en nuestra sociedad? Algunos ejemplos pueden ser: Ser de piel oscura, ser indígena, tener alguna discapacidad, ser adulto mayor, ser mujer, tener una orientación sexual distinta a la de la mayoría.

Así, la discriminación y la desigualdad transforman las diferencias que componen la diversidad humana en desventajas para algunos grupos o individuos que son considerados “inferiores” en una sociedad determinada, afectando con ello el ejercicio de sus derechos y, por tanto, su calidad de vida.

Al respecto, PNUD (2013)³⁰ indica que: “si se quiere abordar la desigualdad, se debe hacer frente a los prejuicios, los estereotipos y otras normas culturales que fomentan la discriminación. Combatir la exclusión social y garantizar la igualdad en el acceso a las oportunidades exigirá un mayor fortalecimiento de la libertad de acción y la voz y la participación política de los grupos que sufren desventajas a causa de sus ingresos o de su identidad. Esto les permitirá dar forma a su entorno y a los procesos de adopción de decisiones que afectan a su bienestar.” Por ende, a pesar de nuestras diferencias físicas, políticas, sociales y culturales, estas no se contraponen a la dignidad humana, así como tampoco nuestro igual derecho a tener oportunidades para desarrollarnos y a alcanzar el bienestar.

1.3. Discriminación, causas, formas, efectos y su marco legal

Como se indicó cuando desarrollamos las 4D, la discriminación es toda distinción, exclusión o restricción que, por acción u omisión, tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir o menoscabar el reconocimiento o goce de los derechos humanos y libertades³¹.

Hay grupos humanos que son víctimas de la

³⁰ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2013). Humanidad dividida: cómo hacer frente a la desigualdad en los países en desarrollo. Panorama General. Nueva York: PNUD, <https://goo.gl/bzSA4S>

discriminación todos los días por alguna de sus características físicas o su forma de vida. El origen étnico o nacional, el sexo, la edad, la discapacidad, la condición social o económica, la condición de salud, el embarazo, la lengua, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil y otras diferencias pueden ser motivo de distinción, exclusión o restricción de derechos. De ahí que en la siguiente sección analizaremos las exclusiones duras.

I.3.1. Características de la discriminación³²

- **Multidimensional:** afecta múltiples dimensiones del ser humano. Por ejemplo, una mujer por causa de la discriminación puede soportar violencia, acoso sexual, ser víctima de trata. Lo que afecta su salud mental, sexual, reproductiva, su interacción con el medio, etc.
- **Integral:** tiene repercusión en todos los ámbitos de la vida del ser humano. Por ejemplo, aunque la discriminación contra una persona con discapacidad suceda en el ámbito laboral, también tiene repercusión en otros ámbitos de su vida: personal, social, etc.
- **Progresiva:** se acumula y se incrementa. Se ha constatado que la discriminación tiende a aumentar y acumularse de generación en generación, sobre todo contra determinados grupos vulnerables (mujeres, indígenas, migrantes, LGTBTTI, etc.). Es por ello que muchas veces llegamos a lo que se denomina: discriminación estructural; tema que se explicará más adelante en la presente sección.
- **Cíclica:** al fortalecerse da lugar a efectos más graves, nuevos problemas y a una mayor vulnerabilidad. Por ejemplo, una persona pobre, quien es discriminada porque tiene escasos

recursos, sufre negación de sus derechos humanos, lo que afecta negativamente su dignidad y desarrollo personal, fortaleciéndose aún más la discriminación contra dicha persona.

I.3.2. Causas de la discriminación³³

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

I.3.3. Expresiones de la discriminación³⁴

La discriminación puede tomar muchas expresiones dependiendo de:

- **El género:** discriminación a la mujer o al hombre (sexismo).
- **El origen étnico o cultural:** discriminación a los pueblos indígenas o tribales.
- **El origen racial:** discriminación racial (racismo)³⁵.
- **La nacionalidad:** discriminación a los extranjeros (xenofobia).
- **Las creencias religiosas:** discriminación a los creyentes de religiones no oficiales o no mayoritarias en una sociedad.
- **Las opiniones políticas:** discriminación a los partidos de posiciones políticas contrarias a las dominantes en una sociedad.
- **La situación económica:** discriminación a las personas de escasos recursos.
- **El estado de salud:** discriminación a las personas

³¹ Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2006). Preguntas Frecuentes sobre el Enfoque de Derechos Humanos en la Cooperación para el Desarrollo. Nueva York, Ginebra: OHCHR, <https://goo.gl/BtQnHW>

³² Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (2004). Manual de sensibilización para la no discriminación, respeto a la diversidad y ejercicio de la tolerancia. Ciudad de México, <https://goo.gl/6BePRp>

³³ Ibid.

³⁴ Ibid.

que viven con VIH-sida, enfermos mentales, o que viven con alguna otra enfermedad.

- **La discapacidad:** discriminación a las personas que viven con algún tipo de discapacidad.
- **La edad:** discriminación por ser niña, niño, adolescente o persona adulta mayor.
- **La orientación y preferencia sexual:** por pertenecer de manera pública o privada a la comunidad lésbica, gay, bisexual, transexual, transgénero, travesti e intersexual (LGBTTTI).

I.3.4. Discriminación estructural

Discriminación estructural: las prácticas discriminatorias pueden ser informales o institucionalizadas, pero siempre ejecutadas por las personas a través de sus acciones y conductas concretas. Esas prácticas pasan a formar parte de la estructura social a través de tres rasgos: a) la discriminación se fundamenta en un orden social que es independiente de las voluntades individuales; b) la discriminación se constituye como un proceso de acumulación de desventajas, tanto a lo largo del curso de vida como entre las generaciones, y c) la discriminación tiene consecuencias macrosociales en los ámbitos del disfrute de los derechos y la reproducción de la desigualdad social³⁵. Los típicos ejemplos de discriminaciones estructurales son las exclusiones duras que se estudiarán en la sección I.4., es decir, la discriminación contra adultos mayores, infancia y adolescencia, mujeres, indígenas y afrodescendientes, migrantes, población con discapacidad, población LGBTTTI, entre otros.

I.3.5. Discriminación directa e indirecta

a) Discriminación directa

Este tipo de discriminación sucede cuando los lineamientos, normas y reglamentos, o bien la propia práctica en el espacio laboral de una empresa o institución u ámbito social, hacen explícito un motivo o razón en específico —como sexo, raza, orientación sexual, religión, condición social, etnia, etc.—para negar la igualdad de oportunidades a las personas, lo que genera exclusión. Ejemplos: una oferta de trabajo del tipo “se solicita peluquera de nacionalidad española”; los despidos por orientación sexual o la solicitud de pruebas de detección de VIH para la contratación o la permanencia en un puesto.

b) Discriminación indirecta

Esta discriminación ocurre cuando se hace uso de normas o prácticas que son aparentemente neutrales, pero en realidad generan exclusión. Este tipo de discriminación es más difícil de detectar, pues no se realiza de manera explícita. Ejemplos: cuando en una entrevista de trabajo se pregunta si la mujer está embarazada o tiene hijos y se la excluye del puesto por su respuesta, cuando en un lugar de trabajo no se realizan los ajustes razonables para que una persona con discapacidad se desempeñe en el puesto de trabajo para el cual fue contratada.

I.3.6. Discriminaciones múltiples

¿Sabías que? Se denomina “discriminaciones múltiples” cuando las discriminaciones se entrecruzan y derivan en situaciones de vulnerabilidad complejas. Por ejemplo, las mujeres indígenas que emigran de sus comunidades a la capital para buscar trabajo debido a que se enfrentan a diferentes tipos de discriminaciones, la de origen étnico, la de género y la de ser migrante en condiciones precarias (discriminación por situación económica). Otro ejemplo es el caso de una mujer que no consigue empleo por tener 17 años y un niño de 2 años, aquí juegan la discriminación de género y de edad. Entre los efectos más destacados de

³⁵ Como ha señalado el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial de Naciones Unidas (CERD) (<http://www.derechoshumanos.net/ONU/ComiteEliminacionDisriminacionRacial-CERD.htm>), la discriminación racial no siempre afecta igual a hombres y mujeres, ya que incluso hay ciertas formas de discriminación racial que afectan directamente a las mujeres. Algunos ejemplos son: la violación sexual de determinados grupos raciales o étnicos, o la esterilización forzada de las mujeres indígenas.

³⁶ Solís, Patricio (2017). Discriminación estructural y desigualdad social. Con casos ilustrativos para jóvenes indígenas, mujeres y personas con discapacidad. México: Ediciones CONAPRED, <https://goo.gl/stefNd>

estas discriminaciones, incluso cuando su empleo y educación son similares, es que los hombres ganan en promedio 34% más que las mujeres (Solís, 2017)³⁷. Además, aproximadamente 80% de las personas que hablan una lengua indígena se encuentran en situación de pobreza, y la proporción en pobreza extrema es de más de un tercio de esa cifra (34.8%) (CONAPRED, 2017).

I.3.7. Efectos de la discriminación

Los efectos de la discriminación en la vida de las personas son negativos y están relacionados con la pérdida de derechos y la desigualdad para acceder a ellos. Algunos de los efectos más importantes de la discriminación son:

- Aislamiento
- Inseguridad
- Agresividad/violencia
- Baja de autoestima
- Límite a la calidad de vida (falta de empleo, falta de relaciones de amistad o pareja)
- Perder la vida
- Trascendencia de ideas discriminatorias por generaciones
- Legitimación de los discursos de poder

I.3.8. Ejemplos de prácticas discriminatorias³⁸

Algunos ejemplos claros de prácticas discriminatorias establecidos por CONAPRED³⁹ son los siguientes:

- Impedir el acceso a la educación pública o privada por tener una discapacidad, otra nacionalidad o credo religioso.
- Prohibir la libre elección de empleo o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo, por corta o avanzada edad.
- Establecer diferencias entre mujeres y hombres en los salarios, las prestaciones y las condiciones

laborales para trabajos iguales.

d) Negar o limitar información sobre derechos reproductivos o impedir la libre determinación del número y espaciamiento de los hijos e hijas.

e) Negar o condicionar los servicios de atención médica o impedir la participación en las decisiones sobre su tratamiento médico o terapéutico, ya sea por cuestiones raciales o falta de recursos económicos.

f) Impedir la participación, en condiciones equitativas, en asociaciones civiles, políticas o de cualquier otra índole a causa de una discapacidad.

g) Negar o condicionar el acceso a cargos públicos por el sexo o por el origen étnico.

I.4. Diversidad y exclusiones duras⁴⁰

Como ya se indicó la diversidad está compuesta de todo aquel elemento, característica o rasgo específico que individualiza a las personas, a los grupos y a las comunidades. El mundo es diverso, encontramos niños, mujeres, indígenas, personas con discapacidad, personas LGBTTTI, etc. Todas estas personas sufren exclusiones. La exclusión, ya sea intencional o involuntaria, se caracteriza por ser un proceso mediante el cual los individuos o grupos son total o parcialmente apartados de una participación plena en la sociedad en la que viven. Este proceso da lugar a una privación múltiple, que se manifiesta en los planos económico, social y político, menoscabando los derechos humanos y el desarrollo humano.

En un enfoque multidimensional, holístico e integral, llamamos exclusiones duras, a aquellas exclusiones que van más allá del ingreso y están asociadas al trato desigual, la violencia o la estigmatización por condición de género, raza, etnia, orientación sexual,

³⁷ Ibid.

³⁸ Con relación al marco legal contra la discriminación, véase el Anexo de este módulo.

³⁹ Véase www.conapred.org.mx

⁴⁰ Los datos cuantitativos y cualitativos de esta sección fueron extraídos de CONAPRED. CONAPRED cita las correspondientes fuentes de la información publicada. No obstante, cuando se obtuvo información más actualizada se la integró para el análisis. Además, se agregaron datos obtenidos de la última Encuesta Nacional de Discriminación (ENADIS) de 2017. Con relación a la legislación que ampara a estos grupos víctimas de discriminación, véase el Anexo de este módulo.

discapacidad, entre otros.

Las comisiones nacionales de derechos humanos o las comisiones para grupos específicos pueden supervisar y garantizar que no se vulneren los derechos de estos grupos excluidos.

En las siguientes secciones se analizan los principales grupos de la población, sujetos de exclusiones duras.

I.4.1. Adultos mayores

Según información obtenida del Instituto para la Atención de los Adultos Mayores, la ONU establece la edad de 60 años para considerar que una persona es adulta mayor, aunque en los países desarrollados se considera que la vejez empieza a los 65 años. Sin embargo, para definir a una persona como adulto mayor se deben considerar además las edades: física, psicológica y social.

I.4.1.1. Datos de relevancia y problema

- 7.2% de las mexicanas y mexicanos son personas adultas mayores, con 65 años o más (Encuesta Intercensal 2015 del INEGI).
- Casi 50% de los adultos mayores es pobre, considerando además que en 2016 a nivel nacional la pobreza fue de 43.6% (CONEVAL, 2016).
- Una de las principales causas de la pobreza en este sector de la población es la discriminación estructural.
- La práctica discriminatoria que predomina es el no acceso al empleo porque empresas y gobiernos los consideran personas poco productivas o inútiles.
- Los que logran trabajar lo hacen de forma precaria, informal y mal remunerada.
- Por falta de ingresos suficientes y seguridad social, la mayoría de los adultos mayores depende casi por completo de su familia y del Estado. 37% de los adultos mayores depende económicamente de sus hijos o hijas (ENADIS, 2017).
- En muchos hogares se les considera una “carga”, y por eso se les maltrata o abandona.

I.4.1.2. Prejuicios, estigmas y prácticas discriminatorias

- 24.8% de los adultos mayores encuestados declaró haber tenido al menos un incidente de negación de derechos⁴¹ en los últimos cinco años. Los dos problemas principales de las personas adultas mayores son: a) pensión insuficiente para cubrir necesidades básicas, según 28.5% de los encuestados, y la falta de oportunidades para encontrar trabajo (22.5%) (ENADIS, 2017).
- 60% de las personas adultas mayores poseen ingresos insuficientes para cubrir sus necesidades, 70% cree que es muy difícil recibir apoyos del gobierno y 90% considera que para la gente de su edad es muy difícil conseguir trabajo (CONAPRED).
- En el período 2011-2017, CONAPRED calificó 196 expedientes como presuntos actos de discriminación relacionados con personas adultas mayores, de los cuales 112 son quejas contra personas particulares y 84 contra personas servidoras públicas. Entre los derechos vulnerados, el más frecuente fue trato digno (57% de los casos), seguido por el trabajo (40%) y la igualdad de oportunidades (27%).
- Se detectaron los siguientes estereotipos sobre las personas adultas mayores i) son dependientes, ii) menos productivas, iii) menos capaces para resolver problemas, iv) trabajan peor que las personas jóvenes, v) tienen la memoria deteriorada, vi) muestran peor higiene que las personas jóvenes, vii) su salud es mala, viii) ya no aprenden, ix) se irritan con facilidad, x) son como niños y niñas, o xi) pierden el interés en las cosas conforme envejecen (Encuesta Nacional de Envejecimiento 2015).

I.4.2. Infancia y adolescencia

La agencia del Sistema de la Organización de

⁴¹ Los principales derechos negados declarados fueron: a) atención médica o medicamentos, b) recibir apoyos de programas sociales y c) atención en oficinas de gobierno.

las Naciones Unidas, enfocada en promover los derechos y el bienestar de todos los niños, niñas y adolescentes, UNICEF, divide el concepto de infancia en dos categorías; la primera, de cero a cinco años y la segunda de seis a once. En México, son adolescentes las personas que se encuentran entre doce y dieciocho años. Vale destacar la necesidad de integrar las perspectivas de infancia y adolescencia en el trabajo con estos grupos prioritarios⁴².

I.4.2.1. Datos de relevancia y problema

- En México hay alrededor de 32.8 millones de niñas, niños y adolescentes (NNA) menores de 15 años, que representan 27.4% de la población (Encuesta Intercensal 2015 del INEGI).
- De acuerdo con un análisis de UNICEF y CONEVAL, la pobreza afecta en mayor proporción a los menores que a otros grupos de edad: aprox. 1 de cada 2 niños, niñas y adolescentes en México vive en situación de pobreza (21.4 millones) y 1 de cada 9 infantes se encuentra en pobreza extrema (4.6 millones).
- 78.6 % de niñas, niños y adolescentes que habitan en hogares indígenas y 90.8% de quienes hablan una lengua indígena se encuentran en situación de pobreza.
- 33.9% de las personas encuestadas indicó que el principal problema de los adolescentes y jóvenes son las adicciones (alcohol, tabaco y droga) y 20.5% señaló que el principal problema radica en la falta de oportunidades para seguir estudiando (ENADIS, 2017).
- La discriminación contra las NNA en México se refiere fundamentalmente a cuestiones de procesos de formación y desarrollo, así como a la relación de poder que sostienen con otras personas para tener acceso a sus derechos

reconocidos, toda vez que no se les considera como titulares de estos.

- La violencia intrafamiliar y la falta de conocimiento, entre otras circunstancias, impiden a la niñez el pleno goce de sus derechos, lo que facilita que estos sean repetidamente vulnerados.
- La discriminación hacia NNA es estructural. Por muchos años no fueron reconocidos como titulares de derechos y, a pesar de que hay ya legislación que protege los derechos de NNA, todavía se considera a la niñez como una fase previa a la adultez; en consecuencia, sus derechos todavía se ponen en tela de juicio.

I.4.2.2. Prejuicios, estigmas y prácticas discriminatorias

- Prejuicios como que los NNA “son propiedad familiar” y estereotipos como, por ejemplo: “los niños y niñas no se dan cuenta de lo que pasa a su alrededor” o “los adolescentes no saben lo que quieren”, no han permitido que los NNA participen en la vida social y gocen plenamente de sus derechos⁴³.
- 15.7% de los adolescentes y jóvenes declaró haber tenido al menos un incidente de negación de derechos en los últimos cinco años (ENADIS, 2017).
- En el período 2011-2017, CONAPRED recibió 671 quejas relacionadas con presuntos actos de discriminación hacia niñas y niños. Casi la mitad (312) tuvo como causa una discapacidad, mientras que 94 respondieron a una condición de salud y 58 a la apariencia física. La mayoría de los casos ha sido resuelta de manera conciliatoria.

I.4.3. Mujeres

I.4.3.1. Datos de relevancia y problema

- 51.4% de la población son mujeres (Encuesta

⁴² Existen varias definiciones para los términos infancia y adolescencia y un gran debate al respecto. Por ejemplo, la Convención sobre los Derechos del Niño, en su artículo primero, define niño como “todo ser humano menor de 18 años de edad salvo que en virtud de la ley que le sea aplicable haya alcanzado antes la mayoría de edad”. Por su parte, en la última ENADIS (2017), el INEGI define a las niñas y niños a los comprendidos entre las edades de 9 y 11 años y a los adolescentes y jóvenes a los que tienen edades entre 12 y 29 años.

⁴³ Véase además la Red por los Derechos de la Infancia en México: <http://www.derechosinfancia.org.mx/>

Intercensal 2015 del INEGI).

- El valor del trabajo del hogar no remunerado y de cuidados equivale a 24.2% del PIB del país, siendo las mujeres quienes aportan tres cuartos de ese valor (INEGI, 2015).
- Ellas sufren discriminación estructural. Son víctima de exclusión en todos los ámbitos y se refleja en patrones de trato desiguales y discriminatorios. El ámbito laboral es aquel donde la mujer se ve más afectada.
- De acuerdo con un estudio de CONAPRED y la CEPAL, incluso cuando su empleo y educación son similares, los hombres ganan en promedio 34% más que las mujeres (Solís, 2017).
- Las jóvenes mexicanas tienen casi cuatro veces más probabilidades que sus contrapartes masculinas de no trabajar ni estudiar, fenómeno que parece relacionarse con la maternidad: tres de cada cinco mujeres que no estudian ni trabajan son madres (61.4%) (OCDE, 2016).
- Prevalecen altos índices de violencia de género, que se expresa en fenómenos como el acoso, la violencia física y verbal o los feminicidios. 66 de cada 100 mujeres de 15 años y más han experimentado al menos un acto de violencia de cualquier tipo (emocional, física, sexual, económica, patrimonial, o discriminación laboral) (Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares -ENDIREH- del INEGI, 2016).
- En 2017 siete mujeres fueron asesinadas diariamente en el país⁴⁴ (ONU Mujeres, 2018).
- En materia de derechos sexuales, prevalece la desinformación y la falta de acceso a métodos de prevención de embarazos no deseados. No existen políticas públicas que permitan acceder, en especial a la población adolescente y juvenil, a un ejercicio libre, informado y responsable de la sexualidad.
- Las mujeres en México enfrentan graves obstáculos para ejercer sus derechos reproductivos: se les imponen métodos anticonceptivos; son criminalizadas por interrumpir embarazos no deseados; existe

violencia obstétrica; mueren en el embarazo, en el parto o en el período de recuperación; son discriminadas al buscar acceder a técnicas de reproducción asistida, y se enfrentan con barreras graves para hacer compatible su vida laboral y reproductiva.

1.4.3.2. Prejuicios, estigmas y prácticas discriminatorias

- Existen estereotipos de género, se les atribuye un papel “doméstico”, las mujeres llevan a cabo la mayor parte del trabajo del hogar no remunerado, es decir, el cuidado de niñas y niños, personas adultas mayores y personas con discapacidad. Existe una percepción generalizada y errónea de que las mujeres “saben” hacer el trabajo del hogar y que “por naturaleza” son las indicadas para llevarlo a cabo. En definitiva, el trabajo del hogar no remunerado subsidia a quienes contratan trabajadores varones en un mercado laboral donde la oferta de trabajo se compone en su mayoría por hombres.
- Las mujeres enfrentan mayor dificultad que los hombres para insertarse en el mundo laboral formal. Además, una vez que obtienen algún empleo, las mujeres se enfrentan con prácticas discriminatorias y prejuicios que impiden su ascenso (“techo de cristal”).
- El Estado, a través de sus acciones, reproduce estereotipos de género. Por ejemplo, sólo las mujeres pueden inscribir a sus hijas e hijos en las guarderías del Instituto Mexicano de Seguridad Social (IMSS); un hombre únicamente puede hacerlo si se declara viudo, divorciado o si tiene la custodia de los infantes.
- La causa de la violencia contra las mujeres es la discriminación de género que se expresa en normas sociales y estereotipos.
- 11.8% de las mujeres de 15 años o más que alguna vez han trabajado declaró haber pasado por alguna de estas situaciones: a) se le solicitó un certificado de ingravidez como requisito para su ingreso al trabajo, o b) no se le renovó contrato, c) se le disminuyó el salario o d) se le despidió a causa de un embarazo (ENDIREH,

⁴⁴ Véase <http://mexico.unwomen.org/es/noticias-y-eventos/articulos/2018/03/iniciativa-feminicidio>

2016).

- En el período 2011-2017, CONAPRED recibió 2,528 quejas presentadas por mujeres; 71% relacionadas con prácticas discriminatorias en el ámbito laboral. Una amplia proporción de quejas (801) refiere a la discriminación contra las mujeres embarazadas. La segunda causa de discriminación es el género (458 casos). La mayoría de los expedientes se resolvió durante el trámite, y CONAPRED ha logrado incidir sobre las condiciones generales de trabajo. Por ejemplo, se han modificado estatutos laborales para que las mujeres reciban las mismas prestaciones que los hombres y se han incluido políticas de permanencia y ascenso en el empleo bajo una perspectiva de no discriminación.

I.4.4. Indígenas y afrodescendientes

Se entiende por indígena aquel que pertenece a un pueblo originario de una región o territorio donde su familia, cultura y vivencias son nativas del lugar donde nacieron y han sido transmitidas por varias generaciones. Indígena es sinónimo de nativo, aborigen, autóctono, indio (Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas -CDI-).

Por su parte, por afrodescendiente se entiende toda aquella persona descendiente de africanos. Viven en muchos países del mundo, dispersos en la población local o formando comunidades. La mayor concentración puede encontrarse en América Latina y el Caribe, donde se estima que su número asciende a 150 millones de personas. Tanto los descendientes de los africanos transportados a las Américas durante la trata transatlántica de esclavos, hace muchas generaciones, como los que se han trasladado más recientemente a esta región, a Europa y Asia, e incluso dentro mismo del continente africano, constituyen uno de los grupos más marginados (OACDH, 2018).

I.4.4.1. Datos de relevancia y problema

- Aproximadamente 25.7 millones (21.5% de la población nacional) se identifican como

indígenas. 12.5 millones son hombres y 13.2 son mujeres (Encuesta Intercensal 2015 del INEGI).

- Sólo 27.6% de quienes se identifican como indígenas habla una lengua indígena, lo que equivale a 7.2 millones de habitantes (6% del país), en uno de cada cuatro casos se habla el náhuatl. Uno de cada diez hablantes de una lengua indígena no habla español y más de 60% de ellos habita en localidades rurales.
- La población que se considera indígena habita principalmente en Oaxaca y Yucatán, donde representa 65.7% y 65.4% del total, respectivamente. Además, existe una presencia sustancial de indígenas en Campeche (44.5% de la población) y en Quintana Roo (44.4%) (Encuesta Intercensal 2015 del INEGI).
- 44% de los hablantes de una lengua indígena trabajaban o estaban buscando empleo en 2015 (frente a 50% a nivel nacional). Existe una brecha de género de 47.1 puntos porcentuales en el acceso al empleo, en contraste con una de 35 puntos a nivel de país.
- Entre quienes hablan una lengua indígena, 15% no cuenta con afiliación a servicios de salud.
- La escolaridad promedio de las y los hablantes de una lengua indígena es de 5.7 años, lo que equivale a una educación primaria inconclusa, siendo que, a nivel nacional, la escolaridad es de 9.1 años.
- Aproximadamente 80% de las personas que hablan una lengua indígena se encuentran en situación de pobreza, y la proporción en pobreza extrema es de más de un tercio de esa cifra (34.8%), teniendo en consideración que el porcentaje de personas no hablantes de lengua indígena en pobreza extrema es de sólo 5.8% a nivel nacional (CONEVAL, 2017).
- Efectivamente 16.1% de los encuestados señaló que el principal problema de las personas indígenas es la falta de recursos económicos y 20.9% señaló que el principal problema para este grupo es la falta de empleo.
- 1.4 millones de personas (1.16% del total de la población) se autoidentifican como afro-mexicanas. De ellas, 705 mil son mujeres y 677 mil son hombres. Cabe resaltar que casi 600 mil

habitantes más (0.5% del total de mexicanos) consideran ser afrodescendientes “en parte” (Encuesta Intercensal de 2015 del INEGI).

- Las entidades federativas con mayor presencia de población afro-mexicana son Guerrero, Oaxaca y Veracruz, con 6.5%, 4.9% y 3.3% de su población, respectivamente.
- De acuerdo con un perfil elaborado por CONAPRED, la CNDH y el INEGI, en los 100 municipios donde los pueblos y comunidades afrodescendientes representan al menos 10% de la población se tiene que: a) aproximadamente una de cada seis personas afrodescendientes (15.7%) es analfabeta (casi el triple que la tasa a nivel nacional de 5.5%); b) 76% de las personas afrodescendientes están afiliadas al Seguro Popular y no al IMSS o al ISSSTE, cuando la proporción a nivel nacional es de cuatro de cada diez (41%); y c) la proporción de personas afro que gana más de tres salarios mínimos es la mitad (15.2%) que el porcentaje a nivel nacional (30.4%).
- Tanto los indígenas como los afrodescendientes enfrentan una situación de discriminación estructural, han sido personas relegadas en ámbitos muy diversos: salud, educación, justicia y empleo.
- La mayoría de estas personas considera conveniente no hacer explícita su identidad en la vida cotidiana (ENADIS, 2017)
- En el período 2011-2017, CONAPRED recibió 83 expedientes de presuntos actos de discriminación hacia personas indígenas. Poco más de la mitad (44) estuvo dirigida hacia particulares y el resto hacia personas servidoras públicas. Los derechos que más se vulneraron a las personas indígenas fueron el trato digno, el acceso a igualdad de oportunidades y el trabajo, mientras que los ámbitos que suscitaron más quejas fueron el laboral y el de servicios al público. La principal causa de estas prácticas discriminatorias fue el origen étnico.
- En cuanto a los afrodescendientes, ellos son también objeto de numerosos prejuicios y estigmas. Más de la mitad de las personas encuestadas (56%) opinó que en el país se respetan poco o nada los derechos de las personas afrodescendientes (ENADIS, 2017).
- Durante el período 2011-2017, CONAPRED calificó 30 casos como presuntos actos de discriminación hacia personas afrodescendientes. De ellos, 25 fueron quejas contra particulares y 5 fueron reclamaciones contra personas servidoras públicas. Una hipótesis sobre el porqué de la baja tasa de denuncia de prácticas discriminatorias es la naturalidad con la que se asume la exclusión en este sector de la población.
- De acuerdo con los expedientes de queja en CONAPRED, los derechos que más se han vulnerado a las personas afrodescendientes son el trato digno (87% de los casos) y la igualdad de oportunidades (57%). Con relación al ámbito de discriminación, como en el caso de los indígenas, la mayor parte de las quejas acontecen en la esfera laboral (37% de los casos) y la prestación de servicios al público (30%). En 83% de los casos, el color de piel fue causa del acto discriminatorio.

1.4.4.2. Prejuicios, estigmas y prácticas discriminatorias

- Existen estereotipos que asocian a las comunidades indígenas con la pobreza o con falta de disposición y capacidad para trabajar. Por ejemplo, los que pertenecen a una comunidad indígena tienen menor probabilidad de contar con suficientes recursos para su formación académica o menos facilidades para adquirir un crédito. Es así como los pueblos indígenas enfrentan importantes obstáculos en el goce de sus derechos⁴⁵.
- La población indígena es objeto de múltiples prejuicios y estigmas. 29.2% de las personas encuestadas declaró haber tenido al menos un incidente de negación de derechos en los últimos cinco años (ENADIS, 2017).

⁴⁵ Véase además Comisión para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (CDI) (2014). Programa Especial de los Pueblos Indígenas 2014-2018. Ciudad de México: CDI, <https://goo.gl/EvXhMm>

I.4.5. Migrantes

A nivel internacional no hay una definición universalmente aceptada del término “migrante”. Este término abarca usualmente todos los casos en los que la decisión de migrar es tomada libremente por la persona concernida por “razones de conveniencia personal” y sin intervención de factores externos que le obliguen a ello. Así, este término se aplica a las personas y a sus familiares que van a otro país o región con miras a mejorar sus condiciones sociales y materiales y sus perspectivas y las de sus familias (Organización Internacional para las Migraciones -OIM-, 2018).

I.4.5.1. Datos de relevancia y problema

- México es un país de origen, tránsito, destino y retorno de migrantes.
- No obstante, aunque existen elementos comunes entre los migrantes, cada persona con sus propias características (género, edad, situación económica, nacionalidad y, en particular, estatus migratorio) tiene sus propias necesidades y problemas, lo que hace que de alguna forma u otra la persona migrante se torne más o menos vulnerable.
- Los grupos más discriminados son las personas migrantes en tránsito irregular (sin la documentación oficial necesaria para llegar a su destino) por México. Otro grupo importante en condiciones similares es el formado por las personas migrantes en retorno (mexicanas o extranjeras) desde Estados Unidos. En este escenario, las niñas, niños y adolescentes no acompañados son los más vulnerables.
- Todas las personas migrantes sufren de discriminación estructural, lo que deriva en: a) violación de sus derechos humanos (detenciones arbitrarias, falta de acceso a servicios básicos como atención médica y acceso a la justicia, pagos inferiores a los que reciben personas no migrantes por hacer el mismo trabajo, etc.) y b) ser víctima de la violencia de grupos criminales (robos, secuestros, violaciones, trata de personas).

- El saldo neto migratorio (SNM) de México en 2015 fue negativo, mostrando una pérdida neta de población de 22.3 personas por cada 10,000 habitantes. El SNM negativo se explica por los niveles de emigración relativamente constantes desde 2011, sumado al lento descenso de la inmigración desde 2008 (Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo -ENOE- del INEGI, 2015).
- Se estima que alrededor de 12 millones de mexicanos residen en el exterior, más de 95% en Estados Unidos (Instituto de los Mexicanos en el Exterior⁴⁶, 2015)⁴⁷.
- 4 de cada 10 personas extranjeras en el país son mexicanas y mexicanos nacidos en el exterior (Encuesta Intercensal 2015 del INEGI).
- De acuerdo con datos del INEGI, las causas de la emigración son distintas según el género: 9 de cada 10 mujeres emigran para reunirse con la familia, trabajar o estudiar, mientras que 8 de cada 10 hombres lo hacen para buscar trabajo o conseguir un mejor empleo.
- Alrededor de 84% de las y los migrantes mexicanos de retorno carece de servicios de salud y cerca de una tercera parte encuentra su primer trabajo en el sector informal (CONAPRED, 2015).

I.4.5.2. Prejuicios, estigmas y prácticas discriminatorias

- La población migrante que está en tránsito por México es un sector altamente discriminado.
- Durante 2011-2017, CONAPRED calificó 40 expedientes como presuntas prácticas discriminatorias relacionados con personas migrantes. En la mitad de los casos se vulneró el derecho al trato digno, en 35% de los casos se vulneró el derecho a la igualdad de oportunidades y en más de la mitad de los casos la causa de exclusión fue la nacionalidad.
- “Los extranjeros” son, junto con “las personas

⁴⁶ Véase http://www.ime.gob.mx/gob/estadisticas/2017/usa/estadisticas_usa.html

⁴⁷ Para profundizar en el tema sobre migración México-Estados Unidos véase: <http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/FichaTematicaMigrantesEU.pdf>

más ricas”, el grupo respecto al que más desconfianza se tiene. Además, una quinta parte de las y los mexicanos considera que las personas extranjeras debilitan “nuestras costumbres y tradiciones” y que deberían pagar más impuestos que las y los mexicanos. Alrededor de 18% de los mexicanos opina que “son demasiados”, a pesar de que México tiene una de las proporciones de población extranjera residente más bajas del continente y la más reducida entre los países de la OCDE (Encuesta Nacional de Migración de la UNAM, 2015).

- Existen varios estereotipos alrededor de las personas migrantes. Por ejemplo, en la frontera sur de México, a las mujeres se les considera “fáciles”, “pobrecitas”, “quita-maridos”, “de cuidado”, o “mujerzuelas”. A los hombres, en varias partes del país se les considera “mugrosos”, “pandilleros” o “rateros”. Otro estereotipo es que los extranjeros quitan el trabajo a las y los mexicanos, o que reciben mejores pagos en los mismos trabajos.

I.4.6. Población con discapacidad

Por personas con discapacidad se entiende a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, pueden ser afectadas en su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás (Artículo 1 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad).

I.4.6.1. Datos de relevancia y problema

- 6.6% de la población mexicana (aproximadamente 7.7 millones de personas) tiene algún tipo de discapacidad. Entendida esta como alguna dificultad para caminar o moverse, ver y escuchar, hablar o comunicarse, poner atención o aprender, atender el cuidado personal o tener alguna limitación mental (Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares -ENIGH-, 2012).
- Uno de los principales problemas de este sector

de la población es la histórica discriminación estructural que ha tenido que enfrentar. No obstante, aunque la discriminación hacia las personas con discapacidad suele evidenciarse más en calles, comercios, edificios, transporte público o escuelas sin condiciones de accesibilidad universal, además acontece en el ámbito social-cultural, lo que les impide participar de forma plena y efectiva en la sociedad, menoscabando su desarrollo y calidad de vida.

- 31.1% de las personas encuestadas declaró que el principal problema de las personas con discapacidad son las calles, instalaciones y transportes inadecuados, y un 30% indicó que el principal problema radica en la falta de oportunidades para encontrar empleo (ENADIS, 2017).
- El tipo de discapacidad más frecuente es la dificultad para caminar (57.5%), seguida por la dificultad visual (32.5%), auditiva (16.5%), de habla o comunicación (8.6%), mental (8.1%), atención al cuidado personal (7.9%) y dificultades atencionales (6.5%).
- Las principales causas de discapacidad son las enfermedades (38.5%), la edad avanzada (31%), las enfermedades congénitas (15%) y los accidentes (12%). La distribución es similar por género, aunque las mujeres reportan porcentajes más altos en discapacidad por edad avanzada (35.6%) y enfermedad (39.6%).
- Las personas adultas mayores son el grupo con mayor porcentaje de personas con discapacidad (31 de cada 100), seguido por niñas y niños (seis de cada 100), adolescentes y jóvenes (dos de cada 100) (INEGI 2012).
- La mitad de las personas con discapacidad vive en situación de pobreza. La mayoría de los hogares que tienen personas con discapacidad está en los deciles de ingreso más bajos (CONEVAL, 2017).
- Además, se debe tener en cuenta que los hogares donde viven personas con discapacidad gastan más en alimentos, vivienda y cuidados de la salud que el resto de los hogares sin personas con discapacidad.

- Las personas con discapacidad dependen económicamente de otras personas porque son discriminados y excluidos en las escuelas, en los servicios de salud, al buscar empleo y en las acciones del Estado. Las condiciones son aún peores cuando nos encontramos en un escenario de discriminación múltiple, es decir, además de su discapacidad, estas personas muestran alguna otra condición de vulnerabilidad (p. ej. origen étnico, diversidad sexual, o edad). Esta situación agrava su falta de participación social y violación a sus derechos.
- Mientras más de seis de cada diez personas sin discapacidad se ocupan en alguna actividad económica, sólo alrededor de una de cada diez personas con discapacidad cognitiva o mental está ocupada (Solís, 2017).
- Según CONAPRED, las personas sin discapacidad pueden llegar a ganar hasta 151% más que las personas con discapacidad, dependiendo del tipo de discapacidad del que se trate.

I.4.6.2. Prejuicios, estigmas y prácticas discriminatorias

- La sociedad ha creado estigmas, prejuicios y estereotipos sobre las personas con discapacidad, lo que ha provocado su exclusión, e incluso su invisibilización, en muchos ámbitos de la vida social, así como la negación de sus derechos.
- 30.9% de las personas encuestadas declaró haber tenido al menos un incidente de negación de derechos en los últimos cinco años (ENADIS, 2017).
- Aproximadamente 40% de las personas con discapacidad afirma tener muchas dificultades para realizar actividades en el trabajo o la escuela. De hecho, más de la mitad de las personas con dificultad para movilizarse considera que no hay infraestructura adecuada en sus ciudades.
- En el período 2011-2017, CONAPRED calificó 1,497 expedientes como presuntos actos de discriminación relacionados a personas con discapacidad. Estos se dieron principalmente en el ámbito educativo (30%) y laboral (24%).

Los principales derechos vulnerados en estos actos fueron el trato digno, la accesibilidad, la educación y el trabajo.

- Existen varios estereotipos sobre las personas con discapacidad: se les considera “inútiles”, “incapaces” o “menos productivas” que las personas sin ninguna discapacidad.
- En los medios de comunicación, escuelas, empresas y otros espacios se les ridiculiza o excluye abiertamente. Según CONAPRED, en algunas leyes estatales, aún se les considera personas que “padecen idiotismo o imbecilidad” (por ejemplo, en los códigos civiles de Baja California, Campeche y Chihuahua).

I.4.7. Población LGBTTTI

La población LGBTTTI es la que agrupa al colectivo de las personas lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, transgéneros, travestis e intersexuales, quienes enfrentan obstáculos sustantivos en el ejercicio de sus derechos⁴⁸.

I.4.7.1. Datos de relevancia y problema

- 1.5% de los jóvenes en México se identifica como homosexual, 1.4% como bisexual y 0.7% como lesbiana, y se considera que las cifras reales son superiores a estas (Instituto Mexicano de la Juventud (IMJUVE) y el Instituto de Investigaciones Jurídicas (IIJ) de la UNAM (2012)).
- Un estudio demográfico realizado por la UNAM y El Colegio de México (Colmex) muestra que, en 2010, había en México 229, 473 hogares liderados por parejas del mismo sexo. Tres cuartas partes de dichas familias tenían hijos e hijas, y representaban 0.6% del total de familias a nivel nacional.
- En la Ciudad de México, a mayo de 2016 habían contraído matrimonio 3,886 parejas de hombres y 3,273 parejas de mujeres, y ha

⁴⁸ Si desea profundizar en los conceptos del término LGBTTTI, véase: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (2012). Guía para la Acción Pública contra la Homofobia. Ciudad de México: CONAPRED, <https://goo.gl/qPACbM>

habido diez adopciones por parejas del mismo sexo (CONAPRED, 2016).

1.4.7.2. Prejuicios, estigmas y prácticas discriminatorias

- Las personas que tienen una orientación sexual, identidad o expresión de género, o incluso características sexuales diversas, se encuentran todo el tiempo con barreras u omisiones legales derivadas de los prejuicios y estigmas. De ahí, estas personas, tienen dificultades para acceder a la educación, al empleo o a la salud, y se enfrentan a muchas dificultades en el mismo proceso de desarrollo de su identidad.
- Generalmente, los prejuicios proceden de la valoración positiva que se le otorga a la heterosexualidad, así como a la relación que se cree debería existir entre la identidad de género de una persona y el sexo que le fue asignado al nacer, o bien a las características corporales que se consideran “normales”.
- La discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género, y características sexuales diversas es estructura, es decir, es un proceso que históricamente se alimenta de los estereotipos asociados con la diversidad sexual. Dichos estigmas han justificado una diferencia de trato, y se encuentran tan arraigados en nuestra cultura que inciden no sólo en el ámbito privado (familia) sino también en el ámbito público (ej. instituciones de seguridad social, de acceso a la justicia, entre otros).
- Las personas LGBTTTI están sujetas a diversos estigmas, principalmente derivados de los prejuicios que la sociedad les impone.
- Además, un estudio del Instituto Nacional de Salud Pública reveló que casi una cuarta parte de las y los profesionales de salud entiende la homosexualidad como causa del SIDA en México. Este tipo de preconcepciones actúa en detrimento del acceso a la salud de las personas LGBTTTI.
- En el período 2011-2017, CONAPRED analizó un total de 1,075 presuntos actos de discriminación por orientación sexual, identidad y expresión

de género o características sexuales. 79% de dichos casos de discriminación consistió en quejas contra particulares y el resto en quejas contra personas del servicio público. El principal motivo de discriminación fue la orientación sexual, el resto de los procesos respondió a la identidad de género de la persona. 25% de los casos se refiere a discriminación en el ámbito laboral, y 14% del total se refiere a casos de discriminación en los medios de comunicación. Principalmente, se vulneraron los derechos al trato digno (69% de los casos), al trabajo (29%) y a una vida libre de violencia (21%). Por ejemplo, según información obtenida de CONAPRED, la resolución por disposición 01/05 estableció que negar la afiliación a servicios del IMSS y del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) a las personas cónyuges del mismo sexo es discriminatorio. En el caso del IMSS, un comunicado interno establecía que las parejas del mismo sexo no podían realizar el trámite de afiliación a los servicios de salud. La institución argumentó que, según la Ley del Seguro Social, los servicios del Instituto se pueden extender “a la esposa del asegurado, o al esposo de la asegurada”. Esta interpretación literal de la norma es discriminatoria; sin embargo, tras la resolución de CONAPRED y un amparo otorgado por la SCJN en 2014, sólo el ISSSTE modificó sus políticas. Al no haberse modificado aún las leyes en esta materia, hoy se requiere de amparos para lograr la afiliación.

Se han analizado 7 grupos, sujetos de exclusiones duras que trascienden el nivel del ingreso. Las desventajas y discriminaciones que enfrenta esta parte de la población por su condición étnica o racial, género, edad, discapacidad, nacionalidad u orientación sexual, desde la perspectiva del progreso multidimensional, se constituyen en problemas que limitan la libertad de una parte importante de la población para “ser” o “hacer” aquello que cada persona considera bueno para su propia vida⁴⁹. Impiden el ejercicio de derechos humanos, y en algunos casos demuestran la

necesidad de reconocer nuevos derechos.

En este escenario las políticas públicas deben incluir estrategias para luchar contra estas exclusiones duras. Son insuficientes las políticas orientadas exclusivamente al crecimiento económico. El ejercicio de los derechos individuales y colectivos, el empoderamiento ciudadano y la protección contra todas las formas de violencia requiere de acciones en los ámbitos judiciales, en los sistemas de seguridad ciudadana, y en cada hogar y comunidad. La superación de las exclusiones duras analizadas en este módulo requiere que se produzcan cambios profundos en el comportamiento social, en la forma de garantizar el ejercicio de los derechos y en los mecanismos que aseguran el acceso a la protección ante la violencia y la estigmatización, así como el fomento de políticas de discriminación positiva⁵⁰.

1.5. Inclusión social, dimensiones, pilares básicos y su institucionalización

1.5.1. Concepto de inclusión social

La inclusión social es un proceso sistemático y permanente de las sociedades para hacer cumplir, respetar y proteger los derechos humanos de todos los individuos de una sociedad por medio de la garantía de condiciones de igualdad, con independencia del origen social de las personas⁵¹. En otras palabras, la inclusión social es un proceso que asegura que aquellas personas y grupos en riesgo de pobreza y exclusión, tengan las oportunidades y los recursos necesarios para disfrutar y participar

⁴⁹ Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (2016). Progreso multidimensional: bienestar más allá del ingreso. Informe Regional sobre Desarrollo Humano para América Latina y el Caribe. Nueva York: PNUD, <https://goo.gl/5LduHh>

⁵⁰ Ibid. "Discriminación positiva" o "acción o medida afirmativa" es una política o acción encaminada a favorecer a ciertos grupos vulnerables, que históricamente han sufrido discriminación, con el principal objetivo de buscar una mejora en sus condiciones de vida

⁵¹ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y Agencia Mexicana para la Cooperación Internacional (2015). Inclusión social: Marco teórico conceptual para la generación de indicadores asociados a los objetivos de desarrollo sostenible. Ciudad de México, <https://goo.gl/XFJXtE>

de un nivel de vida y bienestar que consideren adecuados para su desarrollo.

La inclusión es un proceso que tiene como objetivo incorporar a las personas a la sociedad en la que viven, para lo cual es preciso que cuenten con las condiciones para decidir, actuar e involucrarse en su entorno político, económico, social y cultural.

Si partimos del reconocimiento de la igualdad de oportunidades y de la importancia de las capacidades, derechos y dignidad de las personas para participar en la sociedad, el objetivo de la inclusión social es cerrar las brechas sociales que históricamente han excluido y marginado a ciertas personas y grupos en todos los ámbitos. Es por ello por lo que el proceso inclusivo centra sus esfuerzos en los temas que se abordaron con anterioridad: la lucha contra la pobreza, la desigualdad y la discriminación.

La inclusión es un concepto multidimensional, un proceso social, económico, político y cultural, que reconoce el carácter múltiple de las carencias sociales. Las privaciones sociales se expresan en diversas esferas de lo social y no siempre suceden con la misma intensidad y de manera simultánea en todos los ámbitos y contextos sociales. La multidimensionalidad de este concepto no radica solamente en la variedad de dimensiones que supone su definición (en la medida en que las personas pueden ser privadas de muchas cosas diferentes al mismo tiempo), sino también en la diversidad de factores estructurales que pueden debilitar los procesos de inclusión social: etnia, edad, género, clase social, etc.⁵²

1.5.2. Dimensiones de la inclusión social

Los componentes de la inclusión social son las diferentes dimensiones de la inclusión que dan cuenta del grado de pertenencia o de exclusión de diversos grupos sociales de la sociedad. La inclusión social contiene una dimensión puramente

⁵² Ibid.

social, pero también una relacionada con aspectos económicos, políticos y culturales que, a su vez, no sólo son interdependientes, sino que en la práctica son muy difíciles de distinguir y de diferenciar. El denominador común de las dimensiones de la inclusión social son los aspectos relacionados con la privación social y el reconocimiento del carácter múltiple de las carencias sociales.

Dimensión social: incluye la participación social de las personas, acceso a actividades participativas de la sociedad, acceso a vivienda, educación, transporte, empleo, lazos familiares, redes sociales, movilidad.

Dimensión económica: comprende el ejercicio de los derechos sociales y económicos⁵³, disfrute de los niveles de bienestar básico, ingresos para el acceso a vivienda, educación, etc., integración laboral, recursos para participar plenamente en la sociedad.

Dimensión política: se compone de la participación en la toma de decisiones sobre asuntos políticos (ejercicio de derechos ciudadanos), acceso a actividades participativas de la sociedad de índole política, participación política, acceso a la justicia.

Dimensión cultural: se integra por el sentimiento generalizado de experiencia de vida compartida, reconocimiento y valoración social de las personas, acceso a actividades participativas de la sociedad (culturales, arte y recreación).

I.5.3. Pilares básicos de la inclusión

Las fuentes de inclusión social se remiten a aquellos elementos que posibilitan que las interacciones entre individuos se puedan desenvolver y desarrollar de manera exitosa, lo cual hace referencia **al vínculo entre sociedad, mercado y Estado**, los pilares básicos de la inclusión. Este vínculo, por lo tanto, no sólo toma en cuenta el conjunto de políticas públicas que pueden guiar la regulación social, sino, en general, el funcionamiento de las diversas

⁵³ Véase la clasificación de los derechos humanos en la sección I.1.5.

organizaciones e instituciones sociales. Es decir, en cuanto al **mercado**, la inclusión se plasma en la participación en la producción y creación de valor de las personas o grupos sociales. Por su parte, el vínculo con el **Estado** está dado por la adscripción política y la ciudadanía y con la sociedad por la adscripción cultural y la conexión con redes sociales.

Los regímenes de bienestar social remiten a valores y normas materializados en instituciones sociales que orientan la acción cotidiana de los individuos. El conjunto de estas regulaciones conforma regímenes de bienestar diferenciados vinculado con las políticas de bienestar social, con el equitativo acceso a estas y con la distribución de sus beneficios.

De acuerdo, con el Artículo 15 Sextus de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, las medidas de inclusión podrán comprender las siguientes:

- La educación para la igualdad y la diversidad dentro del sistema educativo nacional;
- La integración en el diseño, instrumentación y evaluación de las políticas públicas del derecho a la igualdad y no discriminación;
- El desarrollo de políticas contra la homofobia, xenofobia, la misoginia, la discriminación por apariencia o el adulto-centrismo;
- Las acciones de sensibilización y capacitación dirigidas a integrantes del servicio público con el objetivo de combatir actitudes discriminatorias, y
- El llevar a cabo campañas de difusión al interior de los poderes públicos federales.

I.5.4. Inclusión y no discriminación en el ámbito laboral

¿Sabías que? Las políticas de inclusión en el ámbito laboral implican transformar las propias prácticas institucionales (ya sea de organizaciones, empresas o gobiernos) que han alojado actos discriminatorios y comportamientos de exclusión debido a género, edad, orientación sexual, etnicidad, edad,

discapacidad, nivel educativo, situación económica, entre otros.

Cuando nos referimos a políticas inclusivas, tanto las políticas como la propia cultura de la organización deben favorecer la igualdad de oportunidades y de trato para que las personas accedan a un empleo, permanezcan en él y logren crecer en el mismo.

Para tal objetivo se deben desarrollar estrategias de inclusión. Algunos ejemplos son: a) estrategias para impulsar que las personas adultas mayores puedan obtener un trabajo digno que les permita tener independencia a partir de un ingreso propio, como, por ejemplo: adecuación del entorno físico laboral, cambios en duración y flexibilidad del horario laboral y b) estrategias para integrar a las personas con discapacidad en el ámbito laboral para que ellas y ellos se sientan útiles y productivos, ej. accesibilidad laboral.

¿Sabías que? En México, en 2015 se impulsó la Estrategia de Inclusión Social Institucional (EISI), una iniciativa conjunta de Petróleos Mexicanos (PEMEX) y PNUD, con la finalidad de construir espacios laborales incluyentes y libres de discriminación. PEMEX ha tomado medidas para que, independientemente del género, discapacidad, preferencia sexual, identidad de género, o cualquier otra, se garantice que quienes aspiren a laborar en esta empresa tengan las mismas oportunidades de concursar por una vacante, así como para que aquellas personas que ya trabajan en la institución cuenten con igualdad de condiciones para su desarrollo profesional y personal, en un ambiente respetuoso⁵⁴.

A nivel de organización, las políticas y modelos de inclusión contribuyen a su sostenibilidad. Cuando se ofrecen condiciones de trabajo que generan un entorno flexible, seguro y motivador para el personal, tanto este como la organización resultan beneficiados. Efectivamente, por un lado, las

personas cuentan con condiciones para mejorar su nivel de vida y bienestar, en un marco de respeto a sus derechos. Por otro lado, las organizaciones aumentan su capacidad para: a) atraer y retener talento, b) generar fidelidad en su personal y c) propiciar un ambiente constructivo para la productividad, la creatividad y la innovación. Por lo tanto, erradicar la discriminación en el ámbito laboral no afecta la productividad organizacional, sino más bien las incrementa. Además, como venimos viendo desde las secciones anteriores del presente curso, la inclusión social es una de las formas más eficaces de contribuir a la disminución de la pobreza, la desigualdad y la exclusión.

I.5.5. Las organizaciones de la sociedad civil como promotoras de la inclusión social

Como se señaló en la sección sobre discriminación, las personas que enfrentan discriminación ven disminuidas o anuladas sus oportunidades, lo cual reduce su capacidad para desarrollarse y participar efectivamente en la sociedad. Desde la perspectiva de las Naciones Unidas se busca generar oportunidades para que las personas que han sido excluidas del desarrollo sean partícipes de él y para que quienes han tenido una inclusión desfavorable, igualen su calidad de vida a la de sectores con mayores oportunidades.

Aunque, históricamente la inclusión social ha sido considerada como una tarea exclusiva del sector público, si bien es cierto que se deben establecer políticas públicas inclusivas, en la última década y más aún a partir de la aprobación de la Agenda 2030, el énfasis está en la importancia de que la inclusión es tarea de todos los sectores de la sociedad.

En particular, las organizaciones de la sociedad civil (OSC) se caracterizan por escuchar e involucrarse con las personas de la sociedad y entender sus problemas, por lo que para estas organizaciones es más fácil poner en práctica políticas inclusivas, focalizándose en los más vulnerables. Además, las OSC cuentan con las herramientas necesarias para detectar situaciones de exclusión y de

⁵⁴ Véase <http://www.undp.org/content/dam/mexico/docs/ReduccionDePobreza/pemex/infoG%20e%20vobo2.pdf>

vulnerabilidad de los derechos humanos. Es así como pueden sensibilizar a la ciudadanía y a las organizaciones de base para asegurar que el proceso sea efectivamente inclusivo.

I.5.6. Institucionalización de la inclusión social y la transformación de la cultura organizacional

En la esfera pública, el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018⁵⁵ contempla como su segunda meta nacional un “México Incluyente” que garantice el ejercicio de los derechos sociales, para lo cual es preciso cerrar las brechas de desigualdad social que dividen al país, combatiendo la discriminación, la intolerancia y la exclusión social. El Plan impulsa una sociedad mexicana basada en la equidad, cohesión social e igualdad, propiciando el entorno adecuado para el desarrollo de una vida digna, para lo cual todas las instituciones del país deben trabajar para el logro de esta meta. Por su parte, el Proyecto de Nación 2018-2024, impulsado por el recién electo presidente de la República, Andrés Manuel López Obrador, se sustenta en la construcción de un proyecto de nación con la visión de mejorar la calidad de vida de las y los mexicanos, con un espíritu incluyente, que tenga la honestidad como causa y sello de una nueva vida pública. Este Proyecto de Nación se compone de más de cien programas, proyectos y propuestas que cumplen cinco mandatos: a) legalidad y erradicación de la corrupción, b) combate a la pobreza, c) recuperación de la paz, d) viabilidad financiera, e) equidad de género y desarrollo sostenible⁵⁶. Adicionalmente, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación⁵⁷, antes citada en este curso, en su Artículo 2 establece la necesidad de generar y aplicar las medidas requeridas para hacer efectivo el acceso de todas las personas a la igualdad real de oportunidades eliminando las barreras físicas,

comunicacionales, normativas o de otro tipo, que obstaculizan el ejercicio de derechos y libertades prioritariamente a las mujeres y a los grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad.

En el ámbito laboral, la inclusión significa generar entornos favorables para que cualquier persona, sin importar sus características o condiciones particulares pueda acceder, permanecer y desarrollarse en el trabajo, en igualdad de condiciones con las demás. Para que las estrategias inclusivas que se desarrollen atiendan de manera integral y efectiva la discriminación y la exclusión, es preciso institucionalizarlas, lo que significa adoptar una visión integral y de largo plazo para que tales estrategias se conviertan en parte constitutiva de la estructura, normativa y cultura de una organización.

En general, la institucionalización de la inclusión puede lograrse a través de:

- Fomento de una cultura organizacional inclusiva, para que las relaciones en el lugar de trabajo sean sanas, constructivas y eviten el ejercicio de violencia laboral o discriminación.
- Instrumentación de medidas afirmativas⁵⁸, para reducir más rápidamente la desigualdad y la desventaja que enfrentan algunas personas o grupos sociales para su desarrollo laboral.
- Incorporación del principio de inclusión social en la normativa, procedimientos y políticas de la organización, como guía y fundamento para la actuación.

Volviendo a la EISI aplicada en la alianza PEMEX-PNUD, esta estrategia contempla acciones que benefician a todo el personal de PEMEX. Ellas son las siguientes:

- Medidas que permitan al personal conciliar la vida laboral con sus responsabilidades familiares.
- Adopción de prácticas no discriminatorias en la

⁵⁵ Secretaría de Gobernación (2013). Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018. México: DOF, <https://goo.gl/X9q349>

⁵⁶ Véase <https://drive.google.com/file/d/1J4xs4iBcVYGsDBPiEgbsG8lhqoZrtUxu/view>

⁵⁷ Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión (2018). Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Ciudad de México, <http://bit.ly/2lc8rEK>

⁵⁸ Según la UNESCO, se entiende por medidas afirmativas aquellas medidas especiales diseñadas para lograr la equidad en una sociedad.

contratación de nuevo personal, así como en las condiciones de trabajo, capacitación, estímulos y prestaciones para quienes ya laboran en PEMEX.

- Fortalecimiento de los instrumentos para la prevención, denuncia y atención de casos de violencia laboral, en particular de acoso y hostigamiento sexual,
- Formación y sensibilización en materia de derechos humanos y no discriminación.

¿Sabías que? La cultura organizacional se refiere a los valores y prácticas que orientan y dan sentido al quehacer de las instituciones⁵⁹, ya sea que se encuentren escritos o no. Este concepto incluye prejuicios y estereotipos y es totalmente modificable, por lo que es fundamental promover una cultura de respeto a los derechos humanos y de inclusión.

Para modificar la cultura de una organización en pro de la inclusión social, teniendo en cuenta la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, se recomiendan las siguientes acciones:

- Analizar en profundidad las prácticas laborales formales, ya sea que se encuentren escritas o no, con la finalidad de detectar posibles efectos discriminatorios. Algunos ejemplos son: a) realizar capacitaciones laborales en lugares sin accesibilidad para personas con discapacidad; b) no aplicar licencia por paternidad, b) incluir preguntas en las guías de entrevista para los procesos de selección que hagan alusión a la orientación sexual o identidad de género de la persona candidata, entre otros. Estas prácticas se pueden revertir mediante: a) la incorporación de personal con discapacidad que pueda ayudar a detectar las necesidades en cuanto a accesibilidad en materia de capacitación de personal, b) instrumentar cambios en la política de licencias de la organización considerando tanto la maternal como paternal y c) adopción

de guías de entrevista basadas en competencias sin hacer alusión a género, etc.

- Revisar las prácticas informales que refieren a la interacción día a día y no son explícitas en las reglas y normas de la organización. En este sentido, se examinan los comportamientos discriminatorios en la convivencia del personal, por ejemplo, reacciones negativas ante el uso de los servicios sanitarios por personas transgénero, actitudes paternalistas o de menosprecio ante personas con discapacidad. Frente a estas situaciones, es preciso llevar a cabo talleres y campañas de sensibilización e información y el establecimiento de directrices para el trato inclusivo en los documentos de ética corporativa.
- Modificar los símbolos e imágenes que refuerzan estereotipos acerca de las y los trabajadores en los canales de comunicación interna o externa de la organización. Se pueden incluir protocolos inclusivos para el uso de imágenes que promuevan la visibilidad positiva de grupos tradicionalmente excluidos (ej. mujeres, adultos mayores, indígenas, etc.). En la medida en que se generen imágenes objetivas de estos grupos, como personas capaces y productivas, será más familiar y aceptada para la organización su presencia y aporte a la actividad laboral.
- Examinar la comunicación y el lenguaje cotidiano y oficial (ej. oficios, notas informativas, anuncios, correos electrónicos, etc.) de la organización, para incorporar un lenguaje incluyente. Por ejemplo, evitar en el uso cotidiano los términos como: “viejito/a”, “indito/a”, o en documentos oficiales el uso de términos como “discapacitados” o “personas con capacidades diferentes”, en lugar de personas con discapacidad o de “personas de la tercera edad”, en vez de personas adultas mayores.

La transformación de la cultura organizacional implica un importante desafío para la organización debido a que por mucho tiempo han pasado inadvertidos o se consideraron “normales” algunos comportamientos o prácticas, que una vez lograda la sensibilización ya no lo son. Es así como se debe

⁵⁹ Instituto Nacional de Desarrollo Social, disponible en: <https://www.gob.mx/indesol/acciones-y-programas/cultura-institucional-76238>

trabajar en esos aspectos de manera constante y comprometida, involucrando a todos los niveles, para así construir un entorno favorable a la inclusión social.

I.6. Recapitulación del Módulo I

- Los derechos humanos son aquellos derechos inherentes a la naturaleza humana, sin los cuales no podemos realizarnos plenamente como personas.
- El respeto hacia los derechos humanos de cada persona es un deber de todos.
- Los principios de los derechos humanos son: universalidad, inalienabilidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.
- En la Declaración Universal de Derechos Humanos destacan los derechos a la: libertad, no discriminación, no esclavitud, vida, seguridad, igualdad, justicia, expresión, asociación, educación, trabajo y salud.
- Los derechos humanos se clasifican en: a) derechos civiles y políticos, b) derechos económicos, sociales y culturales y c) derechos colectivos.
- La pobreza, más allá de la falta de bienes materiales y oportunidades, como el empleo y la propiedad de bienes productivos, comprende la carencia de derechos humanos y por lo tanto se convierte en el resultado de la falta de poder efectivo y de la exclusión social.
- La medición de la pobreza mide el cumplimiento por parte del Estado de los derechos humanos fundamentales.
- La pobreza en México, en un enfoque multidimensional, se mide considerando: a) ingreso corriente per cápita, y seis carencias, b) rezago educativo promedio en el hogar (acceso a la educación básica), c) acceso a los servicios de salud, d) acceso a la seguridad social, e) calidad y espacios de la vivienda (acceso a una vivienda de calidad), f) acceso a los servicios básicos en la vivienda y g) acceso a la alimentación.
- Las cifras de 2016 muestran que cuatro de cada diez personas (43.6%) está en situación de pobreza: 35.9% del total de la población en pobreza moderada y 7.6% en pobreza extrema.
- Las carencias que más afectan a la población mexicana son: carencia por acceso a la seguridad social (55.8%), carencia por acceso a la alimentación (20.1%) y carencia por acceso a los servicios básicos en la vivienda (19.3%).
- Por desarrollo humano se entiende, el proceso de ampliación de las libertades de modo que todos los seres humanos puedan aprovechar las posibilidades que consideren más valiosas para “ser y vivir” como desean.
- El IDH se centra en tres dimensiones básicas: a) salud, oportunidad de tener una vida larga y saludable, b) educación, acceso al conocimiento y c) ingreso, nivel de vida digno. De acuerdo con estas dimensiones, la medición de estas significa medir las capacidades y agencia del ser humano para “ser y vivir” como desean.
- El IDH de México en 2015 fue de 0.762, ocupando el puesto Nro. 77 a nivel mundial, caracterizado por un desarrollo humano alto, por encima del promedio de América Latina y el Caribe y de países como Brasil, Perú y Ecuador y por debajo de países como Cuba, Costa Rica, Panamá y Uruguay.
- La desigualdad en México se explica por la gran desigualdad en desarrollo entre las entidades federativas: mientras el IDH en Ciudad de México fue de 0.830 en 2012, en Nuevo León fue 0.790 y en Sonora fue 0.779; Chiapas (0.667), Guerrero (0.679) y Oaxaca (0.681) presentaron los menores niveles de desarrollo en el país.
- Tanto los derechos humanos como el desarrollo tienen como propósito promover el bienestar y la libertad sobre la base de la dignidad y la igualdad inalienables de todas las personas.
- La discriminación y la desigualdad transforman las diferencias que componen la diversidad humana en desventajas para algunos grupos o individuos que son considerados “inferiores” en una sociedad determinada, afectando con ello el ejercicio de sus derechos y, por tanto, su calidad de vida.
- Entre los obstáculos más destacados de la universalidad de los derechos humanos y

el desarrollo humano se encuentran: las desigualdades, la discriminación y la exclusión, así como los prejuicios y la intolerancia.

- La diversidad está compuesta de todo aquel elemento, característica o rasgo específico que individualiza a las personas, a los grupos y las comunidades, y que está presente en las distintas facetas de la vida humana.
- El estigma se refiere a la marca física, social, cultural o de otro tipo que hace parecer diferente a una persona o grupo, pero también descalifica y reduce el estatus de esa persona frente a la sociedad.
- El estereotipo es la imagen o creencia generalizada (subjetiva) que asigna atributos o comportamientos a determinado grupo poblacional.
- El prejuicio es una predisposición personal que tenemos para aceptar o rechazar personas, cosas o situaciones, muchas veces con base en estereotipos; esta predisposición es actitud y creencia aprendida que se expresa sin conocer aquello que se está juzgando.
- La tolerancia y el respeto son las vías para que estigmas, prejuicios y estereotipos no sean fuente de discriminación social.
- La diferencia es una percepción mental que tenemos de la diversidad; es decir, surge cuando nos damos cuenta de que la diversidad está compuesta de las cualidades o características que hacen que algo se distinga de otra cosa.
- La desigualdad está relacionada con la dimensión valorativa de la diferencia. Todos los seres humanos somos diferentes, lo que nos hace diversos. Desigualar implica imponer criterios y valoraciones que dan mayor o menor peso social a las personas y a los grupos dependiendo del lugar que ocupan dentro de las relaciones sociales.
- La discriminación es toda distinción, exclusión o restricción que, por acción u omisión, tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir o menoscabar el reconocimiento o goce de los derechos humanos y libertades.
- La discriminación se caracteriza por ser: a) multidimensional, b) integral, c) progresiva y c) cíclica.
- Entre las principales causas de la discriminación figuran: a) temor a las diferencias, b) miedo a lo desconocido y c) prejuicios, estereotipos y estigmas.
- La discriminación estructural ocurre cuando: a) la discriminación se fundamenta en un orden social que es independiente de las voluntades individuales; b) la discriminación se constituye como un proceso de acumulación de desventajas, tanto a lo largo del curso de vida como entre las generaciones, y c) la discriminación tiene consecuencias macrosociales en los ámbitos del disfrute de los derechos y la reproducción de la desigualdad social.
- La discriminación es directa cuando los lineamientos, normas y reglamentos, o bien la propia práctica en el espacio laboral de una empresa o institución u ámbito social, hacen explícito un motivo o razón en específico — como sexo, raza, orientación sexual, religión, condición social, etnia, etc.— para negar la igualdad de oportunidades al personal, lo que genera exclusión.
- La discriminación es indirecta cuando se hace uso de normas o prácticas que son aparentemente neutrales, pero en realidad generan exclusión.
- Se denomina “discriminaciones múltiples” cuando las discriminaciones se entrecruzan y derivan en situaciones de vulnerabilidad complejas.
- Algunos de los principales efectos de la discriminación son: a) aislamiento, b) inseguridad, c) agresividad/violencia, d) baja de autoestima, e) perder la vida.
- Algunos ejemplos de prácticas discriminatorias son: a) prohibir la libre elección de empleo o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo, por corta o avanzada edad; b) establecer diferencias entre mujeres y hombres en los salarios, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales; c) impedir la participación, en condiciones equitativas, en asociaciones civiles, políticas o de cualquier otra índole a causa de una discapacidad.

- Entre los principales sujetos de exclusiones duras se consideran a los siguientes grupos poblacionales: a) adultos mayores, b) infancia y adolescencia, c) mujeres, d) indígenas y afrodescendientes, e) migrantes, f) población con discapacidad y g) población LGBTTTI.
- La superación de las exclusiones duras analizadas en este módulo requiere que se produzcan cambios profundos en el comportamiento social, en la forma de garantizar el ejercicio de los derechos y en los mecanismos que aseguran el acceso a la protección ante la violencia y la estigmatización, así como el fomento de políticas de discriminación positiva.
- La inclusión social es un proceso sistemático y permanente de la sociedad para hacer cumplir, respetar y proteger los derechos humanos de todos los individuos de una sociedad por medio de la garantía de condiciones de igualdad, con independencia del origen social de las personas.
- La inclusión es un concepto multidimensional (dimensiones social, económica, política y cultural) que además contempla el carácter múltiple de las carencias sociales.
- Los pilares básicos de la inclusión social están dados por el vínculo entre la sociedad, el mercado y el Estado.
- Las políticas de inclusión en el ámbito laboral implican transformar las propias prácticas institucionales (ya sea de organizaciones, empresas o gobiernos) que han alojado actos discriminatorios y comportamientos de exclusión debido a género, edad, orientación sexual, etnicidad, edad, discapacidad, nivel educativo, situación económica, entre otros.
- Cuando nos referimos a políticas inclusivas, tanto las políticas como la propia cultura de la organización deben favorecer la igualdad de oportunidades y de trato para que las personas accedan a un empleo, permanezcan en él y logren crecer en el mismo.
- Históricamente la inclusión social ha sido considerada como una tarea exclusiva del sector público, si bien es cierto que se deben establecer políticas públicas inclusivas, en la última década y más aún a partir de la aprobación de la Agenda 2030, el énfasis está en la importancia de que la inclusión es tarea de todos los sectores de la sociedad.
- Las OSC cuentan con las herramientas necesarias para detectar situaciones de exclusión y de vulnerabilidad de los derechos humanos. Es así como pueden sensibilizar a la ciudadanía y a las organizaciones de base para asegurar que el proceso sea efectivamente inclusivo.
- Las políticas inclusivas en las organizaciones ofrecen condiciones de trabajo que generan un entorno flexible, seguro y motivador para el personal, tanto este como la organización resultan beneficiados. Efectivamente, por un lado, las personas cuentan con condiciones para mejorar su nivel de vida y bienestar, en un marco de respeto a sus derechos. Por otro lado, las organizaciones aumentan su capacidad para: a) atraer y retener talento, b) generar fidelidad en su personal y c) propiciar un ambiente constructivo para la productividad, la creatividad y la innovación.
- La institucionalización de la inclusión puede lograrse a través del: a) fomento de una cultura organizacional inclusiva, b) instrumentación de medidas afirmativas e c) incorporación del principio de inclusión social en la normativa, procedimientos y políticas de la organización.
- Para modificar la cultura de una organización en pro de la inclusión social, se recomiendan las siguientes acciones: a) analizar en profundidad las prácticas laborales formales de la organización, b) revisar las prácticas informales que refieren a la interacción día a día y no son explícitas en las reglas y normas de la organización, c) modificar los símbolos e imágenes que refuerzan estereotipos acerca de las y los trabajadores en los canales de comunicación interna o externa de la organización y d) examinar la comunicación y el lenguaje cotidiano y oficial (ej. oficios, notas informativas, anuncios, correos electrónicos, etc.) de la organización, para incorporar un lenguaje incluyente.

I.7. Anexo

I.7.1. Marco legal contra la discriminación

La no discriminación está garantizada en instrumentos jurídicos nacionales e internacionales.

Nacional

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (1917)⁶⁰.
Título Primero, Capítulo I “De los Derechos Humanos y sus Garantías”, en el Artículo 1 de la Constitución se señala: “Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas”.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (2003/última reforma 2014)⁶¹.
- Lineamientos que regulan la aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño en casos de discriminación (2014)⁶².
- Norma Mexicana NMX-R025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación (2015)⁶³.
- Leyes estatales para prevenir y erradicar la discriminación⁶⁴.
- Código Penal para el Distrito Federal (2002/ última reforma 2016)⁶⁵.

⁶⁰ Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (2019). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Diario Oficial de la Federación, México: DOF, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_090819.pdf

⁶¹ Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión (2018). Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Ciudad de México, <http://bit.ly/2lc8rEK>

⁶² Véase http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5348669&fecha=13/06/2014

⁶³ Véase http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/NMX-R-025-SCFI-2015_2015_DGN.pdf

⁶⁴ Véase http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=listado_leyes&origen=1&id_opcion=174&op=174&pag=1

- Artículo 206. Se impondrá de uno a tres años de prisión y de 50 a 200 días multa al que, por razón de edad, sexo, embarazo, estado civil, raza, procedencia étnica, idioma, religión, ideología, orientación sexual, color de piel, nacionalidad, origen o posición social, trabajo o profesión, posición económica, características físicas, discapacidad o estado de salud: i) provoque o incite al odio o a la violencia; ii) veje o excluya a alguna persona o grupo de personas o iii) niegue o restrinja derechos laborales.
- Código Civil para el Distrito Federal (1928/última reforma 2015)⁶⁶.
- Ley para Establecimientos Mercantiles⁶⁷.

Internacional

- Declaración Universal de Derechos Humanos (1948, ONU).
En el Artículo 7 de la Declaración se hace referencia a la no discriminación: “Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.”

⁶⁵ Véase <http://www.aldf.gob.mx/archivo-d261f65641c3fc71b354aaf862b9953a.pdf>

⁶⁶ Artículo 17. “Cuando alguno, explotando la suma ignorancia, notoria inexperiencia o extrema miseria de otro; obtiene un lucro excesivo que sea evidentemente desproporcionado a lo que él por su parte se obliga, el perjudicado tiene derecho a elegir entre pedir la nulidad del contrato o la reducción equitativa de su obligación, más el pago de los correspondientes daños y perjuicios. El derecho concedido en este artículo dura un año.” Véase <http://www.aldf.gob.mx/archivo-c9dc6843e50163a0d2628615e069b140.pdf>

⁶⁷ Esta ley en el Artículo 34 obliga a restaurantes, lugares de hospedaje y establecimientos como bares, cantinas, salas de cine con venta de bebidas alcohólicas y pulquerías, a tener una carta o menú en escritura tipo braille, así como permitir el acceso a personas invidentes acompañadas de sus perros guías. También señala que la asignación de una mesa o el ingreso del público asistente no se debe condicionar al pago de un consumo mínimo y no se debe exigir el consumo constante de alimentos o bebidas para permanecer en el lugar. Véase <https://docs.mexico.justia.com/estatales/distrito-federal/ley-para-el-funcionamiento-de-establecimientos-mercantiles-del-distrito-federal.pdf>

- Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (1963, ONU).
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966).
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966).
- Declaración sobre la Raza y los Prejuicios Raciales (1978, ONU).
- Declaración de los Principios de la Tolerancia (1995, ONU).
- Declaración sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1967, ONU).
- Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (1965, ONU).
- Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (1999, OEA).
- Convención Relativa a la Lucha de las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza (1960, UNESCO-ONU).
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación de la Mujer (1979, ONU).
- Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores en el Distrito Federal (2000/última reforma 2014)⁷⁰.
- Ley que establece el Derechos a la Pensión Alimentaria para los Adultos Mayores de 70 años, residentes en el Distrito Federal (2003)⁷¹.

Internacional

- Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores (2015, OEA)⁷².
- Principios de Naciones Unidas en favor de las Personas de Edad (1991, ONU)⁷³.
- Plan de Acción Internacional de Viena sobre el Envejecimiento (1982, ONU)⁷⁴.
- Plan de Acción Internacional de Madrid sobre el Envejecimiento (2002, ONU)⁷⁵.
- Declaración de Toronto para la Prevención Global del Maltrato de las Personas Mayores (2003, OMS)⁷⁶.
- Carta de San José sobre los Derechos de las Personas Mayores de América Latina y el Caribe (2012, Conferencia Regional

1.7.2. Legislación que ampara a los grupos sujetos de exclusiones duras

1. Adultos mayores⁶⁸

Nacional

- Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores (2009)⁶⁹.

⁶⁸ Cabe aclarar que también se incluyen derechos de las personas adultas mayores en: a) Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), b) Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948), c) Convención Americana sobre Derechos Humanos, Pacto de San José (1969), Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), y a nivel nacional, Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (2003/última reforma 2014).

⁶⁹ Véase http://www.inapam.gob.mx/work/models/INAPAM/Resource/Documentos_Inicio/Ley_2014.pdf

⁷⁰ Véase <http://www.aldf.gob.mx/archivo-6417fac0d058d77188429582c3ef0be0.pdf>

⁷¹ Véase http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=687673&fecha=19/11/2003

⁷² Véase http://appweb.cndh.org.mx/uig_proceso/Content/Files/sec02_A/sec02_A02/ConvencionI_ProteccionDHPM.pdf

⁷³ Véase <http://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2003/1640.pdf?file=fileadmin/Documentos/BDL/2003/1640>

⁷⁴ Véase https://www.gerontologia.org/portal/archivosUpload/Plan_Viena_sobre_Envejecimiento_1982.pdf

⁷⁵ Véase <http://www.cinu.mx/eventos/PLAN%20DE%20ACCION.pdf>

⁷⁶ Véase http://www.who.int/ageing/projects/elder_abuse/alc_toronto_declaration_es.pdf

⁷⁷ Véase http://www.summit-americas.org/V_Summit/decl_comm_pos_sp.pdf

⁷⁸ Además, se incluyen derechos de los niños, niñas y adolescentes a nivel internacional, en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), y a nivel nacional, en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (2003/última reforma 2014).

Intergubernamental sobre Envejecimiento en América Latina y el Caribe).

- Declaración de Compromiso de Puerto España (2009, OEA)⁷⁷.

2. Infancia y Adolescencia⁷⁸

Nacional

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (1917). Artículo 4: “El Estado otorgará facilidades a los particulares para que coadyuven al cumplimiento de los derechos de la niñez” (párrafo adicionado en el año 2000).
- Ley Federal de Justicia para Adolescentes (2012)⁷⁹.
- Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes (2014)⁸⁰.
- Ley de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes de la Ciudad de México (2015)⁸¹.

Internacional

- Convención sobre los Derechos del Niño (1989, ONU)⁸².
- Convenio sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil (1999, OIT)⁸³.

⁷⁸ Además, se incluyen derechos de los niños, niñas y adolescentes a nivel internacional, en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), y a nivel nacional, en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (2003/ última reforma 2014).

⁷⁹ Véase https://www.sspc.chiapas.gob.mx/leyes/federal/LEY_FEDERAL_DE_JUSTICIA_PARA_ADOLESCENTES.pdf

⁸⁰ Véase https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/317422/LGDNNA_ed_Senado.pdf

⁸¹ Véase <http://www.aldf.gob.mx/archivo-df57bb45d54d8838f567b917c3c9b26a.pdf>

⁸² Véase http://www.conapred.org.mx/leyes/convencion_derechos_nio.pdf

⁸³ Véase http://www.conapred.org.mx/leyes/C182_Convenio_sobre_las_peores_formas_de_trabajo_infantil.pdf

⁸⁴ Véase <https://www.oas.org/dil/esp/Declaración%20sobre%20los%20Principios%20Sociales%20y%20Jurídicos%20relativos%20a%20la%20protección%20y%20el%20bienestar%20de%20los%20niños%20República%20Dominicana.pdf>

- Declaración Sobre los Principios Sociales y Jurídicos Relativos a la Protección y el Bienestar de los Niños, con Particular Referencia a la Adopción y la Colocación en Hogares de Guarda, en los Planos Nacional e Internacional (1986, ONU)⁸⁴.
- Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la Participación de Niños en los Conflictos Armados (2000, ONU)⁸⁵.
- Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la Venta de Niños, la Prostitución Infantil y la Utilización de los Niños en la Pornografía (2000, ONU)⁸⁶.

3. Mujeres⁸⁷

Nacional

- Ley del Instituto Nacional de las Mujeres (2001/ última reforma 2018)⁸⁸.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007)⁸⁹.
- Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2008/ última reforma 2014)⁹⁰.

⁸⁵ Véase <http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/D42.pdf>

⁸⁶ Véase http://www.conapred.org.mx/leyes/Protocolo_Facultativo_de_la_Convencion_sobre_los_Derechos_del_Nio_relativo_a_la_venta_de_nios.pdf

⁸⁷ Además, se incluyen derechos de las mujeres, en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), y a nivel nacional, en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (2003/ última reforma 2014).

⁸⁸ Véase http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/88_160218.pdf

⁸⁹ Véase <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/178863/ley-general-acceso-mujeres-vida-libre-violencia.pdf>

⁹⁰ Véase https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/112978/Reglamento_de_la_Ley_General_de_Acceso_de_las_Mujeres_a_una_Vida_Libre_de_Violencia.pdf

⁹¹ Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión (2018). Ley General para la igualdad entre mujeres y hombres. Ciudad de México: Diario Oficial de la Federación, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH_140618.pdf

⁹² Véase <http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/INST%2017.pdf>

- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2006/última reforma 2018)⁹¹.

Internacional

- Declaración sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1967, ONU)⁹².
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación de la Mujer -CEDAW- (1979, ONU)⁹³.
- Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1999, ONU)⁹⁴.
- Declaración Sobre la Protección de la Mujer y el Niño en Estados de Emergencia o de Conflicto Armado (1974, ONU)⁹⁵.
- Declaración Sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer (1993, ONU)⁹⁶.
- Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, Especialmente Mujeres y Niños, que Complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional (1998, ONU)⁹⁷.
- Convención Internacional para la Supresión de la Trata de Mujeres y Menores (1936, ONU)⁹⁸.
- Convención Internacional relativa a la Represión de la Trata de Mujeres Mayores de Edad (1933, ONU)⁹⁹.

⁹³ Véase <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx>

⁹⁴ Véase <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/OPCEDAW.aspx>

⁹⁵ Véase <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/ProtectionOfWomenAndChildren.aspx>

⁹⁶ Véase <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/ViolenceAgainstWomen.aspx>

⁹⁷ Véase https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/ProtocolTraffickingInPersons_sp.pdf

⁹⁸ Véase http://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/Programas/TrataPersonas/MarcoNormativoTrata/InsInternacionales/Universales/Convencion_ISTMM.pdf

⁹⁹ Véase http://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/programas/mujer/7_Indicadores/ins/l.pdf

¹⁰⁰ Véase https://www.oas.org/dil/esp/convencion_belam_do_para.pdf

¹⁰¹ Véase https://www.oas.org/dil/esp/Convencion_Interamericana_sobre_Concesion_Derechos_Civiles_a_la_Mujer.pdf

- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer: “Convención de Belém Do Pará” (1995, OEA)¹⁰⁰.
- Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Civiles a la Mujer (1948, OEA)¹⁰¹.
- Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Políticos a la Mujer (1948, OEA)¹⁰².
- Convención sobre Nacionalidad de la Mujer (1933, OEA)¹⁰³.
- Convención sobre la Nacionalidad de la Mujer Casada (1957, ONU)¹⁰⁴.

4. Indígenas y afrodescendientes

Nacional

- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (2003/última reforma 2014)¹⁰⁵.
- Ley de la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (2003/última reforma 2017)¹⁰⁶.
- Ley General de Derechos Lingüísticos de los Pueblos Indígenas (2003/última reforma 2018)
- Ley General de Derechos Lingüísticos de los Pueblos Indígenas (2003/última reforma 2018)¹⁰⁷.

¹⁰² Véase https://www.oas.org/dil/esp/Convencion_Interamericana_sobre_Concesion_Derechos_Politicos_a_la_Mujer.pdf

¹⁰³ Véase <http://www.oas.org/es/cim/docs/CNW%5BSP%5D.pdf>

¹⁰⁴ Véase <http://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2001/1278.pdf?file=fileadmin/Documentos/BDL/2001/1278>

¹⁰⁵ Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión (2018). Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Ciudad de México, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262_210618.pdf

¹⁰⁶ Véase http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/261_220617.pdf

¹⁰⁷ Véase http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/257_200618.pdf

¹⁰⁸ Véase https://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/558c2c24-0b12-4676-ad90-8ab78086b184/ley_general_educacion.pdf

¹⁰⁹ Véase <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CERD.aspx>

- Ley General de Educación (1993/última reforma 2018) ¹⁰⁸.
- Arts. 1, 2, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Convención Relativa a la Esclavitud (1926, ONU) ¹¹⁷.
- Convención Suplementaria sobre la Abolición de la Esclavitud, la Trata de Esclavos y las Instituciones y Prácticas Análogas a la Esclavitud (1956, ONU) ¹¹⁸.

Internacional

- Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (1965, ONU) ¹⁰⁹.
- Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (2007, ONU) ¹¹⁰.
- Convenio sobre Pueblos Indígenas y Tribales (1989, OIT) ¹¹¹.
- Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (1963, ONU) ¹¹².
- Declaración sobre los derechos de las personas pertenecientes a minorías nacionales o étnicas, religiosas y lingüísticas (1992, ONU) ¹¹³.
- Declaración sobre la Raza y los Prejuicios Raciales (1978, ONU) ¹¹⁴.
- Declaración de Durban: Declaración y Programa de Acción de la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia (2001, ONU) ¹¹⁵.
- Convención Internacional contra el Apartheid en los Deportes (1973, ONU) ¹¹⁶.

5. Migrantes

Nacional

- Artículo 2 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley de Migración (2011/última reforma 2017) ¹¹⁹.

Internacional

- Convención para Reducir los Casos de Apatridia (1961, ONU) ¹²⁰.
- Convención sobre el Estatuto de los Apátridas (1954, ONU) ¹²¹.
- Convención sobre el Estatuto de los Refugiados (1951, ONU) ¹²².
- Protocolo sobre el Estatuto de los Refugiados (1966, ONU) ¹²³.
- Declaración sobre los Derechos Humanos de los Individuos que no son Nacionales del País en que Viven (1985, ONU) ¹²⁴.

¹¹⁰ Véase http://www.un.org/esa/socdev/unpfii/documents/DRIPS_es.pdf

¹¹¹ Véase <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/Indigenous.aspx>

¹¹² Véase http://www.senado.gob.mx/comisiones/desarrollo_social/docs/marco/Declaracion_NUED.pdf

¹¹³ Véase <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/Minorities.aspx>

¹¹⁴ Véase <http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/INST%202023.pdf>

¹¹⁵ Véase <http://www.un.org/spanish/comun/docs/?symbol=A/CONF.189/12>

¹¹⁶ Véase <http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/D13.pdf>

¹¹⁷ Véase <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/SlaveryConvention.aspx>

¹¹⁸ Véase <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/SupplementaryConventionAbolitionOfSlavery.aspx>

¹¹⁹ Cámara de Diputados del H. Congreso de la Nación (2018). Ley de Migración. Diario Oficial de la Federación, México: DOF, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LMigra_120718.pdf

¹²⁰ Véase <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/Statelessness.aspx>

¹²¹ Véase <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/StatelessPersons.aspx>

¹²² Véase <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/StatusOfRefugees.aspx>

¹²³ Véase <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/ProtocolStatusOfRefugees.aspx>

¹²⁴ Véase <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/HumanRightsOfIndividuals.aspx>

¹²⁵ Véase <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CMW.aspx>

¹²⁶ Véase http://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_A-46_asilo_diplomatico.asp

- Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y sus Familiares (1990, ONU) ¹²⁵.
- Convención sobre Asilo Diplomático (1954, OEA) ¹²⁶.

6. Población con discapacidad¹²⁷

Nacional

- Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (2011/última reforma 2018) ¹²⁸.
- Reglamento de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (2012) ¹²⁹.
- Ley para las Personas con Discapacidad en el Distrito Federal (1995) ¹³⁰.
- Decreto por el que se aprueba el Programa Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las

¹²⁷ Cabe aclarar que también se incluyen derechos de las personas con discapacidad en: a) Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, b) Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, c) Ley General de Salud, d) Ley General de Educación, e) Ley de Aeropuertos, f) Ley de Aviación Civil, g) Ley de Protección Civil para el Distrito Federal, h) Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal, i) Ley del Transporte, j) Ley del Desarrollo Urbano, k) Ley General de Asentamientos Humanos, Ordenamiento Territorial y Desarrollo Urbano, l) Ley del Deporte, m) Reglamento de Tránsito, n) Reglamento de Construcciones, o) Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales y p) Ley de Asistencia Social.

¹²⁸ Véase http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIPD_120718.pdf

¹²⁹ Véase http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regley/Reg_LGIPD.pdf

¹³⁰ Véase <http://bit.ly/2EsiDZm>

¹³¹ Véase Además, véase Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad (2014). Programa Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad 2014-2018. Ciudad de México: CONADIS, <https://goo.gl/aCVLmq>

¹³² Véase http://www.libreacceso.org/wp-content/uploads/2017/06/Ley_Integracion_Personas_Con_Discapacidad_2017.pdf

Personas con Discapacidad 2014-2018 (2014) ¹³¹.

- Ley para la integración al desarrollo de las personas con discapacidad en el Distrito Federal (2017) ¹³².
- Reglamento del Consejo Promotor para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad (1997) ¹³³.
- Ley de la accesibilidad para la Ciudad de México (2017) ¹³⁴.
- Ley de Movilidad del Distrito Federal (2014) ¹³⁵.

Internacional

- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006, ONU) ¹³⁶.
- Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006, ONU) ¹³⁷.
- Declaración de los Derechos del Retrasado Mental (1971, ONU) ¹³⁸.
- Declaración de los Derechos de los Impedidos (1975, ONU) ¹³⁹.
- Principios para la protección de los enfermos mentales y el mejoramiento de la atención de la salud mental (1991, ONU) ¹⁴⁰.

¹³³ Véase http://www.sideso.cdmx.gob.mx/documentos/legislacion/reglamento_del_consejo_promotor_para_la_integracion_al_des.pdf

¹³⁴ Véase <http://www.libreacceso.org/wp-content/uploads/2017/02/Ley-de-accesibilidad-2017.pdf>

¹³⁵ Véase <http://www.libreacceso.org/wp-content/uploads/2016/08/LEY-DE-MOVILIDAD.pdf>

¹³⁶ Véase https://www.ohchr.org/Documents/Publications/AdvocacyTool_sp.pdf

¹³⁷ Véase <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/OptionalProtocolRightsPersonsWithDisabilities.aspx>

¹³⁸ Véase <http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/INST%2008.pdf>

¹³⁹ Véase <http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/INST%2006.pdf>

¹⁴⁰ Véase http://www.conapred.org.mx/leyes/Protocolo_Facultativo_de_la_Convencion_sobre_los_Derechos_del_Nio_relativo_a_la_venta_de_nios.pdf

¹⁴¹ Véase <http://www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?id=498>

¹⁴² Véase <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-65>

- Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad (1993, ONU) ¹⁴¹.
- Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (1999, OEA) ¹⁴².

7. Población LGBTTTI

Nacional

- Artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (1917) ¹⁴³.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (2003/última reforma 2014) ¹⁴⁴.
- Lineamientos que regulan la aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño en casos de discriminación (2014) ¹⁴⁵.
- Norma Mexicana NMX-R025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación (2015) ¹⁴⁶.
- Leyes estatales para prevenir y erradicar la discriminación ¹⁴⁷.
- Código Penal para el Distrito Federal (2002/última reforma 2016-) ¹⁴⁸.
- Código Civil para el Distrito Federal (1928/última reforma 2015) ¹⁴⁹.
- Ley para Establecimientos Mercantiles ¹⁵⁰.

¹⁴⁹ Véase Artículo 17. “Cuando alguno, explotando la suma ignorancia, notoria inexperiencia o extrema miseria de otro; obtiene un lucro excesivo que sea evidentemente desproporcionado a lo que él por su parte se obliga, el perjudicado tiene derecho a elegir entre pedir la nulidad del contrato o la reducción equitativa de su obligación, más el pago de los correspondientes daños y perjuicios. El derecho concedido en este artículo dura un año.” Véase <http://www.aldf.gob.mx/archivo-c9dc6843e50163a0d2628615e069b140.pdf>

¹⁵⁰ Esta ley en el Artículo 34 obliga a restaurantes, lugares de hospedaje y establecimientos como bares, cantinas, salas de cine con venta de bebidas alcohólicas y pulquerías, a tener una carta o menú en escritura tipo braille, así como permitir el acceso a personas invidentes acompañadas de sus perros guías. También señala que la asignación de una mesa o el ingreso del público asistente no se debe condicionar al pago de un consumo mínimo y no se debe exigir el consumo constante de alimentos o bebidas para permanecer en el lugar. Véase <https://cutt.ly/ReVkXDZ>

¹⁴³ Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (2019). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Diario Oficial de la Federación, México: DOF, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_090819.pdf

¹⁴⁴ Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión (2018). Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Ciudad de México, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262_210618.pdf

¹⁴⁵ Véase http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5348669&fecha=13/06/2014

¹⁴⁶ Véase https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/NMX-R-025-SCFI-2015_2015_DGN.pdf

¹⁴⁷ Véase http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=listado_leyes&origen=1&id_opcion=174&op=174&pag=1

¹⁴⁸ Véase <http://www.aldf.gob.mx/archivo-d261f65641c3fc71b354aaf862b9953a.pdf>

